

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Bienestar laboral de un grupo de docentes de una unidad
educativa de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024**

AUTORA:

Paredes Salazar, Dayanara Annabell

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Espinoza Olvera, Lida Cruz

Guayaquil, Ecuador

28 de febrero de 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Paredes Salazar, Dayanara Annabell**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

Espinoza Olvera, Lida Cruz

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 28 del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Paredes Salazar, Dayanara Annabell

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Bienestar laboral de un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. 

Paredes Salazar, Dayanara Annabell



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Salazar, Dayanara Annabell**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Bienestar laboral de un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los (días) del mes de (mes) del año (año)

LA AUTORA:

f. _____

Paredes Salazar, Dayanara Annabell

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS FINAL 1- PAREDES DAYANARA marzo19

5%
Textos
sospechosos

- 0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
- 2% Idiomas no reconocidos
(ignorado)
- 5% Textos potencialmente
generados por la IA

Nombre del documento: TESIS FINAL 1- PAREDES DAYANARA
marzo19.docx
ID del documento: 740d6f382101239db152f02b862ffab4288adf59
Tamaño del documento original: 858,71 kB
Autores: []

Depositante: Lida Cruz Espinoza Olvera
Fecha de depósito: 19/3/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/3/2025

Número de palabras: 16.481
Número de caracteres: 112.662

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuente principal detectada

| Nº | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|--|-------------|-------------|---------------------------------------|
| 1 | www.scielo.org.co http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v15n3/2011-3080-cesp-15-03-63.pdf 2 fuentes similares | 3% | | Palabras idénticas: 3% (458 palabras) |

Firma de Estudiante

f. _____

Paredes Salazar, Dayanara Annabell

Firma de Docentes

f. _____

ESPINOZA OLVERA, LIDA CRUZ
TUTORA

f. _____

GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, quienes fueron clave importante de este largo pero emocionante camino.

A mi tutora, Lida, por haberme guiado con paciencia, cariño y motivación.

A mis compañeras, quienes siempre me estuvieron para darme una mano cuando lo necesitaba.

DEDICATORIA

A mi mamá, Martha, la que me motivo a estudiar esta maravillosa carrera y aportó motivación y alegría en esta travesía como en todas las que he atravesado.

A mi papá, Carlos, que mis noches largas de estudio las alegraba con palabras graciosas y sonrisas; y que de igual manera me apoya en todas mis decisiones.

A mi mejor amiga, Xiomara, que desde que tengo memoria ha estado en cada uno de mis pasos brindándome su apoyo y empujándome para continuar.

A Dios, por ser uno de los principales guías en mi vida.



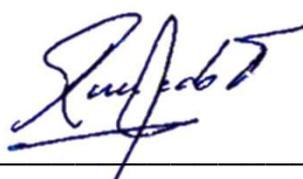
**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

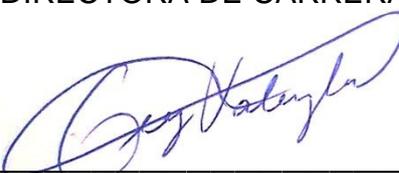
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA
TUTORA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

JOSE SALAZAR JARAMILLO
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS CON EL BIENESTAR DE UN GRUPO DE DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO LECTIVO 2024-2025", elaborado por el/la estudiante DAYANARA ANNABELL PAREDES SALAZAR, obteniendo el siguiente resultado:

| Nombre del Docente-tutor | Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación | | |
|---|--|----------------------------------|---------------------------------|
| LIDA CRUZ ESPINOZA OLVERA | ANA MARITZA QUEVEDO TERAN | GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO | JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO |
| Etapas de ejecución del proceso e Informe final | | | |
| 9 / 10 | 9.00 / 10 | 9.00 / 10 | 9.00 / 10 |
| | Total: 30 % | Total: 30 % | Total: 40 % |
| Parcial: 50 % | Parcial: 50 % | | |
| Nota final ponderada del trabajo de título: 9.00 / 10 | | | |

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Código de identificación por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.1. Antecedentes | 3 |
| 1.1.1. Antecedentes Contextuales | 3 |
| 1.1.2. Antecedentes Estadísticos | 4 |
| 1.1.3. Antecedentes Investigativos | 5 |
| 1.2. Problematización | 12 |
| 1.3. Preguntas de Investigación | 14 |
| 1.3.1. Pregunta General | 14 |
| 1.3.2. Preguntas Específicas | 14 |
| 1.4. Objetivos de Investigación | 15 |
| 1.4.1. Objetivo General | 15 |
| 1.4.2. Objetivos Específicas | 15 |
| 1.5. Justificación | 15 |
| CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES | 18 |
| 2.1. Referente Conceptual | 18 |
| 2.1.1. Bienestar Laboral | 18 |
| 2.2.2. Entorno Educativo | 25 |
| 2.2.3. Bienestar Laboral | 26 |
| 2.2.4. Trabajo Docente | 27 |
| 2.2.5. Motivación Laboral | 29 |
| 2.2.6. Salud física dentro del bienestar laboral | 31 |
| 2.2.7. Salud Ocupacional | 32 |
| 2.3. Referente Normativo | 34 |
| 2.4. Marco Estratégico | 37 |
| CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 38 |
| 3.1 Enfoque de Investigación | 38 |

| | |
|---|----|
| 3.2. Método de investigación: | 38 |
| 3.3. Tipo y Nivel de Investigación | 39 |
| 3.4. Universo, muestra y muestreo | 40 |
| 3.4.1. Universo | 40 |
| 3.4.2. Muestra: | 40 |
| 3.4.3. Muestreo: | 40 |
| 3.5. Formas de recolección de información..... | 41 |
| 3.6. Formas de análisis de la información | 42 |
| CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 43 |
| 4.1. Caracterización de la Muestra | 43 |
| 4.3. Objetivo 2: Determinar cómo influye el entorno educativo en la percepción de bienestar laboral en docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024..... | 53 |
| 4.4. Objetivo 3: Conocer cómo influye el bienestar laboral en la motivación laboral en la percepción de bienestar de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2022..... | 56 |
| CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 61 |
| 5.1. Conclusiones | 61 |
| 5.2. Recomendaciones | 62 |

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo develar los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se han descrito categorías conceptuales que se desprenden de los objetivos específicos. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo y tipo aplicado. Se llevaron a cabo encuestas a un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil. Entre los principales resultados es posible evidenciar que el 30% de los trabajadores se sienten “usualmente” satisfechos con el sistema de ascenso, seguido de un 12% en relación al indicador “siempre” y un 9% “casi siempre”. Las promociones y ascenso es un sistema que recién se comienza a implementar en la organización, por el cual algunos de los resultados expuestos en el gráfico estadístico muestran estar satisfechos y reconocidos, por aquello, sin embargo, otros no se sienten satisfechos

Un ascenso laboral es también sinónimo de un aumento salarial, aumento en la confianza y aumento en la carga laboral que se deposita sobre el trabajador.

Palabras claves: satisfacción laboral, docentes, ascenso, bienestar laboral, entorno educativo, recompensas, entorno físico.

ABSTRACT

The objective of this study is to reveal the work factors that affect the well-being of teachers in an educational unit in the city of Guayaquil in the year 2024.

For the analysis of the information collected and to respond to the stated objectives, conceptual categories have been described that emerge from the specific objectives. The development of this research has a quantitative approach, with a descriptive level and applied type. Surveys were carried out with a group of teachers from an educational unit in the city of Guayaquil. Among the main results, it is possible to show that 30% of workers feel “usually” satisfied with the promotion system, followed by 12% in relation to the “always” indicator and 9% “almost always”. Promotions and advancement is a system that has just begun to be implemented in the organization, for which some of the results presented in the statistical graph show satisfaction and recognition, for this reason, however, others do not feel satisfied.

A job promotion is also synonymous with a salary increase, an increase in confidence and an increase in the workload placed on the worker.

Keywords: job satisfaction, teachers, promotion, work well-being, educational environment, rewards, physical environment.

INTRODUCCIÓN

Los docentes se encuentran expuestos a diferentes factores dentro del contexto educativo que pueden afectar su bienestar laboral. Una de las características comunes presentes en las instituciones educativas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo (Rodríguez et al., 2017).

La presente investigación tiene como finalidad develar los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

Para realizar un análisis integral y holístico, se hizo uso de un valioso marco conceitual, lo cual permitió una fructífera presentación de resultados. Este estudio, se realizó bajo una metodología cuantitativa, aplicando encuesta a una muestra de 50 docentes de una unidad educativa. La información levantada sirvió para triangular información y conocer la realidad en cuanto al bienestar laboral de los docentes de una unidad educativa.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

El derecho a la educación ha sido especialmente priorizado dentro de las agendas gubernamentales, y en especial en la constitución de 2008. Por ello, se han implementado diversos programas para mejorar el sistema educativo a nivel país, desde la preparación de docentes hasta el acondicionamiento de las distintas unidades educativas (SUMMA, 2022).

Por este motivo, el sistema educativo ecuatoriano, se caracteriza por ser un sistema accesible para todas y todos los ciudadanos, sean originarios del Ecuador o extranjeros. La educación en el país, es tanto pública, como privada, y se encuentra constituida principalmente por un nivel inicial, un nivel básico y el bachillerato (Briones et al., 2022).

Los docentes son esenciales durante el proceso educativo, quienes, además, se enfrentan a numerosos retos. La rápida evolución tecnológica, la diversidad de los estudiantes, las ratios en el aula que no bajan y las demandas cambiantes del mercado laboral requieren que los docentes estén en constante actualización y mejora.

Sin embargo, los docentes se encuentran expuestos a diferentes factores dentro del contexto educativo que pueden afectar su bienestar laboral. Una de las características comunes presentes en las instituciones educativas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar

saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo (Rodríguez et al., 2017).

En la unidad educativa ubicada en el sector Norte de la ciudad de Guayaquil, perteneciente al distrito 9, se ha visibilizado docentes afectados en su bienestar laboral por diversas situaciones, como lo es la sobrecarga de trabajo y las largas jornadas laborales que deben cumplir. Por ello, resulta relevante conocer a profundidad situaciones que estén repercutiendo en la situación de dichos profesionales.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

El Informe Mundial sobre los Docentes de la UNESCO (2024) revela una necesidad urgente de 44 millones de docentes adicionales de primaria y secundaria para los sistemas educativos de todo el mundo para 2030. Esto representa una demanda de siete docentes de cada diez en la educación secundaria y la necesidad de sustituir a más de la mitad de los docentes que abandonarán la profesión en el futuro.

En gran medida los docentes suelen abandonar sus instituciones educativas, a causa de los niveles más altos de estrés ocupacional y agotamiento laboral, en comparación con otras profesiones. La carga de trabajo es uno de los factores que más influyen en la decisión del personal docente de abandonar la profesión con un 65% a nivel mundial. Cabe destacar que, el bienestar del profesorado tiene un impacto significativo en el bienestar y el éxito académico del alumnado (UNESCO, 2024).

En Ecuador, en cuanto al número de docentes que hay en las distintas instituciones educativas se dividen de la siguiente manera: fiscales están

registrados 148 601 docentes; en particulares, 49 746; fisco-misional, 13 194 y en municipales, 1927 (El Comercio, 2024). La mayoría de los docentes corresponde a mujeres y a personas mestizas, seguidas por indígenas y afro-ecuatorianas. Según el registro del Ministerio de Educación, el 1,53% de docentes tiene algún tipo de discapacidad.

Guayaquil, la ciudad más poblada del país, cuenta con 1 247 instituciones educativas donde asisten 688 605 alumnos. El 64,06% de la población estudiantil recibe clases en planteles fiscales, mientras que el 33,34% lo hace en centros particulares (pagados). La población restante (2,6%) asiste a colegios fisco-misionales o municipales (Paredes, 2023).

En referencia a la unidad educativa base del estudio ubicada al norte de Guayaquil pertenece al distrito 9, posee alrededor de 400 estudiantes entre niños, niñas y adolescentes, es importante resaltar que dentro de este número de estudiantes hay alumnado con discapacidad. Su actividad principal es brindar educación de calidad y calidez desde inicial a 7mo de básica, cuenta con un total de 20 docentes, quienes además deben cumplir con actividades ajenas a su área encargada

1.1.3 Antecedentes Investigativos

El concepto de bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización (Rodríguez et al., 2021).

Cuando se habla de bienestar laboral se hace referencia a todo lo que integra una sensación de comodidad en un ambiente organizacional, el individuo va en busca de satisfacción en cada aspecto de su entorno de trabajo y de esta genera un equilibrio personal (Pacheco et al., 2022).

El ambiente educativo es un factor predominante de estrés en docentes debido a que el trabajo de educar una población de niños o adolescentes puede ser complejo ya que viene acompañado con la presión que ejerce sobre los individuos a que obtengan un conocimiento, lo que en ocasiones para los docentes puede ser frustrante sin dejar de lado las fuertes cargas laborales que inciden en su bienestar (Rodríguez et al., 2021).

Por ello, fue necesario realizar una búsqueda bibliográfica y documental en relación al bienestar laboral de docentes, con la finalidad de conocer la perspectiva de diferentes actores. Estas investigaciones son de Europa, Latinoamérica y Ecuador.

En un contexto ecuatoriano, se realiza un estudio titulado “Bienestar laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior, Guayaquil Ecuador” por los autores Pacheco et al. (2022). El objetivo general de este estudio de centro en “describir el bienestar laboral de docentes Universitarios de dominio social, de la ciudad de Guayaquil. Mediante una metodología cuantitativa, alcance descriptivo y corte transversal, a través de una muestra de 32 docentes de un instituto de educación superior.

En cuanto a los principales resultados de dicho estudio, se evidenció satisfacción en el trabajo, como parte de la dimensión de los afectos; la utilidad y el éxito, de la dimensión competencias; el acatamiento a las órdenes y compromiso; en relación con los efectos colaterales relacionados con los dolores de espalda, mal

humor y sobrecarga del trabajo de la muestra seleccionada (Pacheco et al., 2022).

También, en Quito, el autor Ortega (2023) realiza un estudio titulado “Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito”. El objetivo general de dicho estudio se centró en “determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Docentes”. En cuanto a la metodología planteada la investigación consideró una población de 95 docentes del nivel de bachillerato, se utilizó el muestreo no probabilístico obteniendo como muestra 76 docentes, dicha muestra estuvo compuesta por 34 mujeres y 42 hombres de la planta docente. El método aplicado en el presente estudio fue de carácter hipotético-deductivo, de igual manera para el desarrollo de la investigación se usó el diseño no experimental, de nivel correlacional y de tipo trasversal.

En cuanto a los resultados de dicho estudio revelaron que, existe una relación considerable positiva entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con un 99% de nivel de confianza y 1% de probabilidad de error.

Continuando, en un contexto latinoamericano, específicamente en Venezuela, se realiza un estudio titulado “Bienestar laboral y compromiso docente” por García et al. (2023). Este estudio evidencia que, el bienestar laboral obedece a una serie de situaciones organizacionales que deben desarrollarse óptimamente con la finalidad de la existencia de una efectiva percepción por parte del talento humano de estar en un ambiente de trabajo cónsono a sus expectativas personales y profesionales (p. 3). El objetivo general de este estudio se basó en “determinar la relación entre bienestar laboral y compromiso docente en una institución educativa del Perú”.

Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo y alcance correlacional, con diseño

de campo no experimental, la población estuvo compuesta por 41 docentes. Se evidencia un coeficiente de 0,437 catalogándose una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. En cuanto a los resultados revelaron que, se genera relación entre las variables, por lo que se aprueba la hipótesis positiva y se rechaza la nula. La correlación al ser positiva moderada, deja en evidencia la necesidad de incrementar el bienestar laboral, por cuanto el compromiso docente ha sido estadísticamente de mayor significancia en los participantes. Esto implica que los docentes se encuentran altamente comprometidos con su trabajo, a pesar de que en este no se generen todas las condiciones favorables para desarrollarlo (García et al., 2023).

También, en Colombia se realiza un estudio titulado “*Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria*” por Charria et al. (2022). Esta investigación tuvo como objetivo general “analizar la relación entre la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral percibido en 132 docentes de primaria y secundaria de colegios públicos y privados de la ciudad de Cali, Colombia. Para tal efecto se utilizó una metodología cuantitativa con diseño correlacional y muestreo no probabilístico intencional.

En cuanto a los resultados, se evidenció un aumento en el tiempo dedicado a realizar la función docente, la organización y la carga laboral, lo cual genera en los docentes afectaciones en su bienestar laboral. Se encontró una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral de los docentes, de manera que el tipo de contratación temporal genera en ellos inseguridad, inestabilidad y algunos efectos colaterales como somatizaciones y agotamiento, perjudicando su rendimiento laboral, salud y bienestar (Charria et al., 2022).

En México se realiza un estudio titulado “*Bienestar laboral en docentes de una*

institución pública” por De Jesús y Santiago (2021). Para su estudio plantearon como objetivo general” determinar la presencia favorable de los factores de bienestar laboral presente en docentes de la facultad de contaduría y administración” Para este estudio, los autores plantearon una metodología con un enfoque cuantitativo, con un análisis descriptivo y recorte transversal, se apoyó de una encuesta, la cual se denominó: “Bienestar laboral”, asimismo para la concentración de la base de datos se empleó una recolección en base a la técnica de conveniencia (p. 7).

Los resultados revelan que, los docentes de la unidad educativa, racionalizan y ejecutan los factores de bienestar laboral, sin embargo, los resultados indican que existen áreas de oportunidad, para poder lograr ello es necesario que cada docente focalice su atención en mejorar su propio bienestar para lograr una ventaja competitiva durante su ingreso y permanencia en su vida laboral al interior de la institución (Jesús y Santiago, 2021).

En Paraguaya, Romeiro (2015) realiza un estudio titulado “*Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional*”, el cual tuvo como objetivo general “constatar el grado de la correlación existente entre las variables bienestar psicológico y laboral”. En cuanto a la metodología fue de carácter correlacional; se apoyó en una amplia revisión bibliográfica, orientada a descubrir si la teoría se puede constatar en lo cotidiano. Se trabajó con una población de 32 docentes de un colegio.

Los resultados revelaron la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral y cómo éste influye en la calidad de vida de las personas. Se observa también que deben darse las condiciones mínimas para conseguir un nivel óptimo en el bienestar laboral (Romeiro, 2015).

En Panamá se realiza otro estudio titulado “*El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza*” por Clavijo (2023) en dicho artículo se evidencia que los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza, enfatizando en que los estudios sugieren que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar síndrome de burnout.

Su autor en este estudio reveló que, el clima laboral positivo está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes, el rendimiento docente, la calidad de la educación impartida y la tasa de retención de los estudiantes. Por lo tanto, es importante prestar atención al clima laboral docente para mejorar la calidad de la educación (p. 7)

Continuando, en Colombia, Beleño et al. (2013) titulado “Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la costa C.U.C en el 2013”, su objetivo general fue “*escribir el bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa – C.U.C*”. La metodología empleada en este estudio fue de corte cuantitativo. La población estuvo conformada una muestra constituida por 254 sujetos entre docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. Para el cumplimiento de los objetivos se aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral general de Joseph Blanch, Miguel Sahagún y Genís Cervantes

Dentro de los resultados se destaca lo referido al hecho de que las máximas puntuaciones en alto grado corresponden a la valoración emitida por los docentes, quienes indican haber experimentado satisfacción y calidad laboral en la institución pero con índices de acciones de mejoría, y por último los docentes tiempo completo

quienes por lo general puntuaban por debajo de los dos primeros posiblemente manifiesta algunos indicadores de favorabilidad frente a las condiciones y sentires acerca del trabajo que desarrollan (Beleño et al., 2013).

Asimismo, Herrera (2017) realiza un estudio titulado “condiciones de trabajo y salud mental docente: una exploración del bienestar laboral de profesorado en instituciones educativas de Medellín”. El objetivo general de este estudio se centró en “describir las experiencias de riesgo o potenciación psicosocial presentes en el ejercicio docente e identificar su impacto en la salud mental de los mismos”.

Para el logro de los objetivos, se hizo uso del diseño investigativo cuantitativo y, como estrategia en la recolección de la información, la aplicación de un cuestionario compuesto por treinta y cuatro preguntas cerradas.

En cuanto a los resultados, se visibilizan valoraciones altas que los docentes poseen frente a sus condiciones laborales y los posibles riesgos psicosociales que, de todo el devenir laboral (Herrera, 2017).

Otro estudio realizado por Buitrago et al. (2021) cuyo título fue “Bienestar laboral general en docentes del sector público de Manizales”. La presente investigación se centró en las categorías de cultura y clima y riesgos laborales, particularmente en identificar, analizar y describir las relaciones entre las condiciones de bienestar psicosocial (Afectos, Competencias y Expectativas) y los efectos colaterales (Somatización, Agotamiento y Alienación), en docentes del sector público.

Los hallazgos llevaron a concluir que en general, los afectos y las competencias son valoradas como positivas por los docentes que hicieron parte del estudio, mientras que las expectativas fueron valoradas como negativas. Se hallaron igualmente la existencia de efectos colaterales derivados de las condiciones laborales, entre ellas

somatizaciones como dolores de cabeza y tensiones musculares; efectos de desgaste como sobrecarga de actividad laboral y desgaste emocional (Buitrago et al., 2021).

1.2. Problematicación

Cuando se habla de bienestar laboral se hace referencia a “todo lo que integra una sensación de comodidad en un ambiente organizacional, el individuo va en busca de satisfacción en cada aspecto de su entorno de trabajo y de esta genera un equilibrio personal”. (Rodríguez et al., 2021, p. 2).

La forma en la que operan los satisfactores personales va ligada de las necesidades y expectativas que espera suplir, Según (Bracho 1989, en Morillo, 2006, p. 47) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”.

El ambiente educativo es un factor predominante de estrés en docentes debido a que el trabajo de educar una población de niños o adolescentes puede ser complejo ya que viene acompañado con la presión que ejerce sobre los individuos a que obtengan un conocimiento, lo que en ocasiones para los docentes puede ser frustrante sin dejar de lado las fuertes cargas laborales que inciden en su bienestar (Rodríguez et al., 2021)

Según Loitegui (1990) en cuanto a la satisfacción laboral afirma que es un constructor pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características específicas del trabajo que realiza.

El estrés laboral parece ser el producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza que puede deberse a las exigencias

excesivas del trabajo, a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades, o a la poca atención emocional que se le brinda al docente, no solo afuera del trabajo, sino también adentro, donde debe de cargar no solo con las emociones suyas y las de su familia, también con las emociones que los estudiantes muestran o expresan (Madrid, 2023)

La búsqueda de la satisfacción está relacionada con la forma en la que se integra positivamente en los diferentes contextos con la finalidad de obtener una mejor calidad de vida del docente y por ende una mejor calidad en el proceso de enseñanza que enseña. (Rodríguez et al., 2021).

Es importante mencionar que, en Latinoamérica, se han presentado en las últimas décadas distintas reformas educativas, que han repercutido en el grado de bienestar en el trabajo de los docentes. expone las transformaciones en la profesión docente de educación primaria y secundaria del sector público, enmarcada bajo el modelo de profesionalismo del sector privado.

Dicho modelo “se basa en la comprensión del trabajo como una práctica constitutivamente individual, posible de ser evaluada según estándares objetivos y homogéneos, orientada a la demostración de altos niveles de competencia y al logro de objetivos medibles por medio de indicadores” (Rodríguez et al., 2021, p. 3).

Asimismo, se contempla la necesidad de estímulos sujetos a incentivos económicos individuales. Sin embargo, este modelo difiere en muchos aspectos de la autopercepción de los docentes del sector público, para quienes su labor se encuentra más cercana a la ética del servicio público que a la idea de incentivos individuales por resultados.

La organización del trabajo docente presenta fuertes resistencias enmarcadas dentro de la ideología del magisterio como vocación, que se alejaba de una idea de trabajo organizado de forma profesional, con derechos y deberes. Estas reformas educativas han tenido un impacto en la organización escolar y en las formas de enseñar y evaluar; y a su vez en la labor del docente, dado que durante su jornada de trabajo destinan tiempo para la atención de los estudiantes y los padres de familia, sumado a las reuniones para la planificación y la evaluación (Charria et al., 2022)

Actualmente, a los docentes se les demanda realizar esfuerzos, asumir compromisos y desarrollar un perfil profesional competente y acorde a un ambiente laboral cambiante y con nuevos desafíos, entre los que se destaca el conocimiento y uso de la tecnología como estrategia de enseñanza y apoyo de las relaciones entre docente y alumno.

Además, los docentes deben estar preparados para trabajar con poblaciones estudiantiles de diferentes culturas, generaciones y contextos lo que implica capacitación y creación de metodologías inclusivas, que permitan brindar una educación integral (Charria et al., 2022).

1.3. Preguntas de Investigación

1.3.1. Pregunta General

¿Cuáles son los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024?

1.3.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las percepciones de los docentes alrededor de su bienestar laboral en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024?

- ¿Cómo influye el entorno educativo en la percepción de bienestar laboral en docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024
- ¿Cómo influye el bienestar laboral la motivación laboral en la percepción de bienestar de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024?

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivo General

Develar los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

1.4.2. Objetivos Específicas

- Describir las percepciones de los docentes alrededor de su bienestar laboral en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024
- Determinar cómo influye el entorno educativo en la percepción de bienestar laboral en docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024
- Conocer cómo influye el bienestar laboral en la motivación laboral en la percepción de bienestar de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2022

1.5. Justificación

El presente estudio servirá para, develar los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024 esto aportará significativamente a la comprensión sobre el

presente tema, además de servir como antecedente a futuras investigaciones para la academia.

La presente investigación está enfocada en los dominios científico-tecnológico-humanistas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2017), los cuales tienen como finalidad responder a las distintas demandas en el entorno social y buscar la pertinencia de los trabajos investigativos realizados en el marco de la academia en relación al contexto del país. En este sentido la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil busca potencializar el ámbito de la investigación, teniendo en cuenta aspectos sociales, puesto que los dominios también guardan estrecha relación con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025.

Se determinó que este trabajo responde específicamente al dominio 4 “Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia”, el cual establece como eje central a los sujetos sociales y cuyo interés prevalece en las políticas que se implementan en busca del desarrollo, las distintas realidades sociales que requieren de atención y estrategias, así como también las necesidades de los diversos grupos y sus condiciones de vida (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2024)

Por otro lado, tomando en cuenta las líneas de investigación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, fue posible identificar que el presente trabajo está enmarcado en las líneas de investigación de los derechos humanos y el bienestar, así como también los problemas del sujeto y su relación en distintos entornos (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2024)

Lo anteriormente mencionado responde al objetivo 2 del Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador, el cual indica: *Impulsar las capacidades de la ciudadanía con*

educación equitativa e inclusiva de calidad y promoviendo espacios de intercambio cultura. (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo , 2021-2025, p. 1)

De igual forma, es imprescindible destacar que este trabajo también responde los fundamentos de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), ya que en esta se hace referencia a que los centros de estudios superiores, entre ellos las universidades, tienen la responsabilidad de brindarle a la sociedad profesionales con formación de calidad, pero también con un alto grado de sensibilidad ante problemáticas sociales, para poder ofrecer una pronta y adecuada respuesta, con proyectos pertinentes y servicios eficaces para lograr el desarrollo en todos los sentidos del país (LOEI, 2017). Además, este estudio es de gran relevancia y aporte para el Trabajo Social, empezando porque refleja una nueva problemática social, puesto que el contexto educativo es un área de intervención del profesional de Trabajo Social.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1. Referente Conceptual

El bienestar laboral se ve influenciado por diversos factores dentro del entorno organizacional, los cuales requiere un análisis e interpretación constante. Para comprender a profundidad esta interacción entre la organización y el colaborador, se ha realizado una revisión bibliográfica de diferentes teóricos, los cuales se detallarán a continuación:

2.1.1 Bienestar Laboral

El bienestar socio-laboral es una categoría conceptual que se direcciona en la calidad de vida de trabajo del colaborador, en relación a su ámbito laboral como en su entorno social. este enfoque en visto no solo pro estar relacionado en el espacio de trabajo, sin que inciden y se interrelacionan con la vida social y familiar de los trabajadores (Roa, 2019).

La creación de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal es esencial para alcanzar este tipo de bienestar. Las políticas que permiten horarios flexibles y la opción de teletrabajo son esenciales para que los empleados puedan gestionar mejor sus responsabilidades personales y familiares (Llopis, 2021). Esto no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también contribuye a su productividad y lealtad hacia la empresa.

De acuerdo con Raga (2021) "Las condiciones laborales juegan un papel crucial en el bienestar socio-laboral. Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, con todas las medidas de salud y seguridad necesarias, es esencial para que los

empleados se sientan cómodos y protegidos” (p. 3). Esto indica que, además, asegurarse de que los empleados tengan acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente es fundamental para su desempeño y satisfacción.

Asimismo, Vilca (2021), indica que las relaciones interpersonales también son un componente clave del bienestar socio-laboral. Un clima laboral positivo, donde se fomenten relaciones de trabajo saludables, con respeto mutuo y apoyo entre compañeros y superiores, contribuye significativamente al bienestar de los empleados. La promoción del trabajo en equipo y el apoyo entre los colaboradores contribuye al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, construyendo un entorno de trabajo estable, armonioso con un adecuado clima organizacional.

El desarrollo personal y profesional del trabajador es otro factor clave en el bienestar laboral del empleado. Otorgar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional de manera permanente contribuye a que los colaboradores pueden desarrollar y avanzar en su camino profesional y personal, lo cual no solo mejora su satisfacción laboral y motivación, sino que incide de manera positiva en la organización al poseer recurso humano capacitado y comprometido con su trabajo (Pilligua y Arteaga, 2019).

Importancia del Bienestar laboral

El bienestar laboral es crucial tanto para los empleados como para las organizaciones. Su importancia radica en varios aspectos clave que influyen en la salud, la satisfacción, la productividad y el éxito general de la empresa (Martínez y Rivera, 2019). A continuación, se detallan las razones por las cuales el bienestar laboral es esencial:

•Aumento de la Productividad

Un entorno laboral adecuado aumenta los índices de bienestar del trabajador, facilitando que este se sientan motivado y más comprometido con las actividades que realiza en la empresa. Por ello, los colaboradores están satisfechos pueden generar niveles altos de productividad y ser más eficientes en la empresa. El bienestar en el trabajo minimiza el estrés y el cansancio, permitiendo al colaborador dar el máximo de su potencial en cada tarea. (Meneses y Mejía, 2022).

•Reducción del Ausentismo y la Rotación

El bienestar laboral contribuye a disminuir el ausentismo, ya que los empleados que se sienten bien física y mentalmente tienden a tener menos problemas de salud y, por lo tanto, faltan menos al trabajo. Además, una cultura empresarial que valora y promueve el bienestar ayuda a retener el talento, reduciendo la rotación de personal. Los empleados satisfechos y comprometidos tienen menos probabilidades de buscar empleo en otro lugar.

•Mejora de la Salud Mental y Física

Las iniciativas de bienestar laboral que incluyen programas de salud mental y actividades de promoción de la salud física ayudan a prevenir problemas como el estrés, la depresión y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Un entorno de trabajo saludable también puede reducir la incidencia de lesiones y enfermedades ocupacionales, lo que a su vez disminuye los costos relacionados con la atención médica y los días de baja por enfermedad (Organización Mundial de la Salud. , 2019).

•Fomento de un Ambiente de Trabajo Positivo

El bienestar laboral promueve un entorno de trabajo positivo donde permanece valores como el respeto mutuo, la comunicación clara la colaboración y el apoyo entre

empleado. Este tipo de entorno solo mejora las relaciones interpersonales entre los empleados, sino que también promueve un sentido de pertenencia a la empresa por parte del trabajador. Un clima laboral positivo favorece a la satisfacción general y al bienestar emocional de los empleados (García et al., 2023).

- Incremento en el Compromiso y la Lealtad

Las empresas que invierten en el bienestar de sus empleados tienden a ganar mayor lealtad y compromiso por parte de estos. Los empleados que se sienten valorados y cuidados están más dispuestos a esforzarse por la organización y a participar activamente en la consecución de sus objetivos. El compromiso elevado se traduce en un mejor desempeño y en una mayor disposición a colaborar en proyectos y desafíos (Llopis, 2021).

- Mejora de la Reputación Corporativa

Las organizaciones que priorizan el bienestar laboral a menudo disfrutan de una mejor reputación tanto dentro como fuera de la empresa. Esto puede atraer a mejores candidatos durante los procesos de contratación y fortalecer la imagen de la empresa ante clientes y socios. Una reputación positiva también puede traducirse en una ventaja competitiva en el mercado (Galván, 2019).

- Innovación y Creatividad

Un entorno que promueve el bienestar laboral también estimula la innovación y la creatividad. Los empleados que se sienten seguros y apoyados son más propensos a pensar de manera innovadora y a proponer nuevas ideas. La creatividad y la capacidad de innovar son fundamentales para el crecimiento y la adaptabilidad de la empresa en un entorno de negocios dinámico (Galván, 2019).

Condiciones de bienestar laboral

De acuerdo con (Angulo et al., 2021), las condiciones de bienestar laboral abarcan una amplia gama de factores que influyen en la satisfacción, la salud y la productividad de los empleados. Entre las condiciones para desarrollar el bienestar laboral, se tienen las siguientes:

Ambiente Físico de Trabajo

Un ambiente físico seguro, saludable y cómodo es fundamental para el bienestar laboral. Esto incluye condiciones adecuadas de iluminación, ventilación y temperatura. La ergonomía juega un papel crucial, con mobiliario y equipos diseñados para reducir el riesgo de lesiones y mejorar la comodidad. Además, mantener un entorno limpio y organizado puede reducir el estrés y aumentar la eficiencia (Brito et al., 2020).

Salud y Seguridad

Implementar medidas de salud y seguridad es esencial para proteger a los empleados de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal, realizar evaluaciones de riesgos regulares y ofrecer capacitación en procedimientos de seguridad. Promover prácticas de trabajo seguras y saludables puede prevenir lesiones y enfermedades, mejorando la calidad de vida de los empleados (Amaral et al., 2019; Organización Mundial de la Salud, 2022),

Equilibrio entre Vida Personal y Laboral

Facilitar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar de los empleados. Las políticas de horarios flexibles, el teletrabajo y el tiempo libre remunerado son estrategias efectivas para ayudar a los empleados a gestionar sus responsabilidades personales y profesionales (Organización

Internacional del Trabajo, 2023). Un equilibrio adecuado puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

Desarrollo Profesional

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional es una condición importante para el bienestar laboral. Esto incluye programas de capacitación y desarrollo, mentorías y posibilidades de ascenso. Apoyar el crecimiento profesional de los empleados no solo mejora sus habilidades y conocimientos, sino que también aumenta su compromiso y motivación (Brito et al., 2020).

Relaciones Interpersonales

Un ambiente de trabajo positivo, donde prevalezcan el respeto y la colaboración, es fundamental para el bienestar de los empleados. Fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre compañeros y superiores puede crear un clima laboral positivo. La gestión adecuada de conflictos y la promoción del trabajo en equipo también son cruciales para mantener relaciones interpersonales saludables (Galván, 2019).

Reconocimiento y Recompensas

El reconocimiento del trabajo bien hecho y la provisión de recompensas justas son esenciales para la satisfacción laboral. Esto puede incluir elogios verbales, bonificaciones, ascensos y otros incentivos. Valorar y recompensar adecuadamente el esfuerzo y los logros de los empleados puede aumentar su motivación y lealtad hacia la organización (Llopis, 2021).

Autonomía y Participación

Permitir a los empleados un cierto grado de autonomía en su trabajo y hacerlos partícipes en la toma de decisiones puede aumentar su sentido de pertenencia y satisfacción. La autonomía permite a los empleados gestionar su trabajo de manera más efectiva, mientras que la participación en decisiones importantes puede hacerlos sentir valorados y respetados (Meneses y Mejía, 2022).

Salud Mental y Emocional

El bienestar mental y emocional es un componente crucial del bienestar laboral. Las organizaciones deben ofrecer recursos de apoyo psicológico, como programas de asistencia al empleado, talleres de manejo del estrés y actividades de promoción de la salud mental (Vera et al., 2021). Crear un ambiente de trabajo que apoye el bienestar emocional puede reducir el estrés y la ansiedad, mejorando la calidad de vida de los empleados.

Por otro lado, autores como Zubieta y Susinos (1992) citados por Caballero (2002) establecen, una distinción entre las variables que influyen en el nivel de bienestar, diferenciando dos categorías:

Variables ambientales que influyen en el nivel de satisfacción

- Cuanto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción
- A mayor variación en la actividad mayor satisfacción.
- El liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción laboral.
- El salario y la promoción laboral correlaciona positivamente con la satisfacción
- La aceptación en el grupo de trabajo produce satisfacción (p. 10).

Variables personales que influyen en la satisfacción:

- Dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción.
- La satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación (p. 10).

Producto de lo planteado, la satisfacción laboral aparece ligado al clima de una organización, debido a la existencia de los estímulos, motivaciones y factores que el individuo percibe como característicos de su lugar de trabajo.

2.2.2. Entorno Educativo

En entorno educativo corresponde a un elemento fundamental para el estudiante, debido a que, en este se implementan innovaciones. Además, en este entorno, se construye el desarrollo de las relaciones e interacciones entre el estudiante y el estudiante; asimismo, se forman aquellos compromisos instituciones de educación frente a las condiciones de los estudiantes y su relación con sus demandan de aprendizaje

El contexto institucional, permite tener una mirada clara y amplia sobre lo que rodea al estudiante, desde su entorno más cercano que son sus grupos de pares, su figura de enseñanza que es su docente, por ello, se le asigna a este contexto como un elemento a tener en cuenta para el desarrollo de la práctica docente y la necesidad de lograr que la Institución se comprometa a generar cambios (Áaron, 2016, pp. 37-46).

2.2.3. Bienestar Laboral

“Es aquella situación en la que se está cuando se satisfacen las necesidades, y cuando se prevé que han de seguir siendo satisfechas” (Navarro, p. 2) por lo que la seguridad que deben tener los trabajadores con el bienestar que la empresa ofrece debe estar en equilibrio para conseguir un buen ambiente laboral.

La clave para tener un balance entre estar bien y el trabajo puede centrarse en conseguir un equilibrio al momento de realizar nuestras actividades, la manera en la que nos desempeñamos “la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones” pueden provocar que el bienestar laboral se vea afectado por malos entendidos o discordias (Castañeda Herrera, Betancur, Salazar Jiménez, & Mora Martínez, p. 2)

Según la OMS: “un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su propia comunidad” (Zest for,, 2018) entonces entendemos que con un buen estado de salud tenemos productividad en el trabajo lo que hará que podamos trabajar de una manera más productiva y eficiente en los lugares asignados.

Entonces el bienestar laboral no tiene radica en un solo enfoque que limite a la ausencia de enfermedad si no que abarca dimensiones físicas al igual que emocionales lo que previamente mencionamos lo importante que esta puede ser. Lo que nos lleva a plantearnos que las empresas deben promover ambientes más amigables para que los empleados se sientan seguros en su puesto de trabajo donde ellos se sientan felices y cómodos a la hora de llegar.

Teniendo en cuenta que las emociones son parte importante debido a que “influyen en las actitudes y en la conducta de los compañeros” (Blanc, Boada, Garrosa Hernández, & Moreno Jiménez, p. 1)

Lo que nos hace pensar que si el resto de personas con las que trabajamos tienen una actitud positiva pueden hacer que sea más amigable trabajar o que se reduzca el estrés que las largas jornadas de trabajo provocan.

El optimismo puede ayudar a manejar las situaciones con un mejor enfoque de estas, teniendo resultados positivos dado que “puede elevar el nivel de realización; puede acentuar el sentimiento de bienestar y proteger del estrés y de las enfermedades” (Blanc, Boada, Garrosa Hernández, & Moreno Jiménez, p. 5)

2.2.4. Trabajo Docente

Los docentes suman a su práctica pedagógica una variedad de creencias, convicciones y escalas de valores, que inevitablemente se transmiten en el diálogo pedagógico con los estudiantes. Por ello, debe ser plenamente consciente de su compromiso educativo con sus alumnos y, si es posible, mostrar la mayor imparcialidad posible para educar a estos niños en las normas de la independencia de pensamiento y crecimiento, y proporciona una amplia gama de conocimientos y perspectivas que le permiten obtener una perspectiva crítica que es muy necesaria y ausente en la sociedad actual (Prieto, 2008).

La educación encarna su comportamiento en el aula durante el proceso de enseñanza. La enseñanza se entiende como una tarea realizada por los docentes, un proceso de trabajo compuesto por diferentes componentes que pueden separarse de manera abstracta para fines analíticos. Estos componentes son: la finalidad, la materia de formación, los resultados de aprendizaje de la materia de aprendizaje, las técnicas

de enseñanza y los conocimientos del docente. Debido a que los profesores trabajan con personas, sus relaciones con las personas están esencialmente estructuradas por relaciones sociales, que son emocional y cognitivamente exigentes, con tareas asignadas cargadas de tensiones y dilemas; estrategias de negociación e interacción. Es un trabajo de compromiso o de vida en el que el docente no sólo "hace su trabajo", sino que también debe comprometerse e invertirse como ser humano (Díaz y Sánchez, 2017).

Algunos de las funciones de los docentes pueden destacarse las siguientes (Prieto, 2008)

- Instructor y especialista de una materia: Su función principal es transmitir conocimientos y habilidades específicas
- Educador: Esta función se entiende como una persona capaz de orientar y formar a los estudiantes desde una perspectiva global, teniendo en cuenta todos los aspectos del estudiante, así como su propio desarrollo personal.
- Resolución de Problemas: Los docentes deben estar capacitados para abordar todos los conflictos que puedan surgir entre los estudiantes, ya sean cognitivos o psicológicos, independientemente de que los docentes no estén obligados a poseer conocimientos específicos de psicología.
- Anexo familiar: Los profesores y tutores deben desempeñar un papel de apoyo emocional para los alumnos. Esto puede deberse a una variedad de factores, como la ausencia de figuras de apego en la familia, el maltrato o el abandono, donde deben "suplir" el afecto familiar.
- Mediador en situaciones conflictivas: El tutor debe comprender la realidad familiar del menor y en determinados momentos en los que estas

situaciones complejas puedan repercutir negativamente en el propio desarrollo del alumno deberá actuar como mediador y asesorar al alumno. (Prieto, 2008).

2.2.5. Motivación Laboral

Maslow citado por Peña (2015) plantea una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas. Esta jerarquía se configura identificando cinco categorías de necesidades jerarquizadas ordenadas de manera ascendente. Son las siguientes:

- Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas y están orientadas hacia la supervivencia del hombre
- Necesidades de seguridad: protección, seguridad, orden, ley, límites o estabilidad, entre otros.
- Necesidades de relación social: familia, amor, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, entre otros.
- 4. Necesidades de ego o estima: logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros.
- Necesidades de autorrealización. El orden por el que se satisfacen las necesidades es el siguiente; primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y después las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización).

La explicación de este orden se debe a que buscamos satisfacer las necesidades básicas en primera instancia para después ascender en la búsqueda de las necesidades más complejas

Factores que favorecen la motivación laboral

La gestión de la voluntad de los trabajadores en el entorno laboral es un tema de constante intranquilidad en todas las organizaciones del mundo. Todas las

motivaciones de los trabajadores son internas y diferentes para cada individuo. Una de las características innatas de los seres humanos es que su comportamiento no puede predecirse al cien por cien (Peña, 2015)

Los factores que influyen en la voluntad y motivación de los trabajadores se pueden dividir en factores externos y factores internos a la empresa.

Factores externos

Los factores externos a la organización son aquellos elementos que tienen su origen en el exterior y por lo tanto no pueden ser modificables desde dentro de la compañía. Lo único que tiene capacidad de control interno es la gestión de éstos. La forma en la que se gestione sí que influye en la motivación y satisfacción del empleado. Las influencias externas a la empresa de una persona se ven reflejadas en algunas de sus actitudes, código de valores ó metas. Los factores externos más relevantes a tener en cuenta por la empresa son los factores individuales (la personalidad), los ciclos vitales, las circunstancias personales y el contexto cultural, explicados a continuación (Sánchez, 2008).

Factores internos de la empresa

Dentro de la empresa, a los trabajadores le acontecen hechos que son susceptibles de cambio y gestión por parte de los directivos. La European Foundation for Quality Management define a estos factores como resultados en los individuos. Estos factores modifican la motivación y la voluntad de los trabajadores, estos factores son: tiempo, remuneración, desarrollo profesional, trato de calidad, autonomía, formación. (Peña, 2015)

2.2.6. Salud física dentro del bienestar laboral

La “Salud física dentro del marco de bienestar laboral” es un concepto que se refiere a cómo la salud física de un trabajador puede influir tanto en su bienestar general como dentro o fuera del lugar de trabajo. Esto puede incluir diversos factores como la capacidad de un trabajador para realizar sus tareas sin dolor o malestar físico, también puede incluir, la influencia de la salud física en la capacidad de concentración y así mismo, en la capacidad de productividad del trabajador. Por otro lado, también puede mejorar el impacto de las condiciones de trabajo en la vida cotidiana del colaborador (Urrutia, 2021).

En las últimas décadas, el concepto de bienestar laboral ha sido expandido para poder incluir no solo la seguridad sino también la salud física y la salud mental de los trabajadores. Las empresas modernas reconocen que empleados saludables son más productivos y están más comprometidos en sus roles, por consiguiente, estos buscan poder garantizar una buena salud a los trabajadores para ayudar a que ellos los ayuden (Cárdenas, 2018).

La salud física comenzó a formar parte del marco de bienestar laboral, desde los inicios de la medicina del trabajo y la salud ocupacional. “Originalmente, el enfoque estaba en prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que naturalmente incluía un enfoque en la salud física. Sin embargo, con el tiempo, se reconoció que el bienestar laboral no se trata sólo de prevenir daños físicos, sino también de promover la salud y el bienestar general, lo que incluye factores psicológicos y sociales, además de la salud física” (Garrosa Carmona, 2011).

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) también ha reconocido que el trabajo puede proteger la salud mental, proporcionando un medio de vida, un

sentido de confianza, propósito y logro (Organización de Naciones Unidas, 2022). Esto muestra cómo la concepción de la salud en el lugar de trabajo ha evolucionado a lo largo de los años para incluir no sólo la salud física, sino también la salud mental y el bienestar general.

En el contexto específico de los operadores de campo en Guayaquil, es esencial abordar la salud física como parte integral del bienestar laboral ya que, la salud integral de las personas se ve comprometida por este tipo de trabajos, ya que, al poner su integridad en peligro corren el riesgo más que nada de arriesgar su salud física. Esto no solo empeora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuye a un entorno laboral menos seguro e improductivo, por lo cual es menester cambiar totalmente de perspectiva creando así un concepto productivo, que mejore la calidad de vida de las personas y sea sobre todo seguro para los trabajadores.

2.2.7. Salud Ocupacional

Por otro lado, la OMS define la salud ocupacional de cierto modo:

tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.(Organización Mundial de la Salud, 1953).

Otros conceptos que forman parte de la salud ocupacional son:

Riesgos Laborales: los cuales son concebidos como situaciones o condiciones presentes en el entorno de trabajo que tienen el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores. Estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales. (Badía, 1985, pg, 22). Este mismo autor también nos habla de que los riesgos laborales pueden ser expresados incluso por agentes que no dañen un malestar físico, sino también psicológico como lo pueden ser las largas jornadas de trabajo, falta de mecanismos protectores, inadecuadas condiciones de iluminación y ventilación, que eran factores ambientales que favorecían los accidentes de trabajo.

El riesgo laboral también es concebido como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Ley 31, 1995, citado en Pérez, 2014, p,58), sin embargo, el concepto más aceptado por la comunidad científica acerca de este concepto es el que concibe a los riesgos laborales como

Bienestar Psicosocial: El bienestar psicosocial en el trabajo se refiere al impacto de factores psicológicos y sociales en la salud mental y emocional de los empleados. Incluye elementos como la vinculación trabajo-familia, el apoyo recibido en el entorno laboral y el tipo de relaciones en el trabajo. (Badía, 1985)

Detección de enfermedades laborales: Su objetivo es detectar y prevenir los riesgos psicosociales propios del trabajo. Esto engloba la puesta en marcha de mecanismos preventivos, como el uso de equipos especiales para la realización de tareas y el manejo pertinente de sustancias químicas. (Ormeño Bazurto, 2019)

Es fundamente resaltar con estas conceptualizaciones de salud en el trabajo pueden incidir en temas de seguridad laboral y bienestar integral de los colaboradores en su espacio de trabajo.

2.3. Referente Normativo

Para el presente trabajo investigativo se pretende aportar para el cumplimiento de derecho a la salud, así como al trabajo e integridad personal de los docentes de educación

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 32, reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de todas las personas, sin discriminación alguna. El Estado se compromete a garantizar dicho derecho a través de la implementación de políticas públicas económicas, sociales, educativas, además, del acceso continuo, oportuno y sin discriminación alguna a programas, estrategias y servicio de mitigación, prevención y atención en general de la salud sexual y salud reproductiva.

También, el artículo 33 establece que el trabajo es un derecho fundamental de las personas, que les permite alcanzar su desarrollo personal y contribuir al desarrollo económico del país, otro artículo importante está en el literal a) del artículo 66 establece que el derecho a la integridad personal incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual. Este literal es importante porque reconoce que la integridad personal es un derecho integral, que abarca todos los aspectos de la persona humana.

Código Orgánica de Salud

Otra normativa es el Código Orgánico de Salud, en su artículo 158, reconoce el derecho mental como resultado de las determinantes físicas, sociales, económicas, ambientales, políticas y sobre todo culturales. Además, las políticas públicas deberán estar encaminadas hacia desinstitucionalización de las personas con enfermedades

de salud mental con la finalidad de promover su reinserción en los distintos ámbitos de interacción (Asamblea Nacional, 2016)

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Continuando, en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establece los derechos de las y los docentes del sector público. Los literales e y q de este artículo se refieren al derecho de los trabajadores a contar con un empleo estable y a que se respeten sus derechos laborales, siempre y cuando cumplan con sus deberes y obligaciones y a llevar a lo legal a la empresa y el manejo de servicios de temas de bienestar social integral, que promueva el rendimiento laboral de los colaboradores y mejore y cuide la salud de los trabajadores del área docente.

En cuanro al artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) plantea que las horas de trabajo del docente de manera general son 40 horas semanales, las mismas, seis se cumplirán de manera total dentro de las instalaciones de la unidad educativa dentro de los días laborales, y las dos horas sobrantes, podrán ser llevadas acabo en el interior o exterior de la institución

Los numerales d, g, i, j y k del artículo 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establecen los siguientes deberes de los docentes en Ecuador:

- d. La planificación académica debe ser elaborada teniendo en cuenta las características de los estudiantes, los objetivos del currículo y los recursos disponibles.
- g. Ser evaluados permanente.
- i Los docentes deben brindar apoyo y seguimiento pedagógico a los estudiantes que tienen dificultades en los aprendizajes, para que puedan superarlas y alcanzar los objetivos educativos.

- j. Elaborar y ejecutar, adaptaciones curriculares.
- k. formación académica continua y permanente.

Normativas Internacionales

La Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el marco de derechos relativos al trabajo, señala en su Art. 23, que,

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador, p. 44).

La Organización Internacional del Trabajo

En cuanto a los derechos humanos laborales internacionales, plantean dentro de sus fines y objetivos que:

“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 2006).

A su vez, de promover, entre los países del mundo, programas que contribuyan a la satisfacción laboral de la persona:

(b) Otorgar trabajos en los que los colaboradores puedan acceder a actividades laborales que permitan su satisfacción laboral por las tareas realizadas en estos entornos utilizando en la mejor manera posible sus habilidades y capacidades y de contribuir al máximo al bienestar común.

2.4. Marco Estratégico

Objetivos de Desarrollo Sostenible

El tema propuesto se relaciona con el objetivo 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, este tiene como finalidad promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en el mismo emerge la necesidad de un aporte económico inclusivo y sostenido promoviendo el progreso, ante empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas, s.f).

En cuanto a las metas del objetivo 8, menciona: “Promover políticas orientadas al desarrollo económica de las familias y de las grandes empresas, asimismo, la creación de puestos decentes en las empresas, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (Naciones Unidas, s.f).

Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador

Según el tema, se tendría una relación directa con el eje económico de dicho plan, el cual indica “Incentivar la generación de empleo digno”, este eje económico, el cual se enfoca en la competitividad y productividad de las empresas, que es el relacionado con la empresa de este estudio.

El cual tiene como finalidad buscar mejorar la infraestructura de este campo, impulsando la soberanía y seguridad de los colaboradores dentro del contexto laboral, además de promover programas enfocados en la salud en los empleados (Secretaria Nacional de Planificación, 2024).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de Investigación

En la presente investigación se basará en un enfoque cuantitativa, el cual se denomina así porque se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para responder a las preguntas de investigación, a través de la aplicación de técnicas estadísticas. El propósito más importante del análisis de los datos recopilados es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las razones de su ocurrencia, y predecir su ocurrencia sobre la base de revelar su ocurrencia.

A través del método de deducción de hipótesis, en la recopilación y procesamiento de resultados, conclusiones extraídas del uso estricto de la medición o cuantificación en el análisis y la interpretación (Sánchez, 2019).

3.2. Método de investigación:

No experimental:

Los diseños no experimentales son aquellos en los que el investigador no manipula las variables de estudio, sino que las observa tal y como se dan en su contexto natural. Esto significa que no hay determinación aleatoria, ni grupos de comparación, ni manipulación de variables. Hay muchas razones para realizar este tipo de investigación. En primer lugar, muchas características o variables no se ven afectadas ni son susceptibles de manipulación o aleatorización experimental. Al igual que por consideraciones éticas, algunas variables no pueden o no deben manipularse. En algunos casos surgen variables independientes y no se puede establecer control sobre ellas (D. Sousa et al, 2007)

3.3. Tipo y Nivel de Investigación

Como primer punto, se describe el tipo de investigación, se ha planteado trabajar bajo una investigación aplicada, la cual es conceptualizada como un procedimiento investigativo vinculada con el área científica, la cual se centra en descubrir las diferentes realidades de los individuos, las problemáticas que enfrentan los grupos, desde una mirada integradora (Vargas, 2009).

Continuando, este estudio es de carácter exploratorio-descriptivo, en este tipo de investigaciones, se tratan de develar nuevos conocimientos y realidades dentro de los fenómenos que se estudian, llegando a un conocimiento más profundo acerca de este. Es decir, el investigador pasa a ser el encargado de asumir la realidad desde la perspectiva de un explorador, cuestionando esta realidad para llegar a conocer mucho más de ella (Hernandez Sampieri, 1997).

Un punto importante para desarrollar la investigación desde esta perspectiva es necesario tener claro qué es lo que se conoce acerca del problema de investigación, prestando especial atención a todos aquellos aspectos que se ignoran dentro de esta realidad (Rojas, 2015).

Así mismo, cuando las investigaciones son descriptivas, el rol del investigador está en caracterizar por completo todos los eventos o situaciones que giran en torno a dicha realidad problemática; es decir, que debe prestar especial atención a todas las manifestaciones en torno al fenómeno que se estudia, pues esta es la única manera de medir o evaluar algunos de sus aspectos (Hernández y Fernández, 2014).

La investigación de tipo descriptiva trabaja en relación a las diferentes realidades de situaciones, y su peculiaridad esencial es la de describir de manera coherente las situaciones. Para la

investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (Sabino, 1986, p. 51).

3.4. Universo, muestra y muestreo

3.4.1. Universo

Las investigaciones deben apuntar a un grupo específico de personas o individuos, ya que no siempre se puede trabajar con todo el universo, lo cual representa todas las personas de un determinado entorno que engloba las situaciones problemas las cuales se desean estudiar. Para llegar al punto de definir la muestra, lo cual es una cantidad menor del universo, pero sigue manteniendo las características específicas del grupo total (Hernández Sampieri et al., 2018).

La población o universo corresponde a docentes de una unidad educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil.

3.4.2. Muestra:

La muestra del presente estudio está estructurada por 50 docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil

3.4.3. Muestreo:

Para determinar de manera correcta la muestra, se debe seguir paso a paso el muestreo, que en cuanto al enfoque cuantitativo, se ha optado por no probabilístico, de conveniencia por el investigador, el mismo que no aplica formulas, se ajusta a las

necesidades de los sujetos, a lo que se quiere saber de un grupo determinado, y las características específicas de selección que se deben tomar en cuenta para escoger un determinado grupo.(Hernández Sampieri et al., 2018).

Los criterios para seleccionar esta muestra, fueron determinados de la siguiente manera:

- Docentes de una unidad educativa
- Docentes hombres y mujeres
- Docentes con más de un año de experiencia
- Docentes de distintas etnias
- Docentes con predisposición para participar

3.5. Formas de recolección de información

Para recolectar la información se aplicará una Encuesta a las y los docentes la cual consta instrumentos previamente validados, y que serán adaptados para este estudio

La técnica de la encuesta, para Bernal (2010), tiene como finalidad recabar datos objetivos e información numéricos de los sujetos analizados, esta técnica está estructurada por un cuestionario de preguntas realizado por el investigador cuyo objetivo es plantear interrogantes ordenadas y en un orden específico para aplicarlas a la población de estudio. El autor corrobora que dicha técnica es aplicada para diferentes estudios que deseen recabar información con datos numéricos, especialmente en estudios descriptivos y exploratorios.

En este entendido, la principal herramienta para alcanzar los objetivos es el cuestionario, que es un medio de recolección de información en forma escrita y debe ser resuelto sin la intervención del investigador (López y Pérez, 2011).

3.6. Formas de análisis de la información

En el proceso de análisis de la información se realizó a través de la tabulación de encuestas, utilizando el programa de Excel con tablas univariadas y bivariadas.

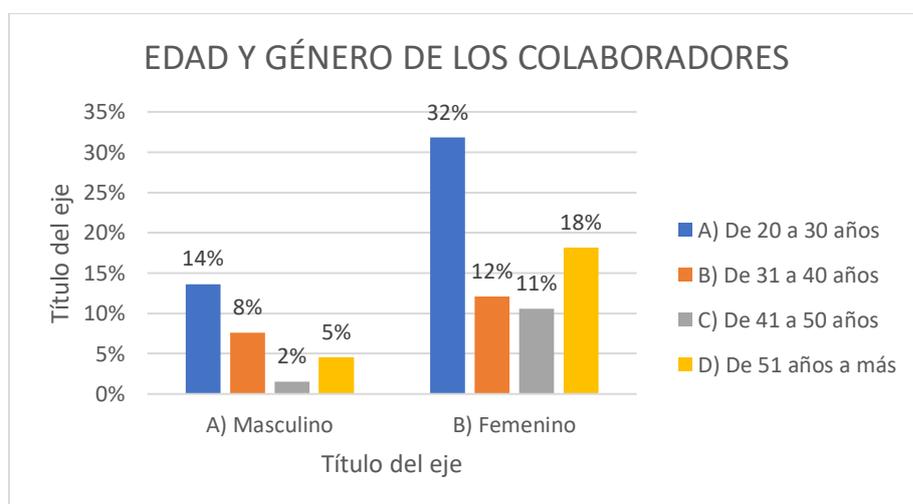
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se describen los resultados a partir de la información obtenida de las encuestas aplicadas a docentes de una unidad educativa, a fin de dar respuesta a los objetivos específicos planteados en este estudio.

4.1. Caracterización de la Muestra

Gráfico 1

4.1.1. Edad y género de los colaboradores



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

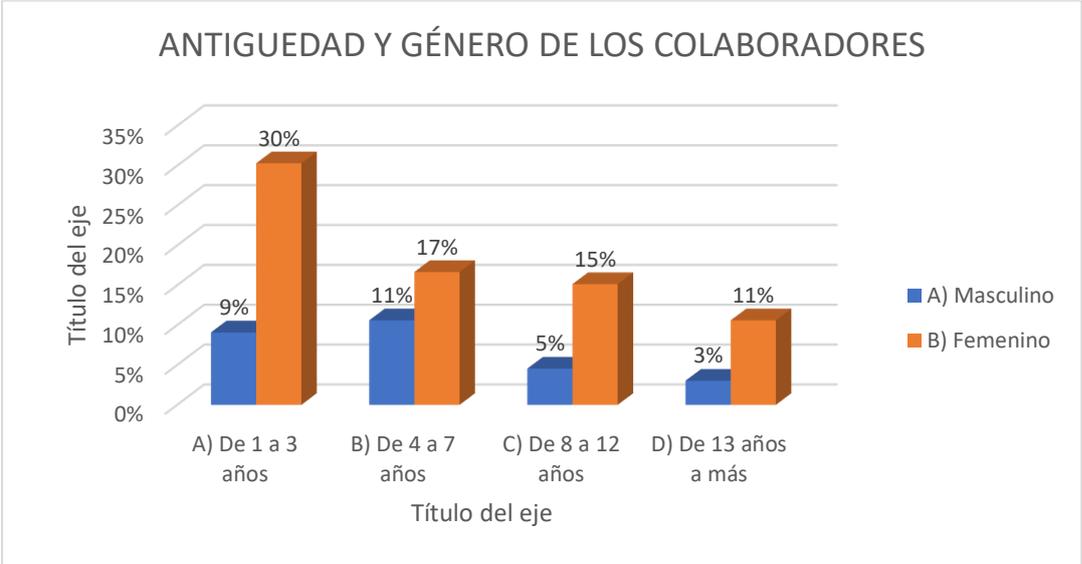
En el gráfico 1 se muestran los datos de los colaboradores docentes y sus edades, en donde se evidencia que un 32% de las mujeres participantes tienen entre 20 a 30 años, seguido de un 18% de mujeres que tienen entre 51 años a más, también un 14% de hombres tiene un rango de edad entre 20 a 30 años de edad y un 12% tienen de 31 a 40 años de edad. Esto indica que hay una concentración significativa

de docentes mujeres en torno a los 20-30 años según la muestra o la población encuestada

Expuestos estos datos, se indica que en hay más docentes adultos jóvenes de género femenino, frente a una minoría de adultos medios que conforman la muestra encuestada.

Gráfico 2

4.1.2. Antigüedad y Género de los docentes encuestados



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

En el gráfico 2 se puede visualizar datos estadísticos sobre la antigüedad y el género de los docentes encuestados, mostrando que, un 30% de los docentes del género femenino tienen entre 1 a 3 años, seguido de un 11% de docentes hombres quienes tienen entre 4 a 7 años laborando en la institución. También un 17% de docentes mujeres tienen entre 4 a 7 años perteneciendo a la unidad educativa y finalmente un 11% de docentes mujeres tienen de 13 años a más laborando.

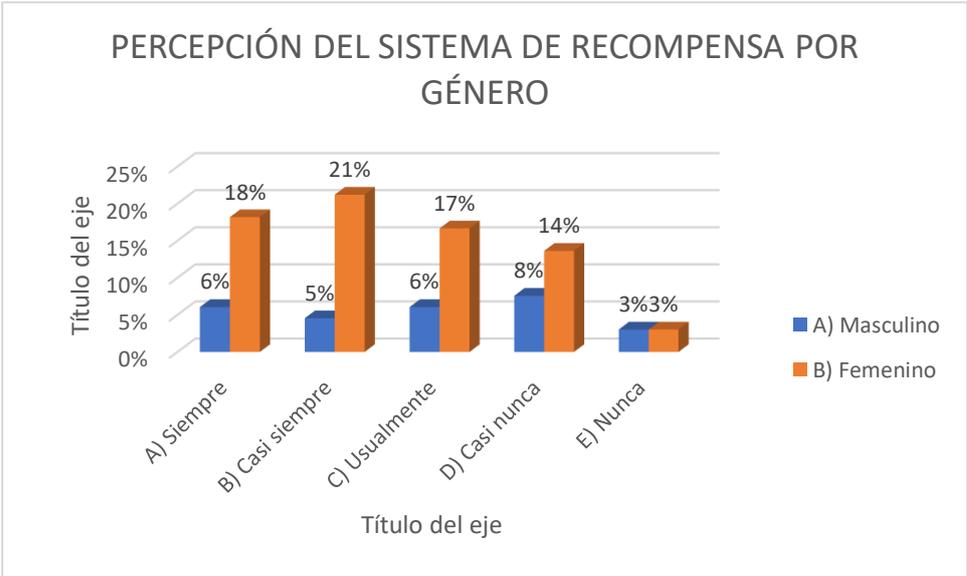
La concentración de docentes con 13 años de servicio podría indicar un grupo significativo que ha alcanzado un punto intermedio en su carrera docente.

La diversidad en la antigüedad sugiere un cuerpo docente con una mezcla de profesionales con diversas experiencias en la educación.

4.2. Objetivo 1: Describir las percepciones de los docentes alrededor de su bienestar laboral en una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

El bienestar socio-laboral es un concepto integral que se enfoca en la calidad de vida de los empleados tanto en el ámbito laboral como en su contexto social. Este enfoque considera no solo los factores relacionados con el entorno de trabajo, sino también cómo estos afectan y se interrelacionan con la vida social y familiar de los empleados (Roa, 2019).

4.2.1. Sistema de recompensa por género



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

Chiavenato (2009) indica que el recurso humano es una de las áreas que se enfrenta a mayores cambios en el mercado laboral, y considerando que las personas pasan buena parte de sus vidas en las empresas, se debe generar buenas relaciones que beneficien mutuamente a ambas partes. Este autor define los siguientes procesos esenciales para el desarrollo adecuado de su recurso humano, en este caso se hará énfasis en el sistema de recompensas, en donde se menciona lo siguiente:

- El sistema de recompensas, está basado en el reconocimientos o retribuciones que se da a los trabajadores, analizando que, en la actualidad, estos premios no solo son económicos.

En cuanto a los resultados de las encuestas aplicadas se analizó la variable sistema de recompensas por género 21% de las mujeres encuestas indicaron que “se sienten satisfechas, seguido de un 18% de mujeres que indicaron que “siempre se sienten satisfechas por el sistema” y un 8% de los docentes hombres encuestados “casi nunca se sienten satisfechos por el sistema de recompensas”

Pues este proceso resulta ser relevante dentro de la unidad educativa, pues, esto incentiva a los colaboradores a ser eficientes en su área para poder ser acreedores a este tipo de recompensas, pues así mismo se reconoce el rol de la empresa en impulsar este tipo de actividades en pro-mejora de sus empleados.

4.2.2. Satisfacción en Oportunidades de Desarrollo



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

En cuanto al presente gráfico se ha podido identificar que el 30% de los trabajadores se sienten “usualmente” satisfechos con el sistema de ascenso, seguido de un 12% en relación al indicador “siempre” y un 9% “casi siempre”

Las promociones y ascenso es una técnica que recién es implementada en la empresa en beneficio de sus trabajadores, por el cual algunos de los resultados expuestos en el gráfico estadístico muestran estar satisfechos y reconocidos, por aquello, sin embargo, otros no se sienten satisfechos, lo cual se ve reflejados en la tabla estadísticas en un 24% con el indicador “nunca” debido a que perciben un mismo sueldo a pesar de haber un ascenso laboral, por tal motivo la insatisfacción de dicho porcentaje de trabajadores.

Además, no es ajeno que, los colaboradores sientan la necesidad de ser considerados para ascender de su puesto de trabajo de la empresa, lo cual será un factor satisfactorio para su vida laboral.

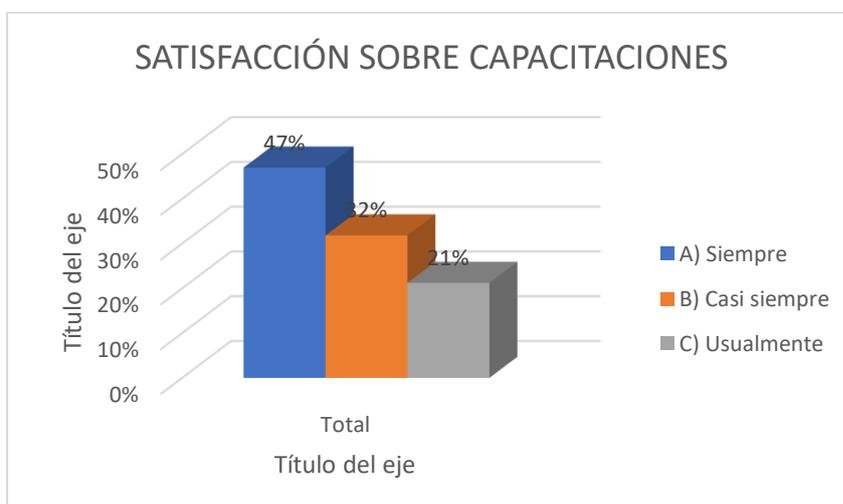
Un ascenso del puesto de trabajo representa un aumento de salario para el trabajador, aumento en la confianza y afianzar el sentido de pertenencia del empleado

en relación a la empresa, asimismo, conlleva a nuevas obligaciones y mayor carga de trabajo.

Desde lo planteado, se vinculan las teorías de Logro y del poder del autor McClelland, quien menciona que: “los trabajadores poseen el deseo de realizar actividades con cierto grado de dificultad en función de obtener un aprendizaje y experiencia; así mismo gustan de establecerse en un nivel jerárquico en el que adquieren responsabilidad y personal al cual supervisar” (McClelland, 1961) citado por (Moreira, 2020, p. 76)

En igual manera la teoría de Sáenz (1993) citad por Moreira (2020) dentro de su estudio reconoció que la satisfacción laboral surge como resultado de la experiencia que el trabajador va acumulando durante su vida laboral, llegando a un punto en donde se despiertan nuevas necesidades, entre ellas la necesidad de crecimiento y de no continuar en una misma rutina, por lo cual surge como resultado de la evolución y crecimiento del trabajador en su desempeño laboral diario, y a la vez con la motivación de alcanzar nuevos y mejores logros laborales.

4.2.3. Satisfacción sobre Capacitaciones



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

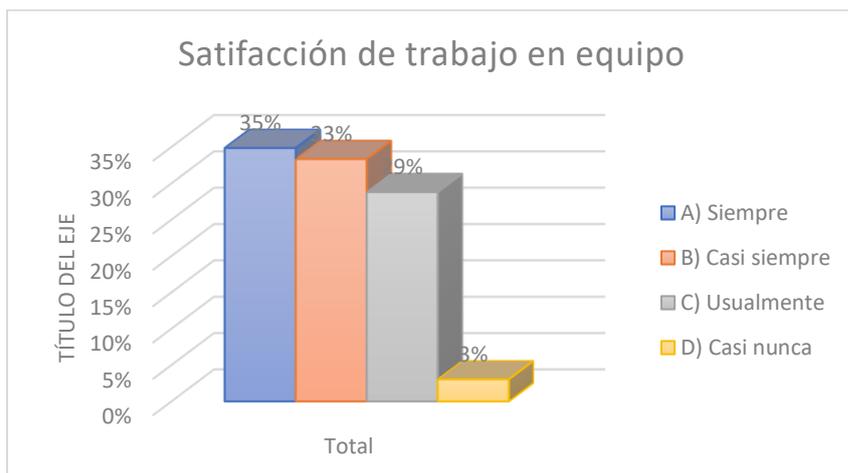
En cuanto al tema sobre satisfacción sobre las capacitaciones recibidas, el personal indicó que, en un 47% “siempre” estaban satisfechos, seguido de un 32% que escogieron el indicador “casi siempre.

En cuanto a estos datos Locke planteó la teoría de la motivación, en donde propuso que la satisfacción organizacional está relacionada con el desarrollo profesional del trabajador dentro de la empresa.

Los trabajadores relacionan la experiencia que han alcanzado laboralmente con el grado, nivel y tipo de alcances que han logrado, por lo cual se origina una nueva ola de motivación en los trabajadores, explicando que, a mayor experiencia laboral, mayores metas alcanzadas, por ende, mayor satisfacción originada por el aspecto laboral (Locke, 1976) citado por (Moreira, 2020, p. 82).

Los datos, precisan que la organización lleva a cabo diversas charlas y capacitaciones, en relación a los beneficios del trabajador, asimismo, para responder demandas de su recurso humano, por ello en gran manera ellos se sienten satisfechos con estas actividades, no obstante, para el 21% de los colaboradores que se ubicaron en el grado de insatisfacción o bien las capacitaciones no son suficientes o no abordan los temas en los que ellos desearían ser capacitados, y por ese motivo la insatisfacción del 21% de la población.

4.2.4. Satisfacción de trabajo en equipo



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

El 35% de los colaboradores “siempre” se han sentido satisfechos con el trabajo en equipo, seguido de un 33% quien escogió el indicador “casi siempre” y un 19% usualmente

Por ese motivo, Gaspar (2021) señala que esta gestión adecuada basada en un trabajo en equipo y colaborativo es sinónimo del éxito de la empresa y su importancia puede garantizar la eficiencia de sus acciones, siempre y cuando los directivos sean conscientes del valor que tienen sus clientes internos, y por ese motivo la empresa debe ejecutar diferentes acciones de motivación, de recompensas, de formación y capacitación, de inclusión en toma de decisiones, generando a la par un sentido de pertenencia de estas personas.

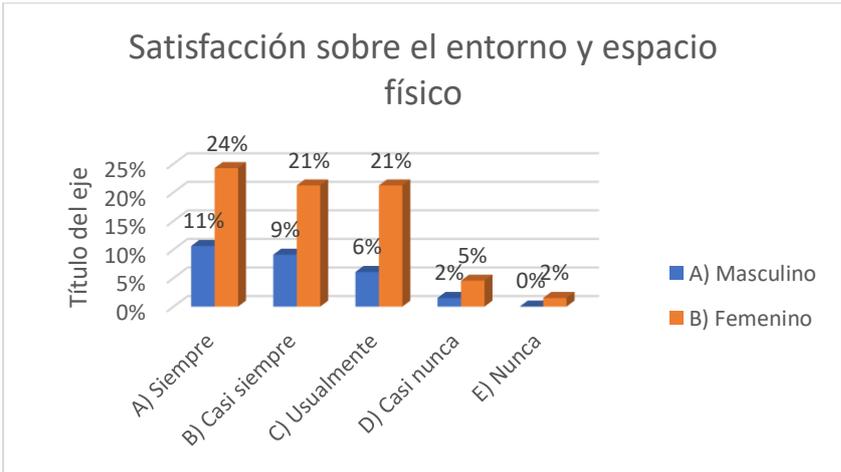
Según los datos estadísticos este componente del bienestar laboral es uno de los más altos en cuanto al bienestar laboral, sin embargo, la unidad educativa debe trabajar en promover las relaciones afectivas entre compañero de las diferentes áreas pues de esta manera se puede visualizar el desenvolvimiento entre la variedad de las áreas en la empresa. No obstante, existe un 3% de insatisfacción en cuanto al trabajo

en equipo, esto puede ser causa de la diversidad de la cultura organizacional, al contar con una variedad de etnias, género y edades, lo que puede generar desacuerdos entre colaboradores

El trabajo colaborativo se convierte en un factor de éxito en las empresas que buscan mejorar su desempeño, sostenibilidad y competitividad organizacional desde aspectos culturales. Así mismo el trabajo colaborativo supera los alcances del trabajo en equipo a través de la dinámica relacional, pues al establecer relaciones profundas entre los colaboradores, se fomenta la comprensión y la confianza, y se fortalece el diálogo (Albán y Albán, 2019)

Jara y otros (2018) también han determinado que el trabajo en equipo realizado por el recurso humano es una acción que no se puede prescindir de la organización.

4.2.5. Satisfacción sobre el entorno y espacio físico



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes
Autor: Paredes, Dayanara, 2025

En cuanto a esta variable se conoció que, 24% de las mujeres encuestadas se sienten satisfechas “siempre” por el entorno educativo y espacio físico, seguido de una igualdad del 21% quienes indicaron “casi siempre” y “usualmente” y un 11% de

los hombres encuestados indicaron “siempre” estar satisfechos en relación al entorno de trabajo.

La condición de trabajo, está vinculado directamente con el entorno o espacio de trabajo en donde se encuentra el colaborador realizando sus diferentes tareas laborales. Al contar con un espacio de trabajo adecuado proporcionara condiciones de salud estable, lo cual incide en el desempeño y rendimiento laboral del recurso humano, sin embargo, si se tienen condiciones laborales inadecuadas perjudican el estado físico y emocional del trabajador, repercutiendo en su desempeño y posible ausentismo laboral, lo cual será sancionado de manera monetaria, siendo un detonante para generar niveles de insatisfacción (Mira, 2016).

Al momento de descubrir aquellos cambios que los docentes consideran relevantes realizar en su entorno de trabajo para mejorar su satisfacción laboral, se pudieron conoer una diversidad de perspectivas:

- Aumentar un poco el espacio de trabajo por la razón que se suele estar con las justas.
- Aire acondicionado, en salones de clases, en especial los que cuentan con mayor número de alumnos
- Facilidad para el traslado de los docentes con discapacidad
- Sala de estar acondicionada
- Bar netamente para docentes

Estas sugerencias dadas por los trabajadores se enmarcan en factores que necesitan ser trabajados por los altos mandos para construir niveles altos en cuanto a satisfacción de los colaboradores. Puesto que, existe una minoría de trabajadores que no se sienten satisfechos con el espacio físico, representando un 2%.

4.3. Objetivo 2: Determinar cómo influye el entorno educativo en la percepción de bienestar laboral en docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024

4.3.1. Salario Percibido por los docentes



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docente

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

En cuanto al presente gráfico, se puede indicar que, el 30% de los docentes “casi siempre” se sienten satisfechos con el sueldo percibido, seguido de un 29% quienes indicaron “usualmente y un 27% “siempre”.

Para detallar est análisis en relación a la perspectiva de satisfacción organizacional que posee la muestra de docentes, se trae a contexto la teoría de Loitegui (1990) citado por Moreira (2020) quien manifestó “la satisfacción laboral como los procesos vinculados con la “actitud y el motivo del trabajador” así como las emociones que generan en el trabajador las condiciones y experiencias que el ejercicio de sus actividades le generan en su día a día” (p. 102).

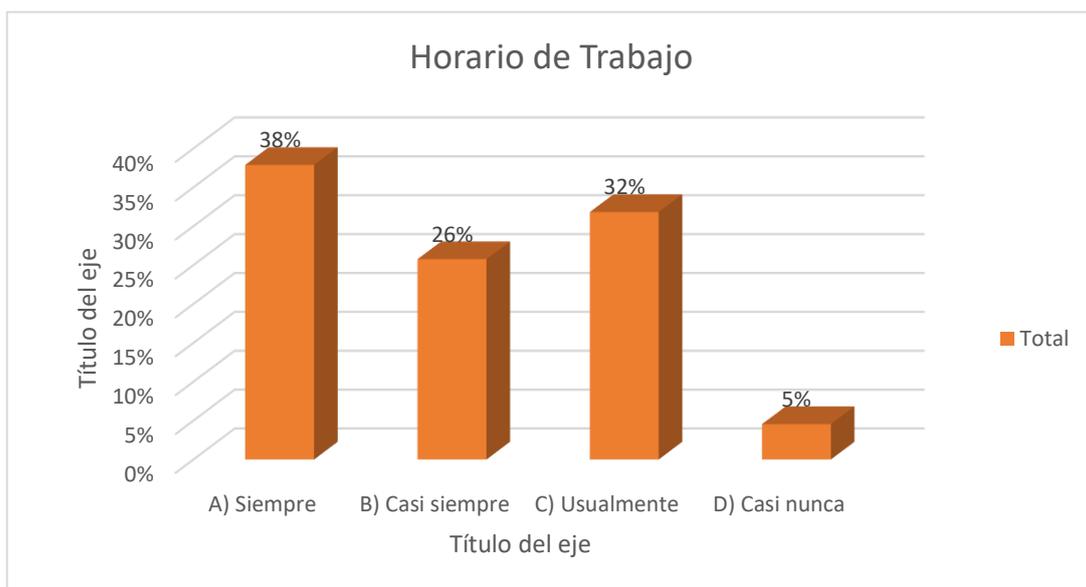
Por ello, se acentúa de manera general que la satisfacción es una construcción subjetiva del docente que va construyendo dentro del contexto laboral, recibiendo una

retribución a cambio de su esfuerzo en el trabajo, como por ejemplo incentivos, salario, beneficios y políticas

Se ha podido comprender que en gran medida los trabajadores presentan similares niveles de satisfacción hacía con su desenvolvimiento y estancia en la unidad educativa, asimismo sobre su sueldo percibido. Sin embargo, existe una minoría del 12% quien indicó que “nunca” se sentía satisfecho con el sueldo percibido.

En relación a este dato estadístico, se establece que, la remuneración baja resulta en desmotivación laboral, ya que un empleado puede estar dedicando un gran esfuerzo sin recibir una compensación justa. Un entorno laboral negativo contribuye a la desmotivación e insatisfacción, afectando el desempeño laboral. (Santillán, 2021).

4.3.2. Horarios de Trabajo



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docente

Autor: Paredes, Dayanara, 2025

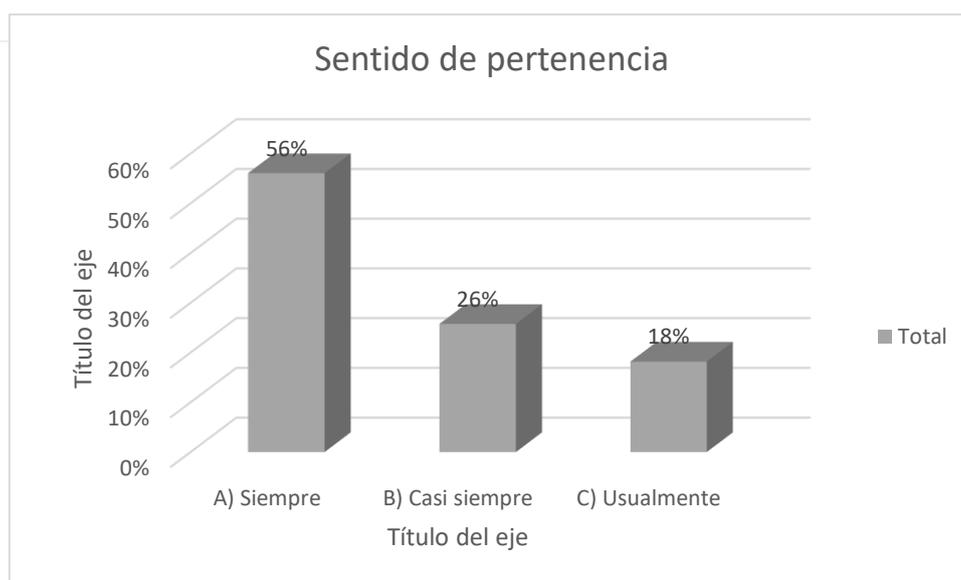
En los últimos años, ha habido un incremento en el tiempo disponible debido a la disminución de las horas laborales, modificaciones en los horarios de trabajo, la jubilación y otros factores como el alto rendimiento laboral. Este tiempo libre ya no se

percibe únicamente como un período de descanso y entretenimiento, sino que se ha convertido en una oportunidad para el desarrollo personal y colectivo, tanto a nivel individual como social (Fernández y Temprano, 2018)

En cuanto a la pregunta sobre la satisfacción del horario de trabajo, se conoció que un 38% de los docentes “siempre” se sienten satisfechos, seguido de un 32% quienes indicaron “usualmente y un 26% “casi siempre”

Esto se debe a la apertura que se ha otorgado a los trabajadores cuando requieren de un permiso por situaciones familiares, permisos médicos, etc. A lo cual se precisa que existe un alto grado de comprensión apoyo por parte de los jefes inmediatos y supervisores en relación con los trabajadores al momento de brindarles apoyo con los horarios y turnos, no obstante, pese al apoyo y facilidad dada aún existe un 5% de trabajadores que se mostraron insatisfechos hacía los horarios de trabajo

4.3.3. Sentido de Pertenencia



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docentes

Autor: Paredes, Dayanara, 2025.

En el presente gráfico, se analiza el sentido de pertenencia de los docentes de la unidad educativa. Se identifica que el 56% de los docentes “siempre” se sienten parte de la unidad educativa, seguido de un 26% que indicó “casi siempre”.

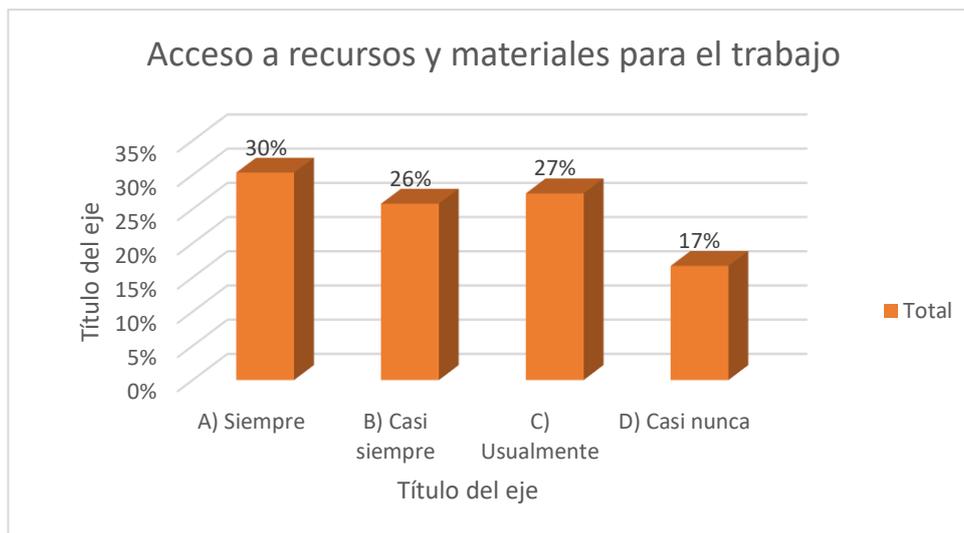
En base a estos resultados se puede interpretar que los colaboradores que se encuentran laborando en institución de cierta manera se sienten parte del entorno laboral a diferencia de los colaboradores. Pues esto se debe a los diferentes beneficios, relaciones interpersonales, entorno físico que pueden ser componentes satisfactorios de la cultura organizacional. Sin embargo, existe una minoría con el 18% quienes indicaron usualmente sentirse parte del cuerpo docente de la institución.

4.4. Objetivo 3: Conocer cómo influye el bienestar laboral en la motivación laboral en la percepción de bienestar de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2022

4.4.1. Acceso a recursos de los colaboradores

El concepto de bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización (Rodríguez et al., 2021).

Cuando se habla de bienestar laboral se hace referencia a todo lo que integra una sensación de comodidad en un ambiente organizacional, el individuo va en busca de satisfacción en cada aspecto de su entorno de trabajo y de esta genera un equilibrio personal (Pacheco et al., 2022).



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docente

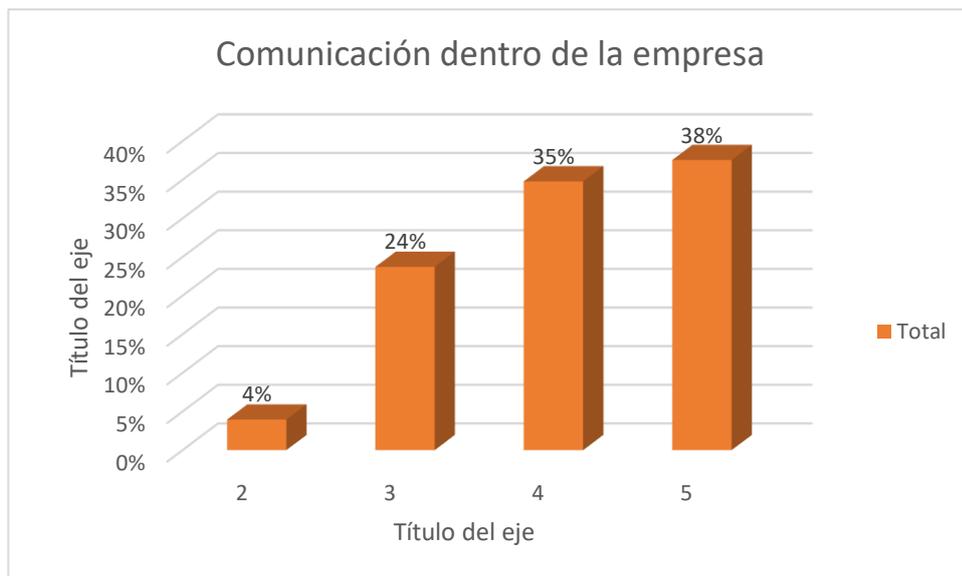
Autor: Paredes, Dayanara, 2025.

En cuanto a esta variable sobre los recursos materiales para el trabajo del docente, el 30% de los encuestados indicó que “casi siempre” se siente satisfecho, seguido de un 27% con el indicador “usualmente” y un 26% quienes escogieron “casi siempre”.

En base a este dato estadístico se puede percibir que la unidad educativa ofrece los recursos necesarios para que el cuerpo docente pueda realizar las diferentes tareas, sin embargo, un 17% indicó que “casi nunca” se siente satisfecho con los recursos brindados por la institución, lo cual puede ser que no se cumplen expectativas en cuanto a lo que se requiere para la jornada de clases.

De acuerdo con Raga (2021) “Las condiciones laborales juegan un papel crucial en el bienestar socio-laboral. Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, con todas las medidas de salud y seguridad necesarias, es esencial para que los empleados se sientan cómodos y protegidos” (p. 3). Esto indica que, además, asegurarse de que los empleados tengan acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente es fundamental para su desempeño y satisfacción.

4.4.2. Comunicación entre colaboradores



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docente

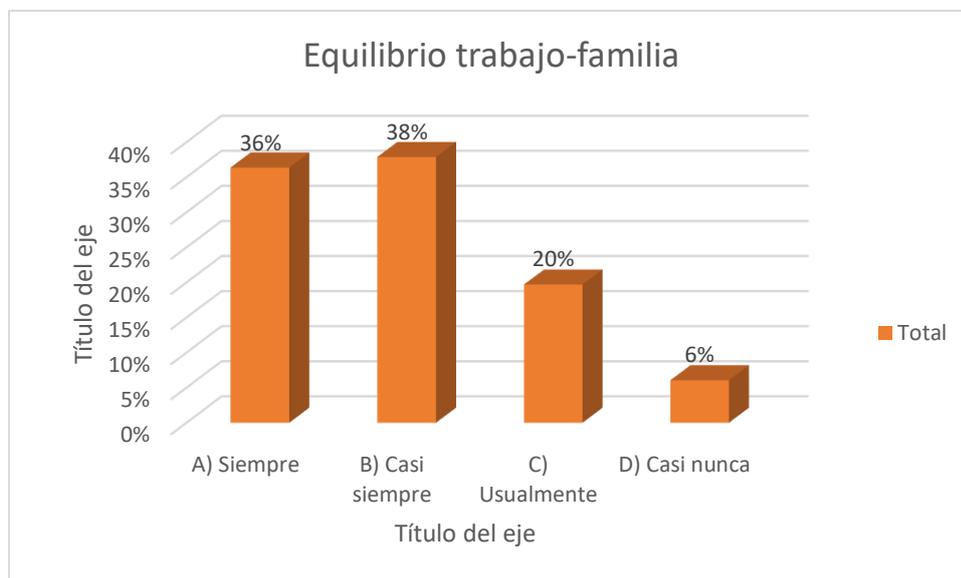
Autor: Paredes, Dayanara, 2025.

Se analiza que el 38% de los docentes “casi siempre” se siente satisfecho con la comunicación entre cuerpo docentes, seguido de un 35% que “casi siempre” está satisfecho y un 24% “algunas veces” se siente satisfecho”

En un estudio realizado sobre “El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza” por Clavijo (2023) se precisa que los elementos del clima laboral en la institución educativa, como el soporte de los supervisores, la autonomía, canales de comunicación claros y la perspectiva de igualdad entre todos y todas, tienen un impacto positivo en relación al bienestar docente y en su rendimiento laboral para cumplir con las diferentes actividades y responsabilidades en cuanto a la enseñanza de los estudiantes, resaltando que las investigaciones sugieren que los educadores con altos niveles de satisfacción y motivación se encuentran comprometidos con el entorno de trabajo y son escasas las posibilidades de padecer síndrome de burnout.

Estos resultados precisan que existe una comunicación clara entre los trabajadores de la organización considerándose un factor clave para la satisfacción y motivación laboral en el cuerpo docente, no obstante, un 4% han mencionado que “casi nunca” se siente satisfecho con la comunicación den este entorno.

4.4.3. Equilibrio trabajo-familia



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas a docente

Autor: Paredes, Dayanara, 2025.

Otrogar un equilibrio pertinente entre el trabajo y la vida personal resulta un desafío para el bienestar de los docentes. Las políticas de horarios flexibles, el teletrabajo y el tiempo libre remunerado son estrategias efectivas para ayudar a los empleados a gestionar sus responsabilidades personales y profesionales (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Un equilibrio adecuado puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

El 36% de los docentes indicaron que “siempre” se sienten satisfechos con la institución por las estrategias que brindan para proporcionar un adecuado equilibrio entre ambos entornos, seguido de un 36% que indico “casi siempre” y un 20% “usualmente”

Sin embargo, un 6% manifestó que “casi nunca” se siente satisfecho con el equilibrio entre ambos entornos, probablemente están sean respuesta de docentes madres, quienes deben ejercer diferentes roles (productivo-reproductivo).

En base a lo anterior, se indica que, las mujeres pueden enfrentar mayores niveles de estrés y ansiedad debido a diversas responsabilidades, como el trabajo, la familia y otras expectativas sociales, que ponen la carga del trabajo familiar en las mujeres. El estrés y la ansiedad son factores conocidos que pueden contribuir a dolores de cabeza (Buitrago et al, 2021).

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La unidad educativa está compuesta por docentes mujeres jóvenes en su gran mayoría y una minoría de mujeres, lo que comprueba que en la institución se trabaja bajo un enfoque de género incorporando a las mujeres en este entorno

La antigüedad de los docentes hombres es más notoria, sin embargo, la institución está compuesta por docentes mujeres adultas con poco tiempo laborando en la institución

Las condiciones laborales que ofrece la institución a los docentes tienen un impacto significativo en cuanto a satisfacción, las oportunidades de desarrollo y ascenso, el trabajo en equipo y las relaciones funcionales entre cuerpo docente. Sin embargo, también va influir la experiencia laboral del trabajador

El tema del entorno y espacio físico de la institución incide en el bienestar del docente, han indicado la falta de recursos materiales y acondicionamiento en el entorno educativo

Se ha podido conocer que en gran medida los trabajadores presentan similares niveles de satisfacción hacía su sueldo percibido. Sin embargo, existe una minoría que se siente insatisfecha con el sueldo percibido por las diferentes actividades realizadas y la antigüedad en el entorno educativo

Se ha encontrado que existe flexibilidad laboral en relación a los horarios de trabajo de los docentes para realizar actividades extra-laborales como atender temas familiares y atención en citas médicas

La unidad educativa otorga herramientas para mantener el tema de familia-trabajo especialmente para el grupo de docentes mujeres quienes cumplen un doble rol en sus familias (reproductor-productor)

5.2. Recomendaciones

El equilibrio entre Trabajo y Vida Personal: Promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal del trabajador, construyendo que tributen la flexibilidad laboral cuando se requiera. Esto puede englobar factores, horarios adecuados de trabajo, días de permiso dependiendo de las actividades que deben realizar los trabajadores y soporte-poyo en actividades de trabajo.

Apoyo a la Comunidad Educativa: Construir una red de apoyo en el interior de la unidad educativa, en donde el cuerpo docente pueda compartir las diferentes experiencias y recursos para afrontar barreras similares en el proceso educativo. Esto puede englobar grupos de apoyo, programas de bienestar y actividades que integren al cuerpo de trabajadores docentes de la institución

Promoción de la Igualdad de Oportunidades: Desarrollar e implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades dentro de las instituciones educativas. Esto incluye asegurar que hombres y mujeres tengan acceso equitativo a oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

Apoyo a la Conciliación Laboral y Familiar: Establecer políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo las responsabilidades familiares de los docentes. Esto puede incluir opciones de trabajo flexible, licencias parentales y servicios de cuidado infantil.

Desde el Trabajo Social, contribuir con herramientas para evaluar el bienestar de los docentes de la unidad educativa con la finalidad de identificar riesgos psicosociales

REFERENCIAS

- Áaron, M. (2016). El contexto, elemento de análisis para enseñar. *Zona Próxima*, 37-46.
- Albán, V., & Albán, V. (2019). *El trabajo colaborativo y su incidencia en la transformación de la cultura organizacional de grandes empresas del sector de alimentos y bebida de Santiago de Cali*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/12241/T09095.pdf;jsessionid=A8BDF0F768CA477E38455E80B1C2A95C?sequence=5
- Amaral, Lemos, & Ribeiro. (2019). The relationship between organizational climate, job satisfaction, motivation and the quality of public health services: A cross-sectional study. *Journal of Health Organization and Management*, 33(1), 96 - 112. <https://doi.org/doi: 10.1108/JHOM-08-2017-0194>.
- Angulo, P. S., Fuster, G. D., Sánchez, C. A., Bautista, R. E., & Cabezas, R. T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Asamblea Nacional. (2016). *Código Orgánico de Salud*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2016/11/RD_248332rivas_248332_355600.pdf
- Beleño, Crissien, Silvera, & Ucrós. (2013). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la costa C.U.C en el 2013*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Pearson. Retrieved 1 de Diciembre de 2018.
- Briones, Rivas, Viteri, & Estrada. (2022). *La educación en el Ecuador, Situación y propuesta del Sistema de Vouchers Educativos como propuesta*. www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/16995/1/La%20Educación%20en%20el%20Ecuador%2C%20Situación%20y%20Propuesta%20del%20Sistema%20de%20Vouchers%20Educativos%20como%20Alterna.pdf
- Brito, Pitre, & Cardona. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 141-148. <https://doi.org/https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Buitrago, López, Cervantes, & Lloreda. (2021). *Bienestar laboral general en docentes del sector público de Manizales*. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5594>

- Caballero. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*.
- Charria, Romero, & Sarsosa. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Clavijo. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Díaz , M., & Sánchez, G. (2017). *El trabajo docente desde las percepciones de profesores en formación*.
<https://www.redalyc.org/journal/356/35655222015/html/>
- El Comercio. (2024). *Profesores pueden aplicar a vacantes en el régimen Sierra-Amazonía, ¿qué necesitan?*
<https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/profesores-pueden-aplicar-a-vacantes-en-el-regimen-sierra-amazonia-que-necesitan.html>
- Fernández, F., & Temprano, R. (2018). *Actividades de Ocio y tiempo libre*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=gptLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=actividades+de+ocio+en+profesores&ots=nHWJ-S0RHf&sig=TKQKqLU04sKvmDYK43w7cdN54tE#v=onepage&q=actividades%20de%20ocio%20en%20profesores&f=false>
- Galván, M. O. (2019). Perspectiva del joven millennial fronterizo acerca de la satisfacción laboral: caso de la industria manufacturera. *Theomai, núm. 40, 2019, Julio-, pp. 124-138*.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/124/12466220009/12466220009.pdf>
- García, Chávez, Herrera, & Yparraguirre. (2023). Bienestar Laboral y Compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA* .
- García, V. I., Pérez, C. L., & Montoya, L. L. (2023). *Diseño de una Propuesta de un Programa de Bienestar Laboral para una Institución de Educación Superior de la ciudad de Pereira*. Universidad Católica de Pereira:
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5512/1/DDMEGHO20.pdf>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 318-329.
- Hernandez Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigacion* . Mexico: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

- Hernández, R., & Fernández, C. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera. (2017). *CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD MENTAL DOCENTE: UNA EXPLORACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL DE PROFESORADO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MEDELLÍN*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2750.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 739-758.
- Jesús, D., & Santiago. (2021). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. *VinculaTégica EFAN*.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos citado por Guerrón. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. repositorio.uasb.edu.ec: Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador
- Llopis, F. A. (2021). *Cuidar el bienestar de los empleados y empleadas*. Universitat Jaume I:
https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203753/TFG_2023_Llopis_Fabra_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- LOEI. (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- López, V., & Pérez, J. (2011). *Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica*.
http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700008&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Madrid. (2023). *El sistema educativo de Ecuador: un sistema, dos mundos*.
<https://www.uasb.edu.ec/wp-content/uploads/2022/06/MADRID-TAMAYO-TITO-LIVIO.-El-sistema-educativo-de-Ecuador-un-sistema-dos-mundos.pdf>
- Martínez, V. J., & Rivera, P. D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2). <https://doi.org/jrinconcarrillo,+Art-14+Edicion-LISTO.pdf>
- Meneses, C. C., & Mejía, M. S. (Agosto de 2022). *La influencia del clima laboral en la motivación del personal administrativo de una empresa de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19057>
- Mira, M. (2016). Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*.

- Moreira. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral existente en los trabajadores de una Fundación de Asistencia Médica dirigida por una comunidad religiosa en Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14594/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-127.pdf>
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo . (2021-2025). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador#:~:text=El%20Plan%20de%20Creaci%C3%B3n%20de,en%20el%20Plan%20de%20Gobierno.>
- OIT. (2006). *Constitución de la OIT*. ilo.org: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907
- Organización Internacional del Trabajo. (6 de Enero de 2023). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad*. OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-horarios-de-trabajo-flexibles-pueden-beneficiar-el-equilibrio-entre-la>
- Organización Mundial de la Salud. (07 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización Mundial de la Salud. . (22 de Enero de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. OMS: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Ortega. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito*. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a7a2ccb9-12dc-4cde-92c3-f0a429b8e9cd/content>
- Pacheco, Aroni, Viteri, & Peralta. (2022). Bienestar laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior, Guayaquil. *Polo del Conocimiento*.
- Paredes. (Octubre de 2023). *Los 10 colegios más caros de Guayaquil, según el Ministerio de Educación*. <https://www.ecuavisa.com/noticias/guayaquil/10-colegios-mas-caros-guayaquil-ministerio-educacion-BF6171993#:~:text=Guayaquil%2C%20la%20ciudad%20m%C3%A1s%20poblada,donde%20asisten%20688%20605%20alumnos.>
- Peña. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Pilligua, L. C., & Arteaga, U. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.

Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

- Prieto, E. (2008). *El papel del profesorado en la actualidad. su función docente y social*. <https://www.redalyc.org/pdf/4475/447544585017.pdf>
- Raga, C. (2021). *10 Acciones que puedes poner en marcha para cuidar a tus empleados*. Sesame: <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/10-acciones-que-puedes-poner-en-marcha-para-cuidar-a-tus-empleados/>
- Roa, H. C. (2019). *Bienestar Laboral*. Repositorio de la Universidad América: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Rodríguez, Guevara, & Viramontes. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*.
- Rodríguez, Pulido, & Beltrán. (2021). *EL BIENESTAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA COMUNIDAD DOCENTE DE COLEGIOS PRIVADOS*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/af1a2eca-3400-44d2-8399-4a22bd720211/content>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, vol. 16, núm. 1, 1 -14.
- Romeiro. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. – *Revista Científica Internacional* .
- Sabino, C. (1986). *El proceso de la investigación*. España: Editorial Humanitas.
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Santillán, N. (2021). *ESTRÉS LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE UN DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA BASICA “JAIME ROLDOS AGUILERA”*. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10909>
- SUMMA. (2022). *Incoherencias del sistema educativo ecuatoriano: ¿Cómo alinear a sus actores y los esfuerzos públicos hacia el logro de aprendizajes?* <https://www.summaedu.org/wp-content/uploads/2023/01/SUMMA-2022-Informe-incoherencias-del-sistema-educativo-ecuatoriano.pdf>
- UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. <https://www.unesco.org/es/articulos/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2024). *Dominios Institucionales*.
<https://www.ucsg.edu.ec/institutos/dominios-institucionales/>

Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.

Vera, J., Beltran, J., & Vargas, I. (2021). Directive management and organizational climate in the Educational Institutions of Latin America. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*.
<https://doi.org/https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/206>

Vilca. (2021). *Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa*. SCIENDO.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Paredes Salazar, Dayanara Annabell**, con C.C: # **0952016020** autor/a del trabajo de titulación: **Bienestar laboral de un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28** de febrero de 2025



F. _____

Paredes Salazar, Dayanara Annabell

Nombre: **Paredes Salazar, Dayanara Annabell**

C.C: **0952016020**

| REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA | | |
|---|---|--|
| FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN | | |
| TEMA Y SUBTEMA: | Bienestar laboral de un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil, en el año 2024. | |
| AUTOR(ES) | Dayanara Annabell, Paredes Salazar | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) | Lida Cruz, Espinoza Olvera | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | |
| FACULTAD: | Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas | |
| CARRERA: | Carrera de Trabajo Social | |
| TITULO OBTENIDO: | Licenciada en Trabajo Social | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 28 de febrero de 2025 | No. DE PÁGINAS: 69 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Bienestar laboral, Trabajo Social | |
| PALABRAS CLAVES/KEYWORDS: | Satisfacción laboral, docentes, ascenso, bienestar laboral, entorno educativo, recompensas, entorno físico. | |
| RESUMEN/ABSTRACT | | |
| <p>El presente estudio tiene como objetivo develar los factores laborales que inciden en el bienestar de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil en el año 2024.</p> <p>Para el análisis de la información recogida y responder a los objetivos planteados se han descrito categorías conceptuales que se desprenden de los objetivo específicos. La elaboración de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo y tipo aplicado. Se llevaron a cabo encuestas a un grupo de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Guayaquil. Entre los principales resultados es posible evidenciar que el 30% de los trabajadores se sienten “usualmente” satisfechos con el sistema de ascenso, seguido de un 12% en relación al indicador “siempre” y un 9% “casi siempre”. Las promociones y ascenso es un sistema que recién se comienza a implementar en la organización, por el cual algunos de los resultados expuestos en el gráfico estadístico muestran estar satisfechos y reconocidos, por aquello, sin embargo, otros no se sienten satisfechos.</p> <p>Un ascenso laboral es también sinónimo de un aumento salarial, aumento en la confianza y aumento en la carga laboral que se deposita sobre el trabajador.</p> | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: +593-985445767 | E-mail: dayanara.paredes@cu.ucsg.edu.ec |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):: | Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina | |
| | Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 | |
| | E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | |