



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL
DE MILAGRO Y SU INCIDENCIA EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS
ORGANIZACIONALES**

AUTORA:

ING. DANIELA ELOÍSA GUALOTO GARCÍA

**Previo a la obtención del grado académico de:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTORA:

ECON. SHIRLEY SEGURA RONQUILLO, MGS.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ing. Daniela Eloísa Gualoto García**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Administración de Empresas**.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Econ. Shirley Segura Ronquillo, Mgs.

REVISORA:

Ing. Elsie Zerda Barreno, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, 28 de octubre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Daniela Eloísa Gualoto García**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación: **La satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro y su incidencia en el logro de los objetivos organizacionales**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 28 de octubre del 2019

LA AUTORA

Ing. Daniela Eloísa Gualoto García



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

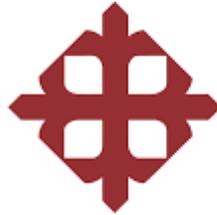
Yo, **Daniela Eloísa Gualoto García**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación de Magíster en Administración de Empresas** titulada: **La satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro y su incidencia en el logro de los objetivos organizacionales**, previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 28 de octubre del 2019

LA AUTORA

Ing. Daniela Eloísa Gualoto García



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE URKUND

URKUND	
Documento	TESIS PARA PASAR URKUND.docx (D57412531)
Presentado	2019-10-22 01:47 (-05:00)
Presentado por	nelitagg@hotmail.com
Recibido	maria.lapo.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Tesis para pasar urkund Mostrar el mensaje completo 2% de estas 45 paginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme lograr cada una de mis metas profesionales y bendecirme con salud, sabiduría y fortaleza.

Mi profundo y sincero agradecimiento hacia mi esposo Dennis Vargas Vera y mi Hijo Santiago Vargas quienes en estos años me han apoyado de manera incondicional, me brindaron todo su amor, comprendiendo mis objetivos e ideales y por su tiempo cedido.

No hay palabras que pueda describir mi profundo agradecimiento a mis padres Sara García y Guido Gualoto, quienes son los principales motores de mis sueños, gracias por cada consejo y por cada una de sus palabras que me han formado como persona y como profesional.

A la Familia Moya Gualoto por su predisposición y ayuda en los momentos indicados, a mis hermanos Xavier y Mariuxi por sus palabras de aliento.

Agradezco también a mi mentor Ing. Héctor Serrano por ser un excelente líder quien con sus consejos han aportado en mi formación como profesional.

A mi amiga y compañera incondicional Mayra Orozco, muchas gracias por siempre brindarme todo tu apoyo.

Agradezco también a mi tutora de Tesis Msc. Shirley Segura gracias por su apoyo y gestión realizada para culminar mi proceso.

Triunfar es parte de vida y más si lo podemos disfrutar con las personas a quienes amamos.

Por esto y más

Gracias...

Daniela Eloísa Gualoto García

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad.

Dedico el presente trabajo a mi Esposo Dennis Javier Vargas Vera por su permanente amor y comprensión y por acompañarme en este bonito camino de la vida.

A mi Hijo Santiago por ser mi motivación e inspiración.

A mi madre Sara García y en el Cielo a mi Padre Guido Gualoto quienes sentaron en mis las bases de responsabilidad y deseos de superación.

Daniela Eloísa Gualoto García

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

RESUMEN.....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
Introducción	2
Antecedentes	3
Planteamiento del problema.....	5
Formulación del problema	6
Justificación.....	6
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Hipótesis.....	8
Preguntas de investigación.....	8
La satisfacción laboral.....	10
La satisfacción laboral y el sistema de recompensa.....	14
Jerarquía de las necesidades (Teoría de Maslow).....	15
Habilidades directivas	17
Factores motivacionales del directivo.....	19
La teoría del ajuste laboral	20
La satisfacción laboral cognitiva y afectiva	21
Satisfacción laboral y logro de objetivos	22

Marco legal.....	34
Enfoque	39
Método	40
Alcance del estudio	40
Tipo de estudio.....	41
Técnicas de recopilación de la investigación	44
Población de estudio	45
Presentación de resultados.....	45
Discusión general de los resultados	81
Presupuesto	96
Conclusiones de la Propuesta.....	97
Conclusiones	99
Recomendaciones.....	100
Referencias.....	101
APÉNDICE 1	106
APÉNDICE 2.....	111
ENTREVISTA DE SATISFACCIÓN LABORAL REALIZADA AL VICERRECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Diferentes habilidades y sus características	18
Tabla 2. Variables de la investigación y operacionalización	43
Tabla 3. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	46
Tabla 4. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.....	48
Tabla 5. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas que gusta	49
Tabla 6. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	50
Tabla 7. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución	51
Tabla 8. Las oportunidades de promoción que tiene	52
Tabla 9. Las relaciones personales con sus superiores	53
Tabla 10. La supervisión que ejercen sobre usted	54
Tabla 11. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	55
Tabla 12. La Forma en que sus supervisores juzgan su tarea.....	56
Tabla 13. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución	57
Tabla 14. El apoyo que recibe de sus superiores.....	58
Tabla 15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.....	58
Tabla 16. Su participación en las decisiones de su departamento o sección	60
Tabla 17. Situación laboral.....	61
Tabla 18. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	62
Tabla 19. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa.....	62
Tabla 20. ¿Conozco los valores corporativos de la institución?	64

Tabla 21. ¿Me identifico con los valores corporativos de la institución?	65
Tabla 22. ¿Me gustaría trabajar por mucho tiempo en la facultad ciencias de la educación, face, de la universidad estatal de milagro, unemi?.....	66
Tabla 23. ¿Acepto las decisiones en materia de horarios, planificación, investigación dadas por la autoridad máxima de la facultad?	67
Tabla 24. ¿Muestro interés por el futuro de la institución?.....	68
Tabla 25. ¿Tengo la suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo?.....	69
Tabla 26. ¿En el criterio de planificación, mis ideas son consideradas por mis superiores?.....	70
Tabla 27. ¿Desarrollo mi trabajo dependiendo de las decisiones de mi coordinador, director o decano?.....	71
Tabla 28. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es satisfactoria?	72
Tabla 29. ¿Me siento motivado a emprender esfuerzos adicionales para la consecución de las metas y objetivos de la institución?.....	73
Tabla 30. ¿Estoy motivado a desarrollar mi trabajo diario?.....	74
Tabla 31. ¿Mantengo una fluida relación con mis compañeros desarrollando una comunicación entre cada uno de ellos y los jefes?.....	75
Tabla 32. ¿Se toman en cuenta fechas trascendentales como aniversarios, cumpleaños al interior de la FACE?.....	76
Tabla 33. Aunque no esté de acuerdo con mis compañeros, ¿puedo expresar mis criterios personales a los directores de carrera y decano?.....	77
Tabla 34. ¿Mi director de carrera / decano (a) actúa con equidad al momento de presentarse algún inconveniente laboral estrictamente académico?	78
Tabla 35. ¿Muestro mi conformidad con los conocimientos que poseo para el ejercicio de mis funciones?	79

Tabla 36. ¿Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio del plan de capacitación anual debidamente planificado por la máxima autoridad?	80
Tabla 37. Metodologías de reputación corporativa	89
Tabla 38. Dimensiones y atributos de la reputación corporativa rep track	89
Tabla 39. Ficha metodológica del estudio reptrak	91
Tabla 40. Presupuesto referencial de propuesta	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Triángulo de las jerarquías de necesidades según Maslow	16
Figura 2. Calificación de las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	47
Figura 3. Calificación de las oportunidades que ofrece la institución.....	48
Figura 4. Nivel de satisfacción con las oportunidades dadas por su trabajo de hacer las cosas que le gustan	49
Figura 5. Participación en la consecución de los objetivos y metas programados por la unidad académica	50
Figura 6. Las oportunidades de formación que ofrece la institución	51
Figura 7. Las oportunidades de promoción que tiene	52
Figura 8. Las relaciones personales con sus superiores	53
Figura 9. La supervisión que ejercen sobre usted	54
Figura 10. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	55
Figura 11. La forma en que sus supervisores valoran su trabajo	56
Figura 12. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.....	57
Figura 13. El apoyo que recibe de sus superiores	58
Figura 14. Capacidad para decidir de forma autónoma los aspectos relativos a su trabajo.....	59
Figura 15. Participación en las decisiones del departamento o sección.....	60
Figura 16. Ejercicio de la función pública de los docentes.....	61
Figura 17. Carga horaria del docente	62
Figura 18. Categorías jerárquicas del docente	63
Figura 19. ¿Conoce los valores corporativos de la institución?	64
Figura 20. Me identifico con los valores corporativos de la institución	65

Figura 21. ¿Gustaría trabajar por mucho tiempo en la facultad de ciencias de la educación, FACE, de la universidad estatal de milagro, UNEMI?	66
Figura 22. ¿Acepto las decisiones en materia de horarios, planificación, investigación dadas por la autoridad máxima de la facultad?	67
Figura 23. ¿Muestro interés por el futuro de la institución?	68
Figura 24. ¿Tengo la suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo?	69
Figura 25. ¿En el criterio de planificación, mis ideas son consideradas por mis superiores?.....	70
Figura 26. ¿Desarrollo mi trabajo dependiendo de las decisiones de mi coordinador, director o decano?	71
Figura 27. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es satisfactoria?.....	72
Figura 28. ¿Me siento motivado a emprender esfuerzos adicionales para la consecución de las metas y objetivos de la institución?.....	73
Figura 29. ¿Estoy motivado a desarrollar mi trabajo diario?	74
Figura 30. ¿Mantengo una fluida relación con mis compañeros desarrollando una comunicación entre cada uno de ellos y los jefes?	75
Figura 31. ¿Se toman en cuenta fechas trascendentales como aniversarios, cumpleaños al interior de la FACE?.....	76
Figura 32. ¿Puedo expresar mis criterios personales a los directores de carrera y decano?.....	77
Figura 33. ¿Mi director de carrera / decano (a) actúa con equidad al momento de presentarse algún inconveniente laboral estrictamente académico?	78
Figura 34. ¿Muestro mi conformidad con los conocimientos que poseo para el ejercicio de mis funciones?	79

Figura 35. ¿Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio del plan de capacitación anual debidamente planificado por la máxima autoridad?80

ÍNDICE DE APÉNDICES

APÉNDICE 1	106
APÉNDICE 2	111

RESUMEN

La satisfacción laboral de los trabajadores es un factor importante en toda organización y determinante para el cumplimiento efectivo de tareas y el logro de objetivos, razón por la cual en este trabajo investigativo se analizó de qué manera la satisfacción laboral incide en el logro de objetivos organizacionales en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y de tipo descriptiva al determinar que existe una realidad objetiva que era necesario estudiar; Se aplicó como instrumento una encuesta a los 24 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Educación, lo cual permitió conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen los mismos. Se determinó que el 34% de los docentes se encuentran muy satisfechos en su trabajo, el 29% indicó que se encuentra muy satisfechos con las oportunidades que se les ofrece en su trabajo para realizar las actividades en que se destacan, el 29% se mostró indiferente al contestar sobre las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades que le gusta, el 21% solo estuvo algo insatisfecho en lo que respecta a los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar.

Palabras claves: Satisfacción laboral, logro de objetivos, factores motivacionales.

ABSTRACT

The job satisfaction of workers is an important factor in any organization and determinant for the effective fulfillment of tasks and the goal's achievement, which is why this research analyzed how work satisfaction affects the achievement of organizational objectives in teachers of the Faculty of Education Sciences of the State University of Milagro. The research approach was quantitative and descriptive, when determining that there is an objective reality that was necessary to study; a survey was applied as an instrument to the 24 teachers who work in the Faculty of Education Sciences, which allowed to know the level of job satisfaction they have. It was determined that 34% of teachers are very satisfied in their work, 29% indicated that they are very satisfied with the opportunities offered in their work to do the things that stand out, 29% showed Indifferent in answering about the opportunities offered by his work to do things he likes, 21% were only somewhat dissatisfied with regard to the objectives, goals and rates of production they must achieve.

Keywords: Job satisfaction, work environment, conflicts.

Introducción

El tema de investigación, que concentra el interés en este proyecto, se inicia desde el abordaje del eje polémico con la evaluación de los docentes desde la satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias de la Educación, FACE, UNEMI.

Esta investigación se ha desarrollado con el seguimiento de objetivos que plantean: identificar la problemática de estudio, apoyándose en principios y conceptualizaciones teóricas; diagnosticar la situación actual respecto a las características del proceso e instrumentos de evaluación de desempeño laboral aplicados en la institución; discutir los resultados obtenidos frente a los objetivos, posturas teóricas y estudios similares; y proponer estrategias para la actualización de la metodología de evaluación, con motivación al docente para que los acepte como herramienta de mejoramiento para su desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación define la problemática para inmediatamente diagnosticar el desempeño laboral desde un criterio situacional que se medirá desde los resultados que se obtienen frente a los objetivos trazados y la metodología a implementarse en los capítulos subsiguientes a la evaluación.

En el capítulo I, que refiere al marco teórico, se toma información de los autores a fin de poder elaborar el instrumento previo al proceso de diseñar el instrumento para la recolección de información que permita medir los factores que afectan actitudes, creencias, motivaciones y valores del personal a ser consultado.

El capítulo II centra el análisis de investigación en el marco referencial que la satisfacción laboral ha generado en la academia a nivel del Ecuador y sociedad latinoamericana. El acercamiento a los autores permite conocer el desarrollo

investigativo que genera el interés de la autora y además la situación actual del objeto de estudio.

El capítulo III comprende el marco investigativo que determina a través del desarrollo de sus componentes la aplicación creativa, así como la apropiación de la autora frente a los resultados que arroja el diseño metodológico respecto a la satisfacción laboral en los docentes de la facultad Ciencias de la Educación de UNEMI.

En el capítulo IV se describe los recursos para la solución del problema objeto de la investigación la cual parte de una validación que toma como referencia la experiencia de los involucrados en materia de satisfacción laboral gracias a las técnicas que se implementan.

Antecedentes

El interés por conocer cómo los docentes universitarios experimentan la satisfacción laboral en sus actividades diarias que se extienden más allá de los horarios establecidos por la institución de la cual forma parte, genera criterios vocacionales y profesionales en los protagonistas educativos. De allí la importancia de poder definir el término objeto de la presente investigación.

Si bien el desarrollo de la tecnología contribuye en las organizaciones también es cierto que éstas son utilizadas en los actuales momentos para ser implementadas desde una consideración humana superior con el propósito de evaluar y medir la satisfacción laboral de los trabajadores. Por tanto, la satisfacción laboral comprende la motivación, el esfuerzo y los resultados individuales, así como el trabajo en equipo, que se sustenta en el desempeño del día a día de los involucrados de una organización.

Desde una perspectiva de indagación científica se puede determinar que la satisfacción laboral ha sido trabajada desde el punto de vista del investigador. De allí se la especifica como una actitud, una emoción, un sentimiento, y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio, lo cual permite medir las rutinas y conductas de sus colaboradores respaldado en la toma de decisiones de la dirección y el control de los responsables de la gestión.

Desde este enfoque se considera importante realizar una investigación sobre la satisfacción laboral existente entre los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación FACE de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI, la cual tiene 24 meses de brindar servicios a la colectividad universitaria del país ofertando cuatro carreras universitarias: Pedagogía de la Actividad Física y Deporte, Educación, Educación Inicial y Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros.

Esta Facultad está integrada por 24 docentes, un aproximado de 1600 estudiantes y ocho funcionarios en el área administrativa, quienes a diario cumplen con cada una de sus responsabilidades. Se ha considerado el estudio de la satisfacción laboral de los docentes puesto que son los gestores y responsables de la formación profesional de los futuros profesionales de la educación en la Zona 5 de la región litoral y además quienes de manera directa están involucrados en los procesos administrativos y académicos que forman parte de la evaluación institucional.

En un recorrido por las instalaciones de la facultad se pudo constatar las condiciones adecuadas de la infraestructura y equipos tecnológicos acordes para el desarrollo de la actividad académica lo que posibilita proyectar una imagen de la Universidad Estatal de Milagro como una de las instituciones de educación

superior con un considerable avance progresista de sus instalaciones. Por otro lado, en relación al ámbito humano, por parte de los docentes se pudo obtener como premisa la importancia de la satisfacción laboral docente para aportar al logro de los objetivos de su Facultad.

Planteamiento del problema

Uno de los temas que más preocupa a las instituciones u organizaciones, es la satisfacción laboral, ya que este es un aspecto muy importante para poder obtener altos niveles de eficacia y eficiencia por parte de los trabajadores en una organización. La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro, tiene 24 docentes y cinco años de creación.

Para toda institución especialmente para las universidades es importante el logro de los objetivos organizacionales esto depende obviamente de la forma en que el personal, es decir el talento humano ponga en práctica todas sus competencias y habilidades.

En el caso de las universidades esto se vuelve fundamental es así como en la Universidad Estatal de Milagro los objetivos organizacionales son la base de su planificación estratégica, su cumplimiento es monitoreado de forma constante y evaluado a fin de demostrar los logros que la institución alcanza cada año. Pero esto depende obviamente de la planta docente, al ser una institución de educación educativa los docentes se transforman en el talento humano primordial para la formación y la transferencia del conocimiento sin embargo cabe la pregunta, ¿Qué tan satisfechos laboralmente se encuentran los docentes?, en este caso de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Los docentes de la Faculta de Ciencias de la Educación en relación a la satisfacción laboral demuestran que requieren elementos motivacionales que les permita tener una disposición hacia el logro de los objetivos organizacionales, no

se puede olvidar que toda persona trabaja en función de las motivaciones y esos motivos va a depender de las necesidades que tengan; por lo tanto se sentirán motivados cuando sus necesidades logren ser satisfechas.

En el plano laboral la docencia se motiva cuando se cumplen sus necesidades relacionadas a la seguridad laboral, a su perfeccionamiento profesional, a su progreso o a su promoción, en el caso de los que ya tienen un nombramiento o se encuentran fijos dentro de la institución esto es importante para generar un trabajo más satisfactorio y desde esa perspectiva lograr los objetivos organizacionales, por lo tanto la investigación se ha centrado en conocer como la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro incide en el logro de los objetivos organizacionales.

Formulación del problema

¿Cómo incide la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro en el logro de los objetivos organizacionales?

Justificación

La investigación, que parte desde la observación y posteriores encuestas, se centra en diagnosticar de qué manera la satisfacción laboral de los docentes que trabajan en la Facultad de Ciencias de la Educación, incide o contribuye en el cumplimiento de los objetivos organizacionales de dicha dependencia.

En consecuencia, el liderazgo, las habilidades directivas y la gestión de equipos así como la satisfacción laboral en el docente, tal como lo define Tejedor (2012), constituye un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente en la

enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable, relacionada con los logros de sus estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

El proceso de investigación bibliográfica condujo hacia los autores cuyos estudios describen la evidencia empírica en lo que respecta a la satisfacción laboral, que para muchos autores es el engagement que se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo. Se revisaron los enfoques epistemológicos a fin de medir las dimensiones esenciales vinculadas al trabajo en equipo y sus directivos, la naturaleza y contenido de trabajo, las condiciones de trabajo, el esfuerzo y los resultados individuales, así como las condiciones de bienestar.

En este acercamiento a la satisfacción laboral se puede determinar entre los beneficios que arroja esta investigación, que la misma define los parámetros de lo cognitivo, actitudinal y afectivo de quienes ejercen el rol educativo, así como de la motivación de la autora lo cual genera emociones positivas respecto al interés de investigar el ambiente de trabajo que se desarrolla en la Facultad de Ciencias de la Educación de UNEMI.

Los parámetros citados en el párrafo precedente contribuyen a la visión del conjunto de los involucrados en la satisfacción docente que promueve una educación de calidad y de calidez lo cual puede ser considerado como un constructo que (Cantón y Téllez, 2016) la define como una experiencia:

Gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo (p.35).

Objetivo general

Analizar de qué manera incide la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro en el logro de los objetivos organizacionales.

Objetivos específicos

1. Definir los modelos epistemológicos referentes a la satisfacción laboral y logros de objetivos organizacionales para identificar los componentes a evaluarse en la investigación.
2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UNEMI, para reconocer su incidencia en el logro de objetivos.
3. Diseñar una propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UNEMI y el logro de objetivos.

Hipótesis

La satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro incide significativamente en el logro de los objetivos organizacionales.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los modelos epistemológicos relacionados con la satisfacción laboral y los logros de objetivos organizacionales?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UNEMI?

¿Qué propuesta se diseñó para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación UNEMI?

¿Qué factores afectan la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNEMI?

¿Cómo se puede mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNEMI?

Capítulo I

Fundamentación teórica

El presente trabajo investigativo se centra en diagnosticar los aspectos de la satisfacción laboral cognitiva y afectiva que el docente de la Facultad de Ciencias de la Educación posee en sus jornadas laborales. Se profundiza en estos postulados epistemológicos que permiten abstraer conclusiones a merced de la satisfacción que se desarrolla en el ambiente académico universitario.

La satisfacción laboral

Abordando la investigación sobre la satisfacción laboral en los docentes del sistema de Educación Superior se constata que el mismo parte de los estudios desarrollados en el siglo pasado. (Kaptijn, 2009) refiere sobre los estudios de nuestra investigación que se remontan hacia el año de 1959 donde surge el trabajo de quienes informaron sobre los hallazgos de búsqueda a la cual denominaron "factor dual", el cual "se centra en el hombre quien tiene dos conjuntos de necesidades: su necesidad como animal para evitar el dolor, y su necesidad como humano de crecer psicológicamente" (House, 1967) es determinante respecto a que estos hallazgos los conduce hacia una teoría de la motivación de inconsistencia con la evidencia previa. Si el factor dual era correcto, sólo entonces debería esperar una alta satisfacción en las personas. Por ello, debe estar muy motivado y producir más.

Este primer acercamiento a la investigación de Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores; el primero de ellos se centra en los factores de motivación, que se fija en los logros, incentivos, responsabilidad, reconocimiento, teniendo como característica el ayudar principalmente a la

satisfacción del trabajador; y en segundo lugar, yacen los factores de higiene, los cuales para Herzberg se centran en el sueldo, status, relaciones personales, ambiente físico y de trabajo; cuando estos fallan provocan la insatisfacción del trabajador.

Los trabajos investigativos de Herzberg concluyen que la posición en una red de las relaciones no comprende una motivación fuerte para el rendimiento dentro del sistema por cuanto la productividad se relaciona los objetivos trazados por el industrial obrero.

En la investigación sobre satisfacción laboral de los docentes se analizó las investigaciones consideradas como importantes en el desempeño docente estos son: la dirección y el clima escolar.

La satisfacción laboral sin duda alguna describe el avance que experimenta este enfoque en cada una de las organizaciones. De allí el interés de la autora en la indagación de una de las principales herramientas para la eficacia de toda organización. Los siguientes autores nos describen este avance significativo de la satisfacción laboral:

(Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M., 2014) expresan:

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad- entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la

investigación de la organización y es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés (pág. 8).

Para (Davis, K., Newstrom, J. W., & Agea, A. E., 2003), la satisfacción laboral representa un constructo más profundo concebida con una percepción multidimensional que involucra un sinnúmero de emociones que juegan a favor o en contra de una persona respecto a su trabajo. Y este es sin duda uno de los parámetros que engloba a los docentes por el accionar centrado en las gestiones de docencia e investigación.

Por su parte, (Castel, A. G., & Freundlich, F. , 2010), determinan el criterio de la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (pág. 27).

Así mismo, y en la medida en que la persona obtiene placer de la satisfacción laboral es cuando incide sobre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

En este orden de cosas, (Newstrom, 2007) define a “la satisfacción en el trabajo como un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia su actividad laboral”, sentimientos que de una u otra forma son notorios en su contexto laboral. Para (Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. , 2014), la satisfacción laboral es un “estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que se viven al realizarlo” (pág. 15) lo cual

también puede evidenciarse en cuanto el ser humano genera percepciones en su diario convivir y desarrollo profesional.

La motivación centrada en el individuo debe prevalecer por encima de todas las cosas dentro de la organización y esta de una forma debidamente planificada debe concretarse a fin de lograr los objetivos trazados. Mucho más si se centra el análisis en la actividad docente, por cuanto se forma al ser humano en su dimensión integral.

Y si existe una satisfacción intrínseca el autor en mención describe la satisfacción extrínseca la cual se define de la siguiente manera:

Satisfacción extrínseca: Estos se ubican en el entorno que rodea a las personas y abarca las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por las empresas u organizaciones, los factores higiénicos están fuera del dominio de las personas. (Peña, y Bernnet, 2015, pág. 42)

En este campo los autores refieren a las condiciones del entorno de la organización en que desempeña las actividades. En el caso que incumbe el presente análisis debe ser claro por cuanto los docentes de FACE cuentan con una infraestructura acorde a las exigencias de calidad considerados por el Consejo de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior en Ecuador, (CACES).

El trabajo respecto a la satisfacción laboral también ha sido abordado desde la perspectiva ecuatoriana, de manera particular cuando las Universidades e Institutos de Educación Superior, IES, asumiendo los desafíos de la globalización, mejoran sus procesos administrativos y académicos en busca de la calidad educativa. Los intentos por brindar mejores ofertas académicas conllevan a la

captación de los mejores trabajadores. Desde esta dimensión el papel del personal de Talento Humano juega vital importancia al generar el buen ambiente laboral el mismo que de una u otra manera toman como fundamento en lo intrínseco y en lo extrínseco de las funciones como del entorno en que el docente desempeña sus funciones.

Finalmente, en este recorrido de los autores, se considera importante abstraer parte de la investigación de las autoras Lapo y Jácome (2014) las cuales destacan la conciliación trabajo-familia como la base sustancial del ajuste psicológico del individuo.

La satisfacción laboral y el sistema de recompensa

El trabajo de investigación centrado en la satisfacción laboral permite conocer el enfoque de los autores respecto a que el trabajador dedica parte de su vida la organización, lo cual es altamente positivo en el desarrollo de la misma en el contexto social. Nada más ideal que tener trabajadores satisfechos para una proyección social de la organización.

Los directivos conocen que las personas trabajan con mayor interés y se involucran en la consecución de los objetivos organizacionales cuando son motivadas, y ésta se genera en doble vía: lo tangible e intangible.

Los campos tangibles dan forma a la conducta de las personas y del grupo, refiere más a lo material, o en este caso al dinero; así entonces, la remuneración que para muchos ejecutivos puede no ser importante es uno de los incentivos que contribuye al desarrollo de las estrategias. (Valdebenito, 2016), asevera que “los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la organización” (pág. 37)

En el criterio que refiere a los incentivos intangibles éstos obedecen a la posición de los directivos al reconocer ya en tiempo, en capacitaciones, desplazamientos o reconocimientos al empleado por haber trabajado en la consecución de logros organizacionales e institucionales.

El sistema de recompensas, contribuye en el personal empoderarse por lograr la consecución de objetivos organizacionales. Cuatro aspectos se resaltan en este campo:

Motivan al personal a unirse a la organización.

Influyen sobre los trabajadores para que acudan a su trabajo.

Los motivan para actuar de manera eficaz.

Refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros (Valdebenito, 2016, pág. 43).

Influencia, motivación y refuerzo describen las acciones a ser consideradas en la doble dimensión de las recompensas que refieren a los criterios de los intangibles y tangibles de toda organización.

Jerarquía de las necesidades (Teoría de Maslow)

Para el psicólogo norteamericano (Maslow, 2015), la motivación que se genera en los seres humanos se centra en el “nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona” (pág. 6)

En la descripción que Maslow coloca en su famosa pirámide las necesidades primarias como base y aquellas que para él eran más relevantes en la parte superior. Defiende que conforme las necesidades básicas se satisfacen, las

personas desarrollan necesidades y deseos más elevados con cierto grado de dificultad.



Figura 1. Triángulo de las jerarquías de necesidades según Maslow

A través de los estudios posteriores a la jerarquía de las necesidades, Maslow, describió 17 características propias de las personas realizadas.

1. Deben presentar un punto realista de la vida.
2. Aceptación de ellos mismo, de los demás y del mundo que les rodea.
3. Espontaneidad
4. Preocupación por resolver los problemas más que pensar en ellos.
5. Necesidad de intimidad y un cierto grado de distanciamiento
6. Independencia y capacidad para funcionar por su cuenta
7. Visión no estereotipada de la gente, de las cosas y de las ideas
8. Historia de profundas y excepcionales experiencias espirituales
9. Identificación con la humanidad
10. Relaciones profundamente amorosas e íntimas.
11. Valores democráticos

12. Habilidad para separar los medios de los fines.
13. Vivo sentido del humor sin crueldad
14. Creatividad
15. Inconformismo
16. Habilidad para elevarse por encima de su ambiente más que adaptarse a este.
17. Necesidades de trascendencia; es el grado final de la motivación, se refiere a un sentido de la comunidad y a la necesidad de contribuir a la humanidad (Maslow, 2015, pág. 39)

Habilidades directivas

Los enfoques de las habilidades demuestran la realización de las tareas con regularidad y eficacia. En este contexto, la aprehensión de “un pensamiento reflexivo, el desarrollo de habilidades de pensamiento de orden superior, el cultivo de un proceso que lleve al análisis de opciones, así como el de combinar ideas, se realiza a partir de lógica interna que nos lleva a comprender el rol directivo en la consecución de objetivos organizacionales. Por consiguiente, surge la interdisciplinariedad que contribuye al fomento de un clima organizacional que asuma los desafíos de la actual sociedad.

En el siguiente cuadro se muestra las características de cada habilidad que debe tener un directivo.

Tabla 1. Diferentes habilidades y sus características

HABILIDADES	ALCANCE
Técnicas	Desarrollar tareas específicas.
Interpersonales	Se refiere a la habilidad para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación para resolver las necesidades de otras personas.
Sociales	Son las acciones de uno con los demás y los demás con uno. Es donde se da el intercambio y la convivencia humana.
Académicas	Capacidad y habilidad para hacer análisis, comparación y contratación evaluación, juicio o crítica.
De innovación	Inención, descubrimiento, suposición, formulación de hipótesis y teorización.
Prácticas	Aplicación, empleo e implementación.
Físicas	Autoeficiencia, flexibilidad, salud.
De pensamiento	Aprender a pensar y generar conocimiento.
Directivas	Saber dirigir, coordinar equipos de trabajo.
Liderazgo	Guiar, impulsar, motivar al equipo hacia un bien común.
Empresariales	Emprender una nueva idea, proyecto, empresa, o negocio.

Nota: Madrigal, 2002, Habilidades Directivas, p.17.

Las habilidades descritas son importantes para toda persona que ejerza dirección. Mientras más altas sean sus funciones, mayor atención en las habilidades debe tener para el logro de un mejor desempeño. Se requiere aplicar, proponer y desarrollar habilidades interpersonales como de liderazgo, consiguiendo junto a su equipo de trabajo que la institucionalidad se fortalezca fortaleciendo la identidad corporativa entre todos los involucrados de la organización al desarrollar una fluida comunicación interna en la consecución de objetivos.

El mundo laboral cambia, evoluciona y hoy en día se ve al trabajador, como un ser que aporta valor a la organización. Las investigaciones realizadas por

Henry Fayol en los años 50, señalan la importancia del proceso de dirección y de la organización- institución sobre la productividad; no se pretende ahondar en este clásico autor, al contrario, se lo referencia para argumentar a continuación sobre los parámetros motivacionales que un directivo debe adquirir en la noble tarea de dirigir al personal.

Factores motivacionales del directivo

Los factores motivacionales no solo dependen de las habilidades de los directivos para que crezca, se mantenga o fortalezca una institución u organización. En todo buen proceso existe feedback y dentro de la alta gerencia, administrativos los hay. Sumando a los valores que hacen crecer, hay factores que vienen de parte de la institución, de presidencia, rectorado, normativas etc., que permiten que el directivo tenga un mejor potencial y a su vez este le devuelva con creces.

En este aspecto, (Yáñez y Soria, 2017), describen una lista de factores para motivar al personal:

Seguridad en el puesto de Directivo

Compensación Económica

Oportunidad de Mejora y ascenso

Reconocimiento por parte de la institución o empresa.

Posibilidad de iniciativa y creatividad.

Manda y dirección sobre un grupo humano.

Aumento de conocimiento y experiencia.

Formación y capacitación.

El aprendizaje organizacional

Alcanzar retos (pág. 45)

Pese al detalle se requiere que se conozca las iniciativas y alcances que tiene el personal administrativo, pues depende también de cada institución por su naturaleza aunque se busque fines comunes, como mejorar calidad de estudio, ser la mejor institución o empresa etc.

La teoría del ajuste laboral

Entre los postulados epistemológicos respecto a la satisfacción, se cita el de la Teoría del ajuste laboral, la cual ha sido definida por Enrique Medino Tejedor como:

La Teoría del Ajuste Laboral, también conocida con las siglas TWA del inglés. La Teoría del Ajuste Laboral ha dado pie a una serie de investigaciones posteriores en el campo de la orientación vocacional y profesional. Esta teoría se fundamenta en cuatro conceptos básicos: (a) las capacidades, (b) el valor de reforzamiento, que hace referencia al potencial supuesto para reforzar una conducta, (c) la satisfacción, tiene que ver con una sensación de bienestar personal, y (d) la correspondencia o congruencia persona-ambiente (Tejedor, 2011, pág. 35).

Los parámetros referidos en la cita textual dan cuenta del análisis en las capacidades, el valor de reforzamiento, la sensación de bienestar y la correspondencia dada entre las personas con el entorno laboral en el que se encuentra inmersa, aspectos que son tomados en cuenta para la elaboración del instrumento que permite la obtención de información.

La satisfacción laboral cognitiva y afectiva

En este aspecto (Pujol-Cols, 2018) en su investigación sobre los avances en materia de satisfacción elaboran un discurso que refiere a la construcción de la hipótesis del trabajo investigativo.

Desde una óptica más integrada, otros referentes, como Brief, consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo. Como sostienen Thompson y Phua, una manera de abordar este interrogante consiste en pensar a la satisfacción laboral en términos de dos categorías conceptualmente distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva (cognitive job satisfaction), la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo. Por el otro, está la llamada satisfacción laboral afectiva (affective job satisfaction), la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo (pág. 52).

Los criterios de satisfacción laboral cognitivo y afectivo marcan un aspecto a ser considerado en la presente investigación, toda que las decisiones que se toman en el contexto académico dan cuenta de estas habilidades que, sin importar el criterio de remuneración, deja satisfacción en quienes ejercen la docencia bajo el parámetro de formación humana y no como mera actividad profesional que tiene remuneración.

Satisfacción laboral y logro de objetivos

Quinceno (2015) afirma en términos generales se puede afirmar que las organizaciones actuales se identifican por su capacidad de gestionar un conjunto de activos de naturaleza tangible e intangible. Entre los activos tangibles se pueden contar la capacidad instalada, la infraestructura y el patrimonio, y entre los intangibles, además del conocimiento y el saber hacer, el talento humano. El conocimiento de estos activos, su valor, su evolución y las interacciones y sinergias entre ellos son un factor clave para mejorar la asignación de recursos y maximizar la competitividad de la organización. Esto debido a que una dotación desigual de recursos intangibles causa una competitividad inicial visible, favoreciendo a las empresas mejor previstas las cuales terminarán liderando los mercados.

(Pérez-Bustamante Mourier, 2013) explican este problema de la siguiente manera: Una empresa será competitiva si de muestra suficiente capacidad innovadora y la asienta en competencias difíciles de imitar o reproducir por otras empresas, configurando competencias esenciales. Éstas son resultado de la combinación de tres competencias básicas distintivas. Las primeras son de origen tecnológico, aunque no sólo incluyen el dominio tecnológico propiamente dicho sino todos los elementos del saber y de la experiencia operativa acumulados por la empresa. Las segundas, de origen organizativo, corresponden a los “procesos de acción y ejecución” de la organización. Las terceras, de naturaleza personal, están asociadas a las actitudes, aptitudes y habilidades de los miembros de la organización. En definitiva, todas se vinculan al capital humano y organizativo; aunque se reduce estas capacidades a dos activos intangibles: la reputación empresarial y el know how de los empleados. Este último está formado por sus

conocimientos y habilidades, su capacidad de comunicación y su motivación (p.184).

Con los criterios de los autores es posible observar que las organizaciones exitosas trazan su futuro planteando estrategias creativas y efectivas que apuntan al logro de su visión y misión. Sin embargo, dicha planeación se centra, generalmente, en el control de las cifras financieras y el desempeño de sus procesos en miras de la eficacia, eficiencia y efectividad, desconociendo el papel que juegan los empleados a la hora de alcanzar los objetivos organizacionales.

Los resultados de las grandes organizaciones evidencian una fuerte relación entre su administración y las actitudes de sus trabajadores. Desde esta perspectiva, es necesario lograr identificar los aspectos que representan fuentes de satisfacción e insatisfacción para los empleados, vinculando de esta manera el desempeño del talento humano con la realización de los objetivos que se establecen en el direccionamiento estratégico de cualquier organización.

Por ello, las características personales constituyen así un conjunto de variables que no pueden quedar fuera de contexto al momento de definir los planes de direccionamiento estratégico organizacionales: las empresas deben aprender a contar con la dimensión humana de sus empleados.

De lo anterior es posible plantear que la combinación de nuevas tecnologías y el factor humano son elementos indispensables para lograr los objetivos en las organizaciones. Es así como constantemente se deben presentar a todos los empleados, sin importar su cargo, los objetivos, las estrategias y todas las metas que planean los altos directivos.

Es importante que el individuo perciba la relación entre su labor diaria y el logro de los objetivos, pero es más importante aún que la organización tenga uno

o varios objetivos pensados en la satisfacción laboral de los empleados. A modo de conclusión, es posible determinar con precisión que existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y los objetivos organizacionales.

Tal relación, planteada en términos del bienestar de los empleados y el direccionamiento estratégico de la organización, se configura y adquiere sentido cuando la motivación laboral empieza a ser considerada por las organizaciones como un aspecto de vital importancia en el logro de la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procesos.

Marco conceptual

Ambiente de trabajo

Es el conjunto de variables que interceden para establecer el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior / supervisado, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios, las condiciones de trabajo en general (Nicolaci, 2018).

Desarrollo organizacional

Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa (Guzman, 2013).

Estrategia

La estrategia es el objetivo de la actividad que realiza la dirección de la empresa, que debe perseguir que su organización funcione de manera eficiente, y

la mejor manera de que esto ocurra es que no existan conflictos en la misma (mercadeo, 2015).

Factores motivacionales

Se entiende como factores motivacionales al conjunto de necesidades que explican el comportamiento de las personas (Flores, 2016)

Satisfacción laboral

Esta manifestación es sentida por el empleado hacia su empleo en general y hacia cada todos y cada uno de los factores que lo determinan. Estos factores apuntan al empleo como tal y otros aspectos relevantes dentro del ejercicio laboral como lo son sus compañeros de trabajo, el estilo de liderazgo, la remuneración, los ascensos y promociones, el entorno laboral, entre otros (Gómez, Quintero, & Sierra, 2016).

Capítulo II

Marco referencial

Los criterios de análisis de la presente investigación se centran en la satisfacción laboral la misma que puede interpretarse como los estados emocionales agradables generados por “la realización del valor en el trabajo y también como una comprensión más compleja que incorpora el ajuste persona con el medio ambiente” (Marmo y Berkman, 2018, p.43).

Las emociones por tanto son importantes para el criterio del valor que recibe un empuje por la Teoría del Ajuste Laboral, la cual ha dado pie a una serie de investigaciones posteriores en el campo de la orientación vocacional y profesional. Fundamentada en cuatro conceptos como: capacidades, valor de reforzamiento, que hace referencia al potencial supuesto para reforzar una conducta; la satisfacción, establece protagonismo en las organizaciones donde el valor agregado de la misma centra su accionar desde el ser humano.

La satisfacción laboral se define “como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo” y aquí debemos ser claros en cuanto a conocer si existe consenso en torno a comprender que la misma involucra procesos cognitivos como emocionales. En efecto, (Pujol y Dabos, 2018) citando a Fisher (2000) señala que “la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo” (pág. 25) lo cual descrito en la FACE se puede evaluar cómo proceso al comenzar y finalizar un nivel académico. El mismo (Pujol y Dabos, 2018) citando a Weiss (2002), refiere que la satisfacción laboral es un “juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo” (pág. 22).

Por otra parte Peña & Bernnet (2015) definen la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (pág. 47).

Desde el enfoque del clima organizacional y la satisfacción laboral en personal que labora en los centros de salud se rescatan los Métodos: estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicas, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. La evaluación se efectuó con una escala mixta Likert- Thurstone. Por otro lado, la muestra de 89 docentes pertenecientes a las instituciones de educación en Chile, permitieron conocer la relación entre las variables de Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes para presentar los niveles altos en la satisfacción laboral. Es oportuno indicar que estos grados de satisfacción son referidos por (Montoya Cáceres et al., 2017) de la siguiente manera:

Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los contratados perciben un nivel de clima organizacional más alto.

Otro de los países que refieren al tratamiento de la satisfacción laboral docente es Perú. La investigación de Álvarez (2017) centra su indagación en los docentes de la capital peruana cuya muestra asciende a los 506 docentes y comprueba que la satisfacción laboral y las fuentes de la presión laboral se relacionan de manera inversa. Por ello, el estudio en mención se ejecutó con una muestra multiocupacional y su método de selección de la muestra fue no probabilístico mediante la técnica de grupos intactos lo cual comprende que se evaluó a los encuestados que permanecían en su centro de trabajo una vez que los investigadores recogieron la información. En esta investigación, el instrumento estuvo conformado por 15 ítems que tocaban la dimensión de la satisfacción laboral determinada por siete niveles de la escala de Likert, estos fueron: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

El trabajo de investigación desarrollado por Martínez (2017) expresa cómo las satisfacciones laborales de los docentes en América Latina posibilitan conocer los factores que inciden entre la relación de satisfacción laboral del docente en 5733 establecimientos educativos de 15 países latinoamericanos que participaron del Tercer Estudio regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la Unesco.

El estudio referido tiene un enfoque de revisión y actualización del análisis curricular cuyo objetivo se centra en la búsqueda de los dominios comunes para la evaluación de la calidad de la educación en los países latinoamericanos en Desarrollo del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explícito (TERCE) que lidera el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe.

Con un enfoque cuantitativo, partiendo de la realidad objetiva que es pertinente conocer y analizar, el investigador desarrolla en este estudio una metodología de corte no experimental, fundamentado en una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral que es la formulada por Herzberg (Martínez, 2007) llamada teoría de los dos factores de la satisfacción. Supone la existencia de dos grupos de aspectos laborales: las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo. El balance de estos criterios genera la satisfacción o insatisfacción que es tomado por Arias, Rivera y Ceballos (2017) en su análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall realizado en Arequipa, Perú.

Para la recolección de información sobre la satisfacción laboral del trabajo referido, se utilizó el instrumento denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) que fue diseñado por Barraza y Ortega (2009), los cuales se centran en las siguientes dimensiones: valoración del trabajo desarrollado, relaciones interpersonales, ambiente físico y equipo directivo, factores organizacionales, desempeño profesional, condiciones laborales, participación de cada uno de los involucrados.

Esta investigación corresponde a un estudio empírico, cuantitativo y transversal. Se enmarca en los lineamientos de la estrategia asociativa- explicativa cuya finalidad explora la relación funcional existente entre las variables seleccionadas. Para la obtención de los datos se trabajó con una muestra no probabilística seleccionada por disponibilidad, integrada por 575 personas (294

varones y 281 mujeres), trabajadores de organizaciones públicas y privadas radicadas en la provincia de Santa Fe (Argentina).

La edad promedio de los participantes fue de 34 años (de= 10.57) y la antigüedad laboral media de 8 años (de= 8.50). El 61% de los participantes tenía estudios superiores (terciarios o universitarios), el 27% se desempeñaba en cargos gerenciales o de supervisión y, en cuanto al rubro de actividad de sus organizaciones, el 25.2% pertenecía a educación, el 24.2% a comercio, el 23.8% a industria, el 17% a salud y el 9.7% a la administración pública (Salessi & Omar, 2017)

Otro de los trabajos de referencia científica en la investigación académica planteada tiene que ver con el recorrido de la revisión literaria determinantes de la satisfacción laboral. El artículo “satisfacción laboral; una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes” de Pujol y Dabos (2018), que forman parte de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Centro de la Providencia de Buenos Aires, Argentina, cuyos resultados revelan una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se analizan los principales vacíos existentes en la literatura y se sugieren líneas potenciales de investigación (Pujol y Dabos, 2018).

Este artículo tuvo por objetivo identificar los factores que han sido señalados en la literatura empírica como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. Para ello, se realiza una revisión de investigaciones relevantes que han sido publicadas en revistas científicas de alto impacto sobre la temática durante las últimas dos décadas, con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia, a la

vez que explorar vacíos y potenciales líneas de investigación. De la múltiple bibliografía disponible, se privilegió aquella publicada durante los últimos 20 años (1996-2016), aunque ocasionalmente se recurrió a algunas investigaciones clásicas que representan fuentes precursoras en la temática.

Para el autor referido es importante el recorrido epistemológico del tema de interés. Así, afirma que desde comienzos del siglo XX, un interés notorio de la comunidad científica se ha dirigido a indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, oscilando los estudios más destacados entre aquellos más fuertemente centrados en las características de la situación, llamados situacionalistas, y los más fuertemente centrados en las características del individuo, llamados disposicionalistas. A continuación, y casi que de manera omnisciente nos describe tres enfoques para la satisfacción laboral: el enfoque situacional, el enfoque disposicional, el enfoque interaccionista.

Entonces es vital comprender que desde el enfoque situacional la mayoría de sus investigaciones se han basado en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), autores que proponen las denominadas cinco dimensiones intrínsecas del trabajo, siendo éstas: a) la variedad de habilidades; b) la identidad de la tarea; c) la significatividad de la tarea; d) la autonomía; e) la retroalimentación de la tarea.

Las autoras Cantón y Téllez (2016) que forman parte de la Universidad de León, España, diseñan una interesante revisión de los principales estudios sobre satisfacción laboral y profesional de los docentes partiendo de una conceptualización por autores y usando una visión determinada de la forma en que obtienen los datos y las categorías de medida. La metodología implementada selecciona tres bases de datos temáticas y los resultados del ISBN para extraer las

aportaciones de los últimos 10 años sobre el tema. Los resultados de esta investigación muestran una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador lo cual hemos referenciado para fortalecer el marco epistemológico (Cantón y Téllez 2016).

Montoya et al. (2017) presentan una investigación centrada en la “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral en los funcionarios de esta institución de educación superior del país de la “Estrella Solitaria”, conocida así a Chile. La propuesta metodológica se centró en un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 como instrumento para medir el Clima Organizacional contribuyendo los análisis de psicología del trabajo en las organizaciones centrado en aquellos sentimientos positivos que un trabajador posee respecto a su trabajo.

Ya en el contexto ecuatoriano, el trabajo investigativo “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral” cuyo autor, Tenorio Méndez Altemar (2017), maestrante por la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, refiere a la satisfacción laboral de los docentes como producto del clima organizacional en el que se desenvuelven; lo cual implica considerar la relación con las autoridades, relaciones entre compañeros, reconocimientos, requerimientos de trabajo, sistemas de supervisión, el apoyo institucional, la toma de decisiones, los incentivos y la estructura de la institución, entre otros aspectos. Sin embargo, también se debe considerar que hay factores que pueden afectar las actitudes, como creencias, valores y motivación de las personas. (Méndez, 2017).

La investigación planteada en el trabajo previamente citado se caracteriza por ser una investigación con enfoque cuantitativo cuyo proceso se orienta hacia un grupo social específico, del cual se dispone de cierta información. Esta metodología posibilitó el trabajo de campo, con el fin de obtener información objetiva para luego generalizar los resultados encontrados desde el grupo de docentes consultados a través de la encuesta y la documentación bibliográfica respecto al tema investigado.

Es pertinente destacar que el autor se traza como objetivo el de contribuir a la satisfacción y a la percepción laboral de los educadores a través de una propuesta participativa de un nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de FF.AA. Colegio Militar No. 1 “Eloy Alfaro”, año 2016–2017.

El trabajo referido tiene características de un estudio descriptivo, ya que analiza cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, es decir, busca especificar las propiedades y las características de un grupo de personas (Hernández, Fernández y Baptista 2003, 102), evidenciados durante el análisis de los criterios de los docentes consultados a través de una encuesta. Esto permitió realizar observaciones en los diferentes aspectos y factores más sobresalientes del objeto de investigación. Como técnicas de la recopilación bibliográfica o documental está la encuesta.

Para la evaluación de los resultados, se ha adoptado la escala de Likert que califica con valores de 1 a 5, donde el valor mínimo de 1 equivale a “totalmente en desacuerdo” y el valor máximo de 5 equivale a “totalmente de acuerdo”. La calificación intermedia se representa con 3 como “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Finalmente se abordan los nuevos horizontes que vive la universidad ecuatoriana gracias a las Políticas Públicas de Ciencia y Tecnología que promueven nuevas dinámicas para el desarrollo de la investigación universitaria de cara a los desafíos de la sociedad del siglo XXI.

El trabajo de Milia (2014) “Marco de Políticas Públicas de Ciencia, Tecnología y Educación Superior en el Ecuador. Nuevos horizontes: dinámicas y condicionamientos para una Investigación Universitaria de cara a la Sociedad” presentado en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, Buenos Aires, Argentina, inspira para abordar los tópicos respecto a la normativa donde se sustenta el accionar de las universidades del país.

Así entonces, el criterio de pertinencia que se describió en el párrafo anterior resaltan este criterio que en el ejercicio docente se recurre para justificar las acciones que encierran el ejercicio de la cátedra universitaria con cada una de sus funciones: docencia, investigación, gestión académica, vinculación con la sociedad.

Marco legal

El criterio de política legal del actual sistema de Educación Superior del Ecuador tiene un recorrido digno de ser conocido. Para construir un enfoque analítico sobre el marco legal que regula y estructura las actividades de investigación, desarrollo tecnológico y formación de recursos humanos de tercer y cuarto nivel, se analizaron los siguientes documentos legales : Constitución de la República del Ecuador, Mandato Constituyente 14, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador Universitario, Reglamento de Régimen Académico, los cuales orientaron el proceso de calidad tan deseado por

la sociedad que a toda costa aprobaba el que las universidades y escuelas politécnicas del país cuenten con un marco de ley que garantice una evaluación con criterios de calidad.

Desde este punto de vista, el proceso de evaluación de desempeño institucional permitía establecer los parámetros para una planificación como política de estado que permitía la asignación de los recursos estatales. En este sentido los documentos en el que se justificaba este criterio refieren al Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 así como el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología y Saberes Ancestrales

Respecto a los instrumentos de política científica y de educación superior se tomaron como referencia las bases del Programa Prometeo que a través de convocatorias abiertas dadas por la Senescyt se buscó trabajar con grupos de Alto Rendimiento para el reforzamiento académico y la presentación de programas de investigación científica que sin duda alguna generaron un ambiente de aprendizaje al más puro estilo de los países desarrollados.

El recorrido histórico de las normativas, así como de las instituciones que velan porque los objetivos de una educación superior de calidad se cumplan se inspiran en el modelo de universidades de investigación que se inspira en las IES norteamericanas, “exitosas en su generación de conocimiento de prestigio global y una alta dimensión en redes internacionales lo cual genera una alta innovación de estas organizaciones.

Por tanto, la Constitución de la República del Ecuador dedica cinco artículos para el fomento de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, estos son: 350, 351, 385, 387, 388 (“Constitución del Ecuador.pdf,” n.d.). En la Constitución, también, queda explícito el vínculo de la Ciencia y la Tecnología

con la Educación Superior (ES), el artículo 350 establece como funciones de la Educación Superior la formación académica y profesional, pero también la investigación científica y tecnológica, la innovación, y la finalidad de ‘construir soluciones’ para los problemas del país. Allí, queda claro que el destino de la IES y de la producción de conocimiento está estrechamente vinculado. Al mismo tiempo, la necesidad de que el sistema de ES esté articulado al plan nacional de desarrollo, o Plan Nacional del Buen Vivir, queda clara en el artículo 351.

Enrique y Pozo (2010) abordando La Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, determina que ésta planteó muchas de estas cuestiones a un nivel más palpable y operativo. Su sanción significó nuevas reglas para la asignación y el uso del presupuesto asignado. Su artículo 36 estableció que por lo menos el seis por ciento del presupuesto de las IES públicas o con financiamiento del estado debe ser asignado a la investigación, al financiamiento de publicaciones y becas de posgrado para sus profesores. En lo que a la asignación de recursos refiere, según lo expresado en el Artículo 24, la evaluación y categorización de las IES en base a los criterios de calidad, eficiencia, equidad, justicia y excelencia académica, se plantea como una herramienta para definir los recursos a ser asignados a estas. Así, indirectamente, la evaluación se vuelve una herramienta para la asignación de recursos.

De forma complementaria, se puede decir que la Educación Superior se plantea desde la LOES como un 'bien público' y se hace un fuerte hincapié en esto a lo largo del texto de la ley y otros documentos complementarios. En lo que a producción científica y tecnológica se refiere, se plantean dos aspectos interesantes, en el artículo 12, que sobresalen sobre el resto, calidad y pertinencia, porque son recuperados en sucesivas oportunidades a lo largo del texto.

Por otra parte, la pertinencia se articula, básicamente, a través del cumplimiento de los objetivos de la planificación nacional y del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) en vigencia al momento. De esta forma, se espera de las IES que contribuyan activamente con desarrollos científicos y, sobre todo, tecnológicos a la consecución de los objetivos trazados para lograr un desarrollo en sintonía con los conceptos del Buen Vivir.

Se describe otros tres componentes de este marco legal, estos son: la reglamentación de la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES (Ecuador, Presidencia de la Nación, 2011), y los reglamentos de “Carrera y escalafón del profesor e investigador” (CES, 2012) y de régimen académico (CES, 2013). Este último, quizás sea el menos destacable, pues se concentra en indicar las características de los diferentes programas de formación dentro del sistema.

Distingue entre dos tipos de maestrías las profesionales y las de investigación, esta última incorporando carga horaria para el desarrollo de actividades científicas en el marco del programa de posgrado. Asimismo, promueve la inclusión, desde el grado, de módulos y actividades dedicados a la investigación. La reglamentación de la LOES es quizás el instrumento que brinda luces sobre la propia ley, dando especificidades respecto a los objetivos de la reforma del sistema.

Respecto a los recursos humanos los criterios determinados en la Ley permiten comprender el mandato para la jubilación anticipada de profesores al cuál se cumplió hasta diciembre del 2014. En el caso puntual de Unemi, esta se concretó, y desde ese momento las actuales autoridades académicas ya visualizaron la creación de la Facultad de Educación, exclusivamente, al tiempo de comenzar a trabajar con el indicador del 70% de profesores con PhD hasta

octubre del 2017 si las IES proyectaban subir de la categoría meramente de docencia a ser docencia con investigación, siendo éstas las únicas que otorguen títulos de especialización como de maestrías y doctorados.

En el contexto de Unemi, puntualmente su accionar académico está orientado a la docencia, razón por la cual oferta y entrega títulos de grado, de maestría profesional como de especialización. Mientras se desarrollaba esta investigación, las autoridades trabajaban en el nuevo Plan estratégico que visiona fortalecer el ejercicio de docencia, pero profundizará en el campo de investigación.

El reglamento de carrera y escalafón complementa a la reglamentación de la LOES, y unifica criterios para todas las IES respecto a la carrera de sus profesores e investigadores. El reglamento establece tres categorías para el personal académico titularizado: auxiliar, agregado y principal. Cada categoría tiene distintos niveles, dos para auxiliar, y tres para agregado y principal.

Capítulo III

Marco Metodológico

La presente investigación toma como base el modelo conceptual de Escobedo y Cuautle (2014) quienes analizaron las variables de satisfacción laboral del personal docente en varias instituciones de educación superior en México, por lo que se considera importante analizar la metodología que relaciona las variables de estudio.

Como se ha venido puntualizando la satisfacción laboral es el sentir del individuo en su lugar de trabajo siendo éste el motivo por el cual se traza el camino metodológico de evaluación de la satisfacción laboral en los funcionarios públicos que se desempeñan en la Facultad de Ciencias de la Educación; por ello, se diseña un instrumento de medición dirigido al personal que labora en esta unidad administrativa, lo cual es determinante para ayudar a la institución y al mismo individuo y conocer el grado positivo o negativo de satisfacción laboral en el que se encuentran.

La importancia de evaluar la satisfacción laboral en los docentes de FACE es beneficioso para la organización como para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, para ello es indispensable que se tenga presente que existen varios instrumentos creados por diferentes autores que pueden ser de utilidad para obtener los resultados deseados; lo que tienen en común todos ellos es que analizan la estructura, satisfacción, espacio físico, motivación, comunicación.

Enfoque

El enfoque determinado para la investigación es cuantitativo al determinar que existe una realidad objetiva que necesariamente se debe estudiar. Es decir, que por su naturaleza es sistémico que permite la elaboración de estrategias

cognitivas y cognoscitivas de las cuales se obtiene los criterios procedimentales. En esta investigación se prevé la recepción de información que contribuya al análisis de la realidad objetiva que se genera en FACE.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), un típico estudio cualitativo es donde el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca algunas conclusiones” (Sánchez, 2015).

Método

El método de investigación se centra en el proceso analítico por cuanto descompone un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para ser estudiadas en forma individual. Lopera (2016) afirma que “el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos” (pág. 17).

Desde el rigor científico podemos comentar que cuando se refiere al método nada debe verse como algo aséptico sino de manera concreta relacionado con el contexto; por ello, “el método no se desarrolla sin su contexto”; es decir, que incide en el contexto social.

“El método científico es la suma de los principios teóricos, las reglas de conducta y las operaciones manuales que se usaron en el pasado y siguen usando los hombres de ciencia para generar nuevos conocimientos científicos” (Perez, 2017).

Alcance del estudio

El alcance de la investigación es correlacional. Tomando como referencia el trabajo de Cauas, D. titulado “Definición de variables, enfoque y tipo de investigación”, el autor define este estudio “para determinar en qué medida dos o más variables están relacionadas entre sí. Se trata de averiguar de qué manera los

cambios de una variable influyen en los valores de otra variable” (Cauas, 2015, pág. 35). Cambios que se registran una vez que se describe el análisis de los componentes que miden el grado de satisfacción laboral.

Retomando el criterio de Hernández et al (2010), una vez establecido el diagnóstico de satisfacción medido por la “encuesta” como instrumento, se espera conocer la posición de los docentes en materia de “la diferenciación horizontal” lo cual refiere concretamente en la toma de decisiones, aspecto que describe el grado de apertura para aceptar las disposiciones que la autoridad académica genera en relación al trabajo diario comprendido por la preparación de clases, acompañamiento en las tutorías para la obtención del grado académico, la asistencia a las prácticas pre-profesionales de los estudiantes, la misma preparación de las clases en su modalidad presencial o virtual, (este último se incorporó al accionar de los docentes de esta facultad una vez que UNEMI oferta su plan de estudios en esta modalidad desde junio del presente año).

El trabajo es de alcance correlacional por cuanto se prevé encontrar las características y cualidades de los docentes de la Facultad de Educación de la UNEMI y sus criterios de satisfacción determinados en cada uno de los ítems contemplados en el instrumento elaborado para la construcción de la data.

Tipo de estudio

El estudio de la presente investigación es descriptivo por cuanto enuncia las propiedades importantes de personas y grupos que se sometieron al análisis (Hernández et al., 2006). Desde el enfoque que brinda Hernández (2006) se fortalece la investigación descriptiva en la organización para medir: “la diferenciación horizontal, (subdivisión de tareas); la vertical (número de niveles jerárquicos); cuántas personas laboran (tamaño); cuánta libertad en la toma de

decisiones tienen los niveles organizacionales y cuántos tienen acceso a la toma de decisiones” (Hernández, 2014, p. 92).

Por consiguiente, se pretende especificar las propiedades, perfiles de personas, las características de grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que se busque un análisis. Respecto a la importancia de este estudio, Dankhe (1986) refiere: “la investigación descriptiva, requiere considerablemente conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder” (p.73).

Es de resaltar que este trabajo que prevé conocer la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Unemi, si bien tiene un vasto proceso de investigación también es cierto que el mismo se da por primera ocasión en esta naciente facultad donde se forma a los futuros docentes de la región y el país.

Tabla 2. Variables de la investigación y operacionalización

Variable	Definición Conceptual		Tipo de Variables		
	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Autores
Principal a manera de pregunta	General				
¿De qué manera la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro-FACE incide en el logro de los objetivos organizacionales?	Analizar de qué manera la satisfacción laboral incide en el logro de los objetivos organizacionales en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro.	La satisfacción laboral evaluada a través de la Gestión de Equipos, habilidades directivas y liderazgo del personal docente que trabaja en la Facultad de Ciencias de la Educación contribuyen con el logro de los objetivos de la Facultad.	<i>Variable Independiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1. Definición de satisfacción laboral ➤ 2.- Propósito de la gestión de equipo ➤ 3. Habilidades y liderazgo del personal docente ➤ 4. Grado positivo o negativo de satisfacción laboral de involucrados 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1. Pujol, L., Dabos, G.,2018 ➤ 2.- Rubiano, M., 2016. ➤ 3. Enriquez, M., Calderón, J., 2019 ➤ 4. Chávez, J., Muñoz, P., Pérez, M.,2018
			<i>Variable dependiente</i>		
Secundario a manera de pregunta	Objetivos Específicos				
¿De qué manera los modelos epistemológicos de la satisfacción laboral contribuyen en la consecución de logros de objetivos institucionales?	Analizar los modelos epistemológicos referentes a la satisfacción laboral y logros de objetivos organizacionales para identificar los componentes a evaluarse en la investigación.				
¿En qué medida los mecanismos organizacionales determinan el grado de satisfacción laboral en los públicos internos de la Facultad?	¿Cuál es la situación actual del entorno de trabajo en la Facultad de Ciencias de la Educación?				

Técnicas de recopilación de la investigación

Se aplicó la encuesta a los docentes y la entrevista al Vicerrector. Para aplicar la encuesta se elaboró el instrumento aprobado para su respectiva utilización en la recolección de datos, lo cual ofrece una revisión objetiva del problema investigado acorde a las necesidades específicas de la indagación.

Se aplicó como instrumento la encuesta que posibilitó “la obtención de datos respecto a los sucesos, situaciones y contextos del público a ser consultado a fin de especificar las características y los perfiles de personas para obtener información ya sea de forma conjunta o independiente” (Hernández, 2014) datos que al ser tabulados a través del sistema informático brinda información importante para su respectiva interpretación.

La encuesta que determina una descripción cuantitativa de actitudes, opiniones y tendencias del grupo investigado, por cuanto se quiere conocer a ciencia cierta lo que piensa la gente respecto al problema que se investiga. El cuestionario fue usado como instrumento característico de los enfoques cuantitativos para explorar opiniones, ideas y creencias de los participantes. Para diseñar el cuestionario se realizó una búsqueda de instrumentos con el propósito de medir las actitudes laborales, examinadas a través de la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

El formato de la encuesta de satisfacción laboral es el S20/23 llamado así por los autores Meliá y Peiró (1998) el mismo que es utilizado por Montoya Cáceres et al. (2017) en la investigación de satisfacción laboral en una universidad chilena y que dicho test busca obtener una evaluación útil y rica respecto a la satisfacción laboral, tomando en consideración las restricciones temporales y motivacionales en que lo que están sujetos las personas en las organizaciones.

El formato S20/23 presenta 7 instrucciones sencillas con los siguientes criterios:

- Muy insatisfecho
- Bastante insatisfecho
- Algo insatisfecho
- Indiferente
- Algo Satisfecho
- Bastante Satisfecho
- Muy Satisfecho

Los resultados obtenidos de la entrevista realizada al vicerrector PhD. Richard Ramírez, nos ayudaron para conocer como es la relación entre el docente y sus superiores, así mismo saber si los superiores conocen el nivel de satisfacción laboral.

Población de estudio

Se define población a la totalidad de un fenómeno de estudio previo a la cuantificación de un determinado estudio. La población de este estudio corresponde a los 24 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNEMI, que representa el 100% de los sujetos investigados, por lo cual no se seleccionó ninguna muestra.

Presentación de resultados

A continuación se presentan los resultados de la investigación junto con su respectivo análisis generado a partir de la información obtenida de los 24 docentes que forman parte de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro. Los Criterios (preguntas) 4, 6,7, 8, 9 que corresponden a limpieza, salario, son analizados desde un enunciado breve por cuanto la

información proporcionada lleva a comprender la satisfacción total del docente frente a estos criterios consultados; así mismo los criterios 21, 22, 23, 24, 25, 29 no son incluidos en los análisis pues sirvieron para contrarrestar y conocer de manera general a los entrevistados.

La UNEMI cuenta con una infraestructura acorde a las exigencias del entorno de calidad laboral el mismo que se centra con espacios confortables para los docentes y su desarrollo laboral. No hace más de un año atrás se inauguraba el Centro de Recursos para el Aprendizaje e Investigación CRAI, edificio con una proyección modernista que genera empoderamiento y mejor compromiso para el desarrollo de la cátedra universitaria. Las interpretaciones de los resultados obtenidos en la recolección de la información se describen a través de tablas y figuras.

Tabla 3. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo

Criterio 3.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	8	34%
Bastante Satisfecho	7	29%
Algo satisfecho	5	21%
Indiferente	2	8%
Algo insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	2	8%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

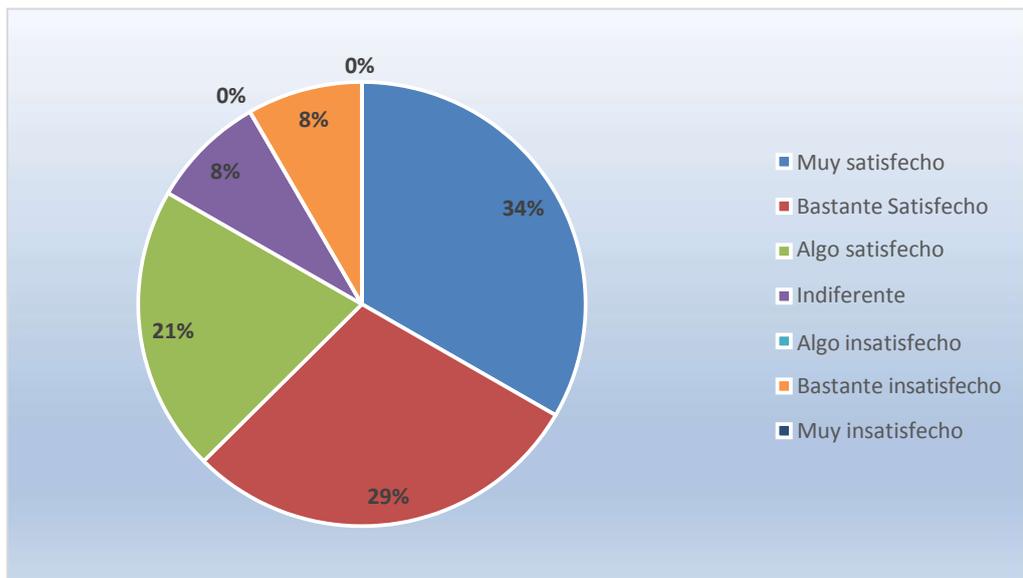


Figura 2. Calificación de las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo

Análisis

En este primer ítem que refiere al criterio respecto a la organización que se da en la institución se evidencia que del 100% de los docentes encuestados, ocho que representan al 34% manifiestan estar muy satisfechos; siete que representan al 29% indica estar bastante satisfecho; 5, que describen el 21% estar algo satisfechos; 2, que representan el 8% indican estar indiferentes; y, 2 que engloba el 8% describen estar bastante insatisfechos respecto a la organización que tiene la institución.

Tabla 4. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
Criterio 4.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	7	29%
Bastante Satisfecho	2	8%
Algo satisfecho	5	21%
Indiferente	4	17%
Algo insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	3	13%
Muy insatisfecho	3	12%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

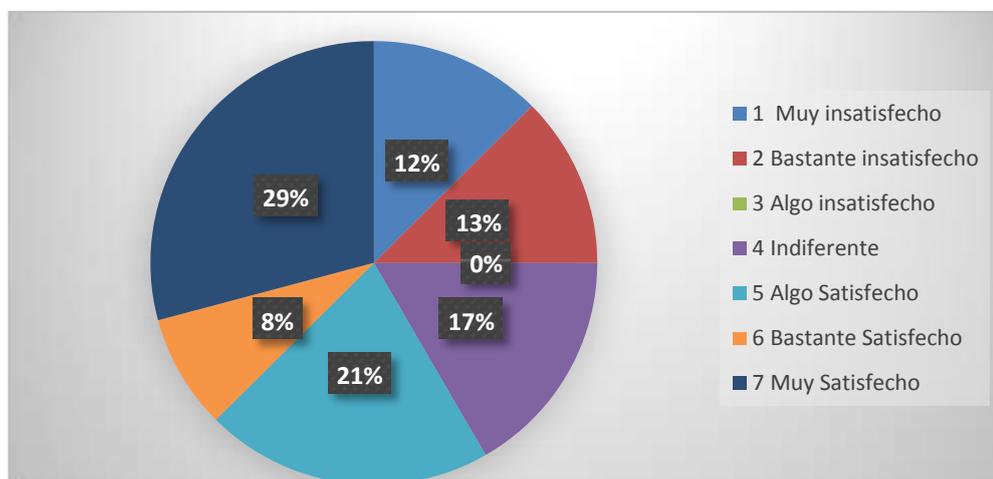


Figura 3. Calificación de las oportunidades que ofrece la institución

Análisis

Un 29% indica estar muy satisfecho, mientras el 21% sostiene estar algo satisfecho; y el 8% expresa estar bastante satisfecho. Por su parte, el 42% indica no estar satisfecho como suma del 12% de estar muy insatisfecho, 13% bastante insatisfecho, y un 17% estar indiferente. Aquí se puede notar que existe un 71% de insatisfacción en relación a las oportunidades para realizar actividades en lo que destaca. Es posible que no sean tomados en cuenta por lo cual no se ha podido observar las virtudes y capacidades de los docentes.

Tabla 5. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas que gusta
Criterio5.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	4	17%
Bastante Satisfecho	3	13%
Algo satisfecho	4	17%
Indiferente	7	29%
Algo insatisfecho	3	12%
Bastante insatisfecho	3	12%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

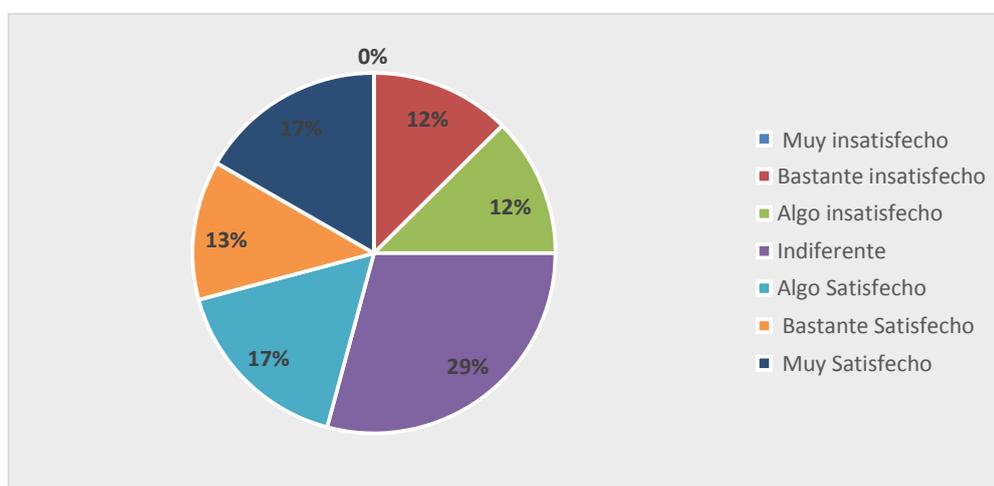


Figura 4. Nivel de satisfacción con las oportunidades dadas por su trabajo de hacer las cosas que le gustan

Análisis

El criterio que refiere a la calificación de las oportunidades por su trabajo de hacer las cosas que le gustan evidencia que del 100% de los docentes encuestados 7, que representan al 29% manifiestan estar muy satisfechos; 3 que representan al 13% indican estar bastante satisfechos; 4, que describen el 17% manifiestan estar algo satisfechos; 7, que representan el 29% indican estar indiferentes; 3 que engloba el 12% describen estar bastante insatisfechos; y, 3, que encierran el 12% manifiestan estar algo insatisfechos. Hay un 53% que manifiestan indiferencia y estar insatisfechos.

Tabla 6. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
Criterio 6.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	3	12%
Bastante Satisfecho	4	17%
Algo satisfecho	5	21%
Indiferente	0	0%
Algo insatisfecho	5	21%
Bastante insatisfecho	3	12%
Muy insatisfecho	4	17%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

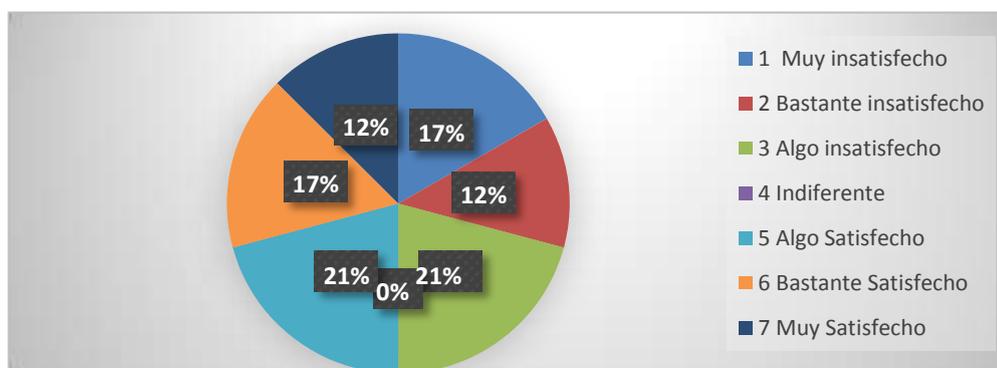


Figura 5. Participación en la consecución de los objetivos y metas programados por la unidad académica

Análisis

Respecto a la participación de los objetivos y metas programadas, los docentes manifiestan en un 12% estar muy satisfechos; 17% expresan estar bastantes satisfechos; 21% algo satisfechos respecto a la consecución de los objetivos; lo cual suman el 50% de participar en este proceso. En ese mismo criterio 17% indica estar insatisfecho, 12% considera estar bastante insatisfecho, En el análisis podemos recalcar que el 50%, de los consultados se mantienen al margen, es decir, que si los convocan a participar lo harán caso contrario no cambiaría en nada o que sienten que no son incluidos como protagonistas de estas metas. Es decir, que solo un grupo es tomado en cuenta como líderes o promotores de cambios o consecución de metas.

Tabla 7. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución
Criterio 7.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	5	21%
Bastante Satisfecho	4	17%
Algo satisfecho	0	0%
Indiferente	7	29%
Algo insatisfecho	4	17%
Bastante insatisfecho	4	16%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

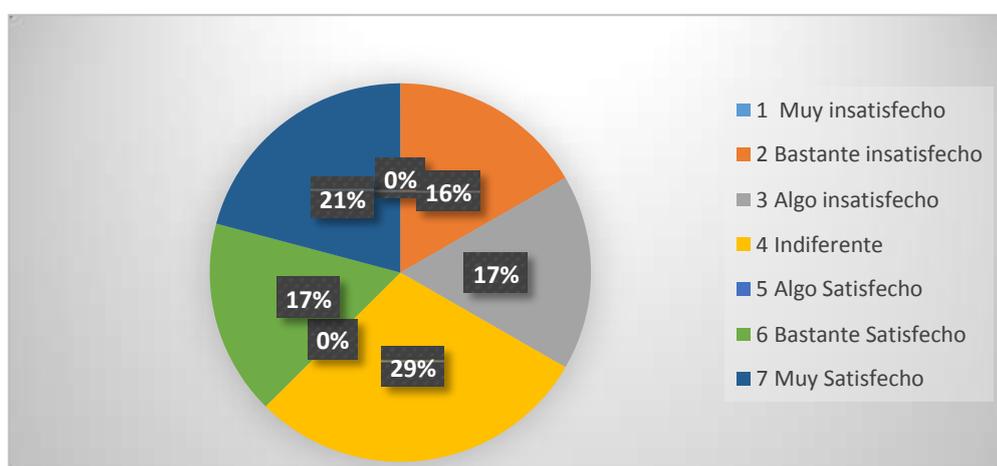


Figura 6. Las oportunidades de formación que ofrece la institución

Análisis

Tan solo el 38% que corresponde a 9 docentes de la FACE, se encuentran muy satisfechos y bastantes satisfechos (21% y 17% respectivamente) por las oportunidades de formación que obtienen en sus respectivas áreas. El 62%, que corresponde a 15 docentes, indican estar insatisfechos por la poca posibilidad de formación que se les brinda para el ejercicio de su profesión, por lo cual es necesaria la capacitación.

Tabla 8. Las oportunidades de promoción que tiene
Criterio 8.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	3	12%
Bastante Satisfecho	5	21%
Algo satisfecho	4	17%
Indiferente	4	17%
Algo insatisfecho	8	33%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

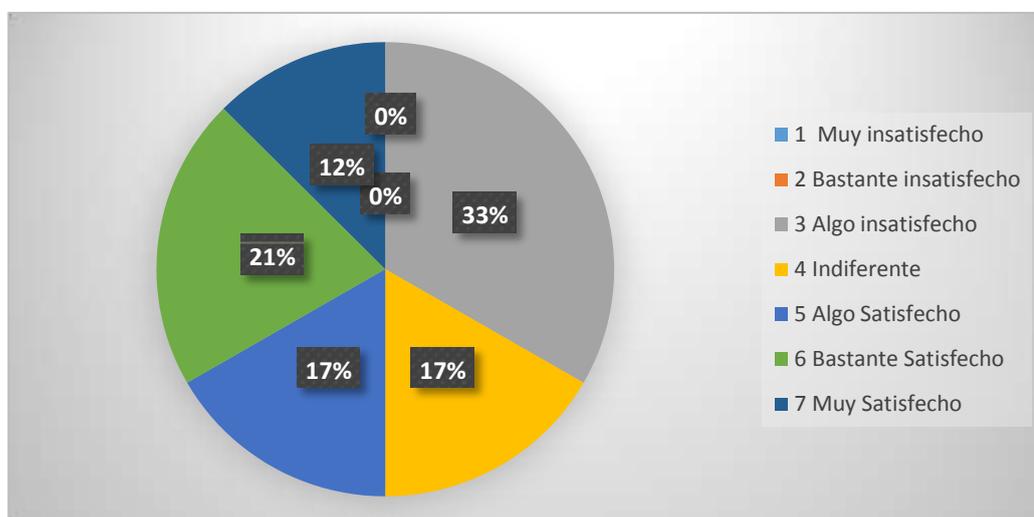


Figura 7. Las oportunidades de promoción que tiene

Análisis

Frente a las oportunidades de promoción que el docente de Face tiene en Unemi, se evidencia los siguientes resultados: 12% recalca estar muy satisfecho; 21% está bastante satisfecho; 17% expresa estar algo satisfecho. Por otra parte, se resalta 31 33% de estar algo insatisfechos y el 17% indica estar indiferente, lo cual es comprensible por cuanto el ascenso para algunos resultó beneficioso toda vez que se implementó el nuevo escalafón docente pero para el 50% resultó insatisfacción e indiferencia.

Tabla 9. Las relaciones personales con sus superiores
Criterio 9.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	6	25%
Bastante Satisfecho	7	29%
Algo satisfecho	5	21%
Indiferente	0	0
Algo insatisfecho	6	25%
Bastante insatisfecho	0	0
Muy insatisfecho	0	0
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi.

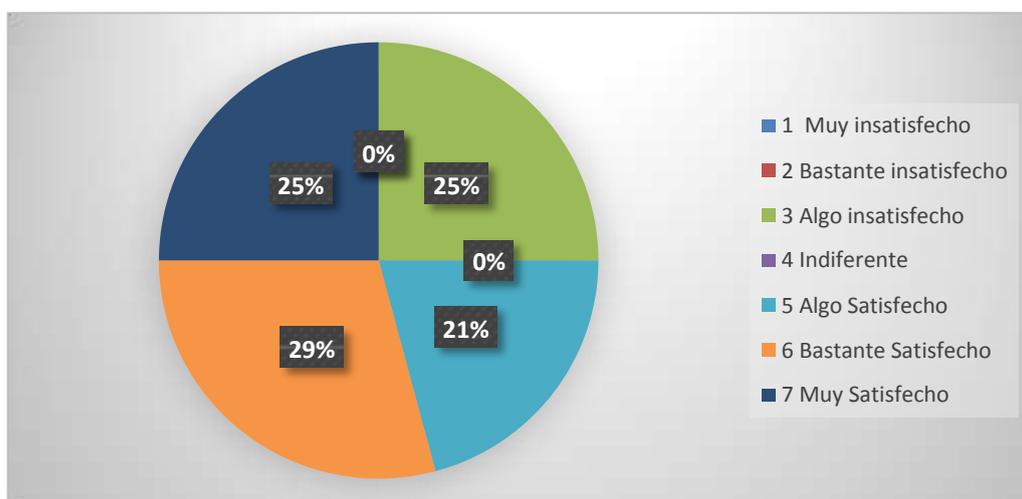


Figura 8. Las relaciones personales con sus superiores

Análisis

En el criterio de las relaciones personales de los docentes con sus superiores, el análisis de la encuesta indica que el 25% se encuentra muy satisfecho, el 29% bastante satisfecho, 21% indica estar algo satisfecho. Curiosamente el 25% indica estar algo insatisfecho de las relaciones de comunicación personales con los superiores.

Tabla 10. La supervisión que ejercen sobre usted
Criterio 10.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	4	17%
Bastante Satisfecho	7	29%
Algo satisfecho	4	17%
Indiferente	5	21%
Algo insatisfecho	4	16%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

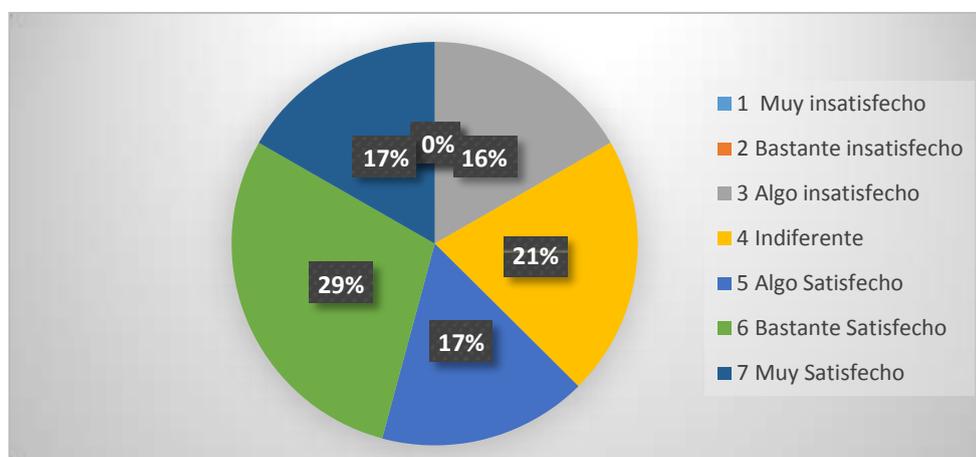


Figura 9. La supervisión que ejercen sobre usted

Análisis

El personal de forma global manifiesta sentirse bien con la supervisión que las autoridades ejercen sobre ellos, esto indica del profesionalismo que tienen: Analizado este dato se confluje que el 17% está muy satisfecho; 29% indica estar bastante satisfecho y el 17% expresa estar algo satisfecho. Por su parte, el 16% indica estar algo insatisfecho, mientras el 21% señala estar indiferente, lo cual puede ser interpretado que supervisión o sin ella, los docentes no creen que haya cambios mayoritarios.

Tabla 11. La proximidad y frecuencia con que es supervisado
Criterio 11.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	5	21%
Bastante Satisfecho	4	17%
Algo satisfecho	6	25%
Indiferente	9	37%
Algo insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

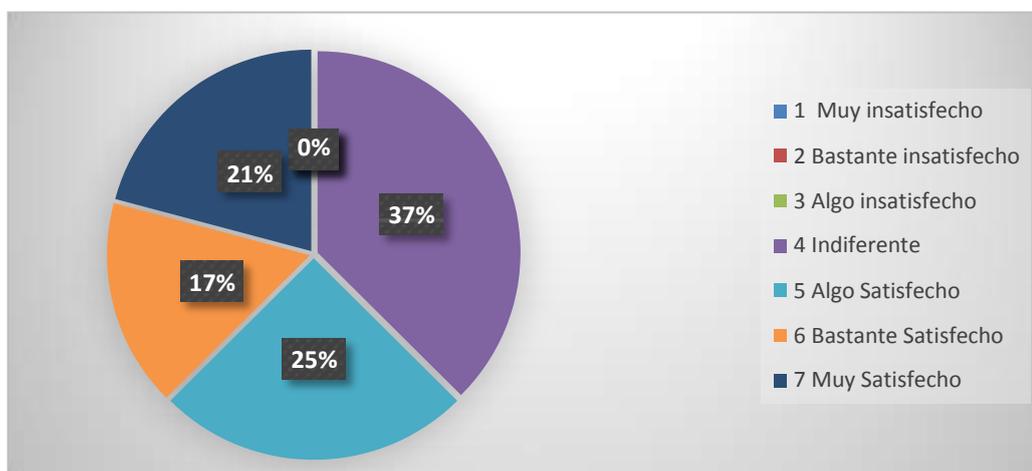


Figura 10. La proximidad y frecuencia con que es supervisado

Análisis

Ante la pregunta que refiere a la proximidad y frecuencia con que es supervisado, los docentes de manera general indican sentirse sin presión cuando son supervisados, sea frecuentemente o no, es visible que la mayoría ve que es buena esa supervisión. Así el 21% está muy satisfecho, el 17% resalta estar bastante satisfecho, mientras el 25% indica estar algo satisfecho. En contraposición de esta realidad, el 37% está indiferente frente al criterio de ser supervisado.

Tabla 12. La Forma en que sus supervisores juzgan su tarea
Criterio 12.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	4	17%
Bastante Satisfecho	5	21%
Algo satisfecho	4	16%
Indiferente	6	25%
Algo insatisfecho	6	25%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

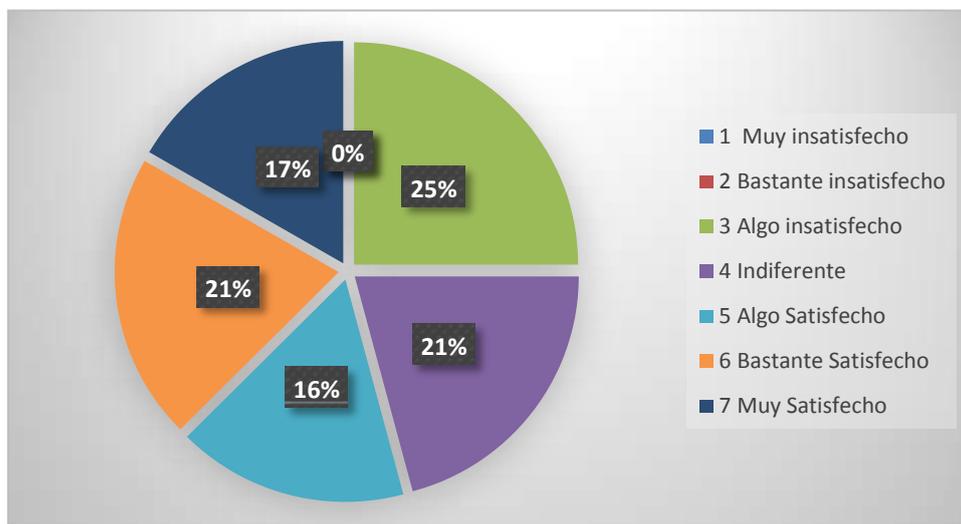


Figura 11. La forma en que sus supervisores valoran su trabajo

Análisis

Respecto a la forma en que sus supervisores valoran su trabajo, el 17% indica estar muy satisfecho; el 21% bastante satisfecho; y algo satisfecho el 16%. Por su parte el 25% indica estar algo insatisfecho junto al 25% señala estar indiferente frente a la manera cómo valoran el trabajo que ellos realizan desde sus espacios asignados. La encuesta determina que la mitad no se siente valorada.

Tabla 13. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución
Criterio 13.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	4	17%
Bastante Satisfecho	7	29%
Algo satisfecho	0	0%
Indiferente	3	12%
Algo insatisfecho	10	42%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

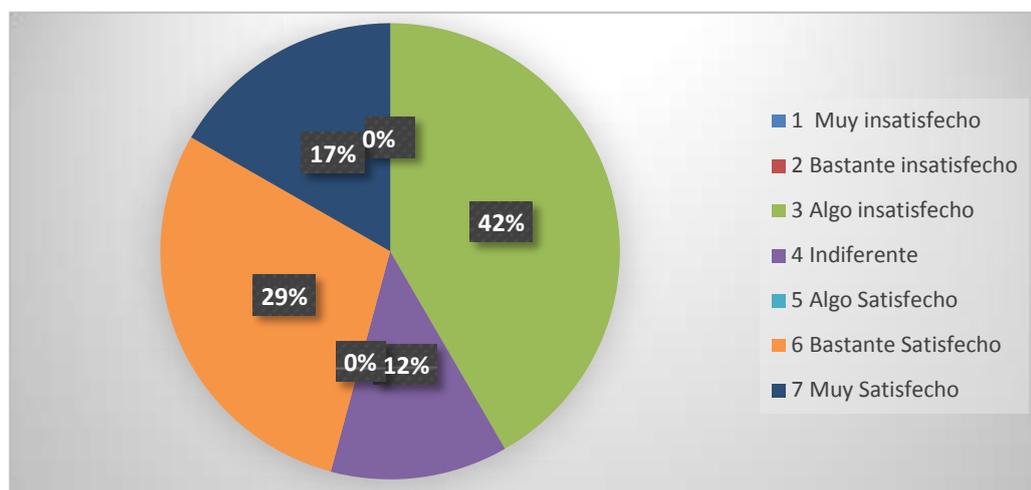


Figura 12. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución

Análisis

Los docentes consultados respecto a la igualdad y justicia en el trato que reciben de manera general indican que 17% admite estar muy satisfecho; 29% expresa estar bastante satisfecho; Por su parte, el 12% señala estar indiferente junto al 42% que expresa estar algo insatisfecho frente al trato de igualdad y justicia, dato importante que al ser analizado puede determinar incomodidad entre los compañeros.

Tabla 14. El apoyo que recibe de sus superiores
Criterio 14.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	3	14%
Bastante Satisfecho	0	0%
Algo satisfecho	6	29%
Indiferente	5	24%
Algo insatisfecho	7	33%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

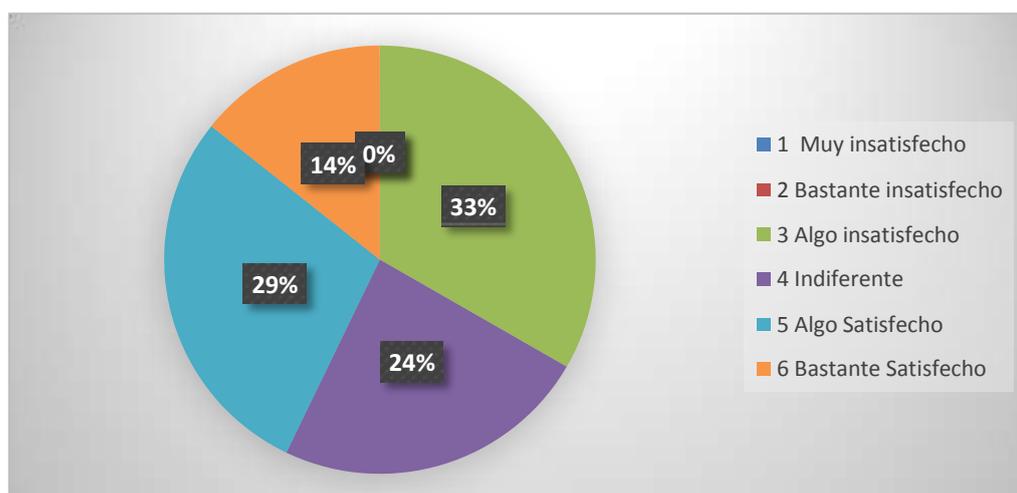


Figura 13. El apoyo que recibe de sus superiores

Análisis

El 43% si está satisfecho del apoyo que recibe de sus superiores, esto se describe con el 14% de estar bastante satisfechos; y el 29% algo satisfechos. En contraposición el 24% indica estar indiferente mientras el 33% indica estar algo insatisfecho. Esta situación se compara con la figura 11, donde se sienten satisfechos como los superiores valoran el trabajo que realizan. La indiferencia vuelve a presentarse no solo como una imparcialidad sino también como una desatención, que se debe tener en cuenta.

Tabla 15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo
Criterio 15.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	6	25%
Bastante Satisfecho	7	29%
Algo satisfecho	5	21%
Indiferente	6	25%
Algo insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi.

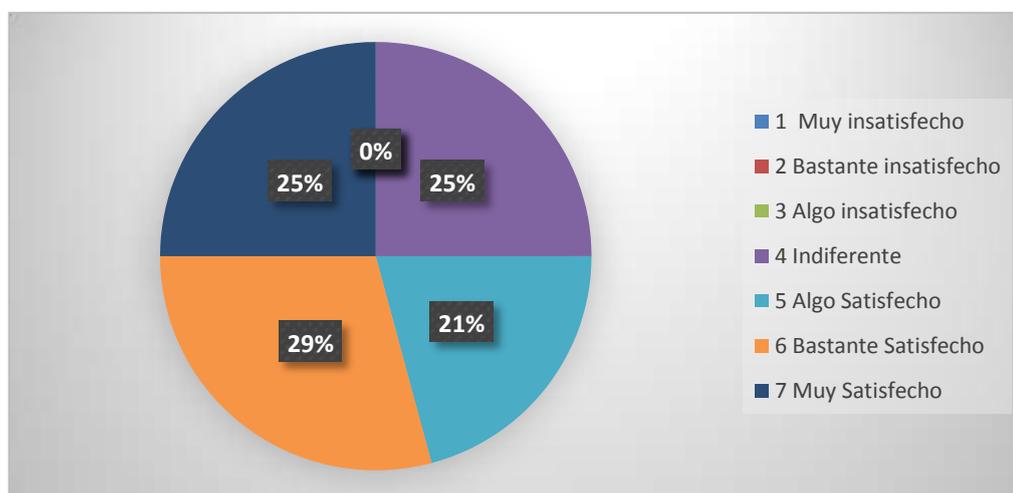


Figura 14. Capacidad para decidir de forma autónoma los aspectos relativos a su trabajo

Análisis

El personal encuestado que se siente muy satisfecho es el 25%; el 29% indica estar bastante satisfecho; el 21% señala estar algo satisfecho; mientras el 25% indica estar indiferente lo cual determinan que se sienten libres para realizar de manera autónoma el trabajo que ellos realizan. En este análisis, se verifica que casi el 46%, no se siente a gusto o que se mantienen indiferentes con la libertad que valoran su trabajo.

Tabla 16. Su participación en las decisiones de su departamento o sección
Criterio 16.

Opciones de respuesta	#	%
Muy satisfecho	0	0%
Bastante Satisfecho	6	25%
Algo satisfecho	8	33%
Indiferente	5	21%
Algo insatisfecho	5	21%
Bastante insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

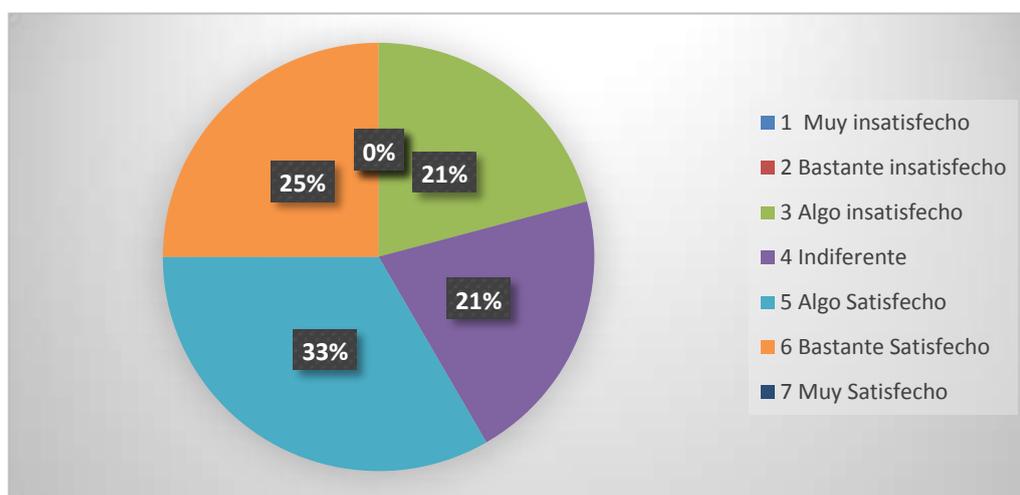


Figura 15. Participación en las decisiones del departamento o sección

Análisis

En este caso el 25% indica estar bastante satisfecho en la participación de las decisiones departamentales; 33% señala estar algo satisfecho. Por su parte el 21% manifiesta estar indiferente como estar algo insatisfecho. Ello significa que si hay participación de parte de los docentes para concretar una acción, que permita alcanzar el objetivo planteado. Mientras el 42% se sienten al margen.

Tabla 17. Situación laboral
Criterio 17.

Opciones de respuesta	#	%
Nombramiento Permanente	9	37%
Nombramiento provisional	6	25%
Nombramiento de Libre remoción	5	21%
Nombramiento de periodo fijo	4	17%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de la Ley Orgánica de Educación Superior

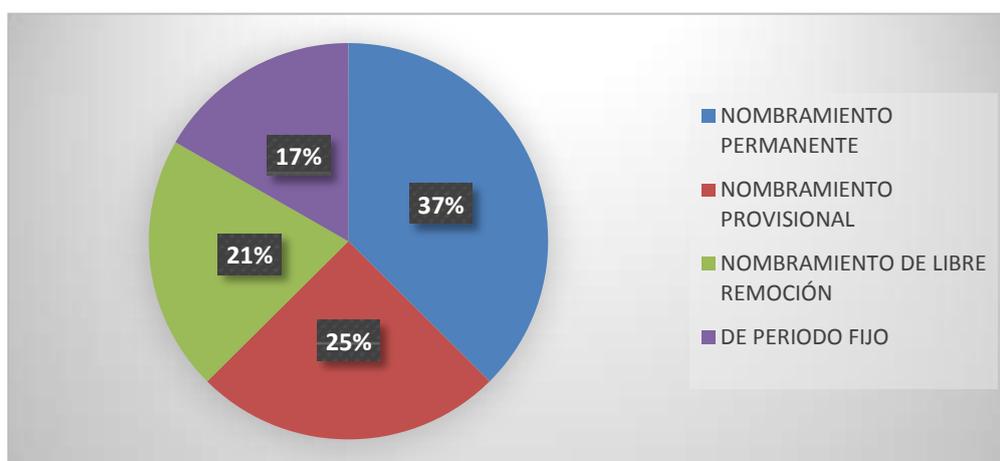


Figura 16. Ejercicio de la función pública de los docentes

Análisis

De manera general se demuestra el cargo o función que el docente cuenta. El resultado de la encuesta determina lo siguiente; el 17% del personal posee nombramiento; 21% posee nombramiento provisional; 25% tiene nombramiento de libre remoción; y, 37% de los encuestados expresa poseer nombramiento permanente.

Tabla 18. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?
Criterio18.

Opciones de respuesta	#	%
Exclusiva o Tiempo completo, con cuarenta horas semanales	19	79%
Semi exclusiva o medio tiempo, con veinte horas semanales.	0	0
Tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales.	5	21%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de la Ley Orgánica de Educación Superior

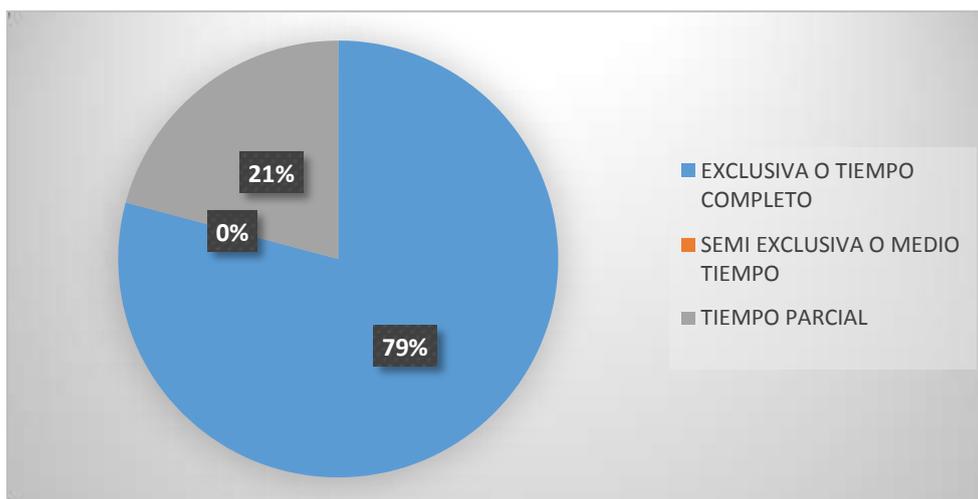


Figura 17. Carga horaria del docente

Análisis

El resultado de la encuesta indica que el 79%, que corresponde a 19 encuestados tienen tiempo completo mientras que el 21%, es decir 5 docentes encuestados tienen un tiempo parcial en sus contratos.

Tabla 19. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa

Criterio 19.

Opciones de respuesta	#	%
Profesor de Docencia	14	58%
Profesor de Investigación	6	25%
Dirección o gestión académica	4	17%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

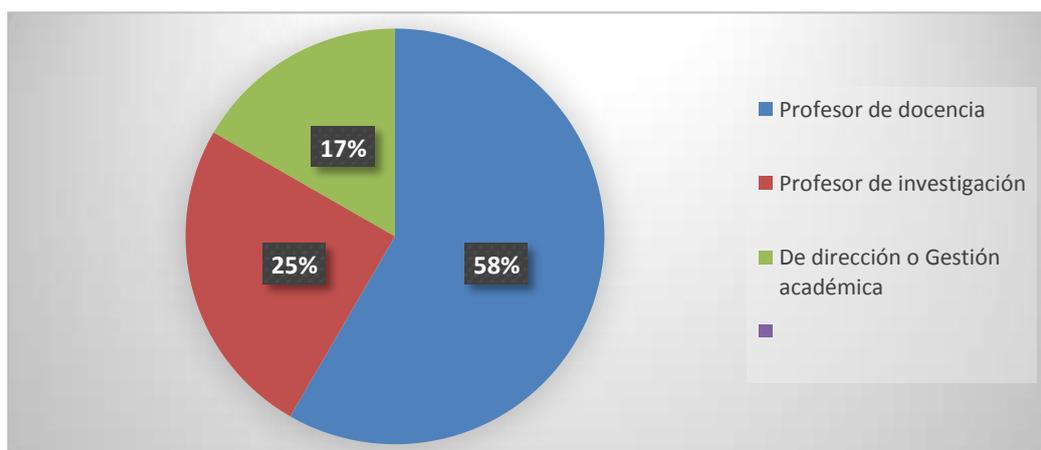


Figura 18. Categorías jerárquicas del docente

Análisis

De manera general la encuesta presenta que cuatro son directores, 14 están de docencia y como profesores de investigación se tiene seis docentes.

Los siguientes análisis van a determinar los parámetros de: estructura, responsabilidad, desafío, relaciones, conflicto e innovación de los docentes que forman parte de la FACE y se los describe al término de cada bloque.

El siguiente bloque de preguntas prevé direccionar el criterio de cómo usted se siente dentro de la institución. Se analiza sobre los criterios de valores corporativos.

Tabla 20. ¿Conozco los valores corporativos de la institución?
Criterio 20.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	25%
De acuerdo	8	33%
Totalmente de acuerdo	10	42%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

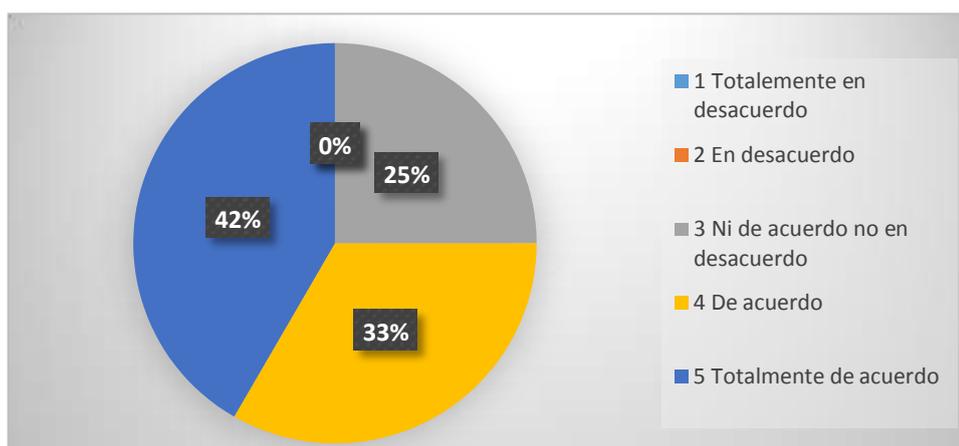


Figura 19. ¿Conoce los valores corporativos de la institución?

Análisis

De manera global los docentes manifiestan conocer los valores corporativos. 10 de los entrevistados que representan el 42% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 8, que describen el 33% está de acuerdo; y, 6 que representa el 25% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a conocer los valores corporativos de la institución.

Tabla 21. ¿Me identifico con los valores corporativos de la institución?

Criterio 21.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	5	21%
De acuerdo	10	42%
Totalmente de acuerdo	8	33%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

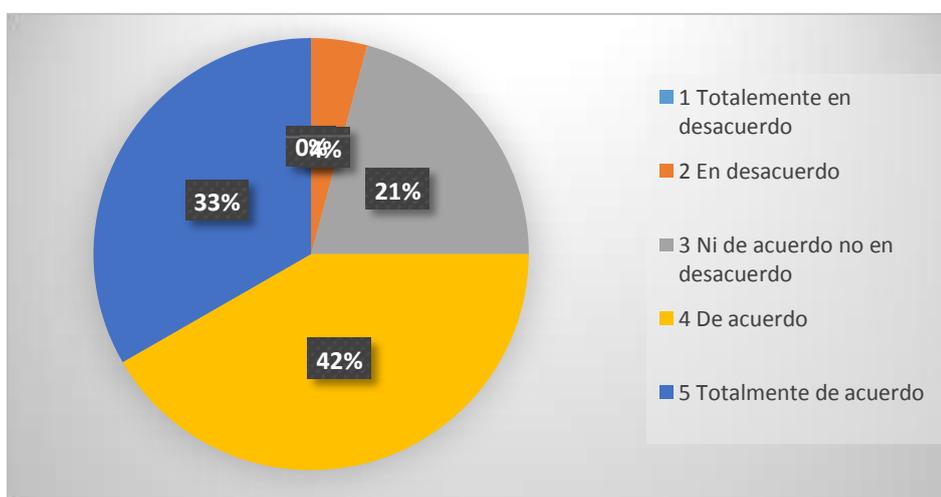


Figura 20. Me identifico con los valores corporativos de la institución

Análisis

De manera global los docentes manifiestan identificarse con los valores corporativos de la institución. 10 de los entrevistados que representan el 42% señalan estar de acuerdo con este criterio; 8, que describen el 33% están totalmente de acuerdo; 5 que representa el 21% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y, 1 que refiere al 4% manifiesta estar en desacuerdo respecto a identificarse con los valores corporativos de la institución.

Tabla 22. ¿Me gustaría trabajar por mucho tiempo en la facultad ciencias de la educación, face, de la universidad estatal de milagro, unemi?

Criterio 22.

Opciones de respuesta	#	%
Totalemente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	6	25%
De acuerdo	4	17%
Totalmente de acuerdo	13	54%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

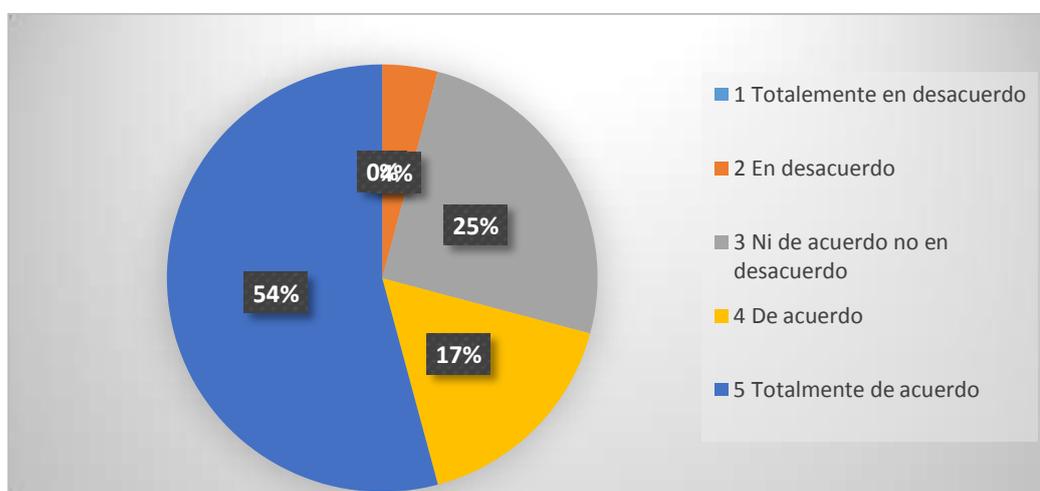


Figura 21. ¿Gustaría trabajar por mucho tiempo en la facultad de ciencias de la educación, FACE, de la universidad estatal de milagro, UNEMI?

Análisis:

Respecto a la preferencia por trabajar en FACE, los docentes encuestados indican de manera global lo siguiente: 13 de los entrevistados que representan el 54% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 4, que describen el 17% están de acuerdo; 6 que representa el 25% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y, 1 que refiere al 4% manifiesta estar en desacuerdo respecto a trabajar por mucho tiempo en la Facultad de Ciencias de la Educación.

Tabla 23. ¿Acepto las decisiones en materia de horarios, planificación, investigación dadas por la autoridad máxima de la facultad?

Criterio 23.

Opciones de respuesta	#	%
Totalemente en desacuerdo	2	8%
En desacuerdo	3	12%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	4	17%
De acuerdo	6	25%
Totalmente de acuerdo	9	38%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

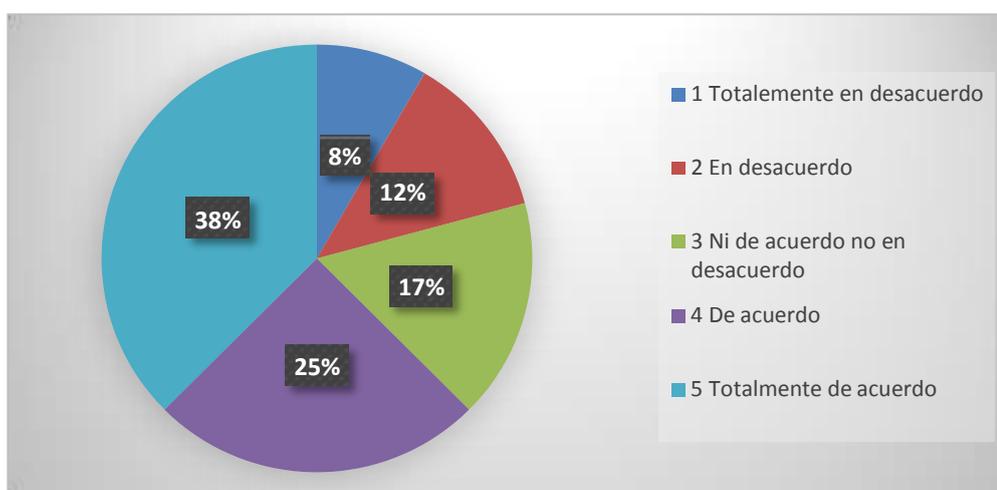


Figura 22. ¿Acepto las decisiones en materia de horarios, planificación, investigación dadas por la autoridad máxima de la facultad?

Análisis:

El criterio de aceptar las decisiones en materia de horarios, planificación e investigación dados por la autoridad arrojó el siguiente resultado: 9 de los entrevistados que representan el 38% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 6, que describen el 25% están de acuerdo; 4 que representa el 17% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3 que refiere al 12%; y, 2 que equivale al 8% indica estar totalmente en desacuerdo respecto a la facultad de aceptar las decisiones de las autoridades respecto a horarios de las actividades docentes. Hay un 37% de docentes inconformes.

Tabla 24. ¿Muestro interés por el futuro de la institución?

Criterio 24.

Opciones de respuesta	#	%
Totamente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo no en desacuerdo	5	21%
De acuerdo	8	33%
Totalmente de acuerdo	11	46%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

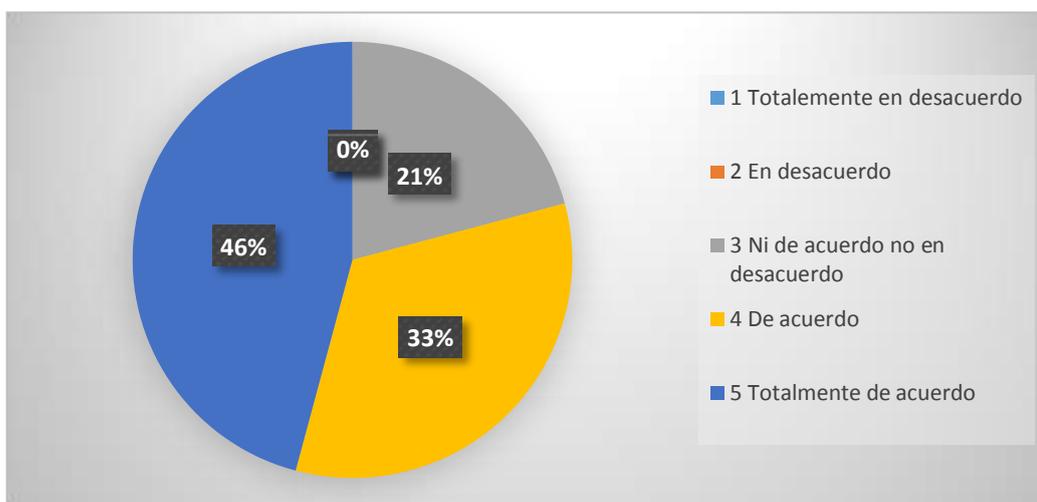


Figura 23. ¿Muestro interés por el futuro de la institución?

Análisis:

El criterio de mostrar interés por el futuro de la facultad arrojó el siguiente resultado: 11 de los entrevistados que representan el 46% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 8, que describen el 33% están de acuerdo; 5 que representa el 21% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al futuro de la facultad de Ciencias de la Educación.

Tabla 25. ¿Tengo la suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo?
Criterio 25.

Opciones de respuesta	#	%
Totamente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	8%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	8	33%
De acuerdo	9	38%
Totalmente de acuerdo	6	25%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

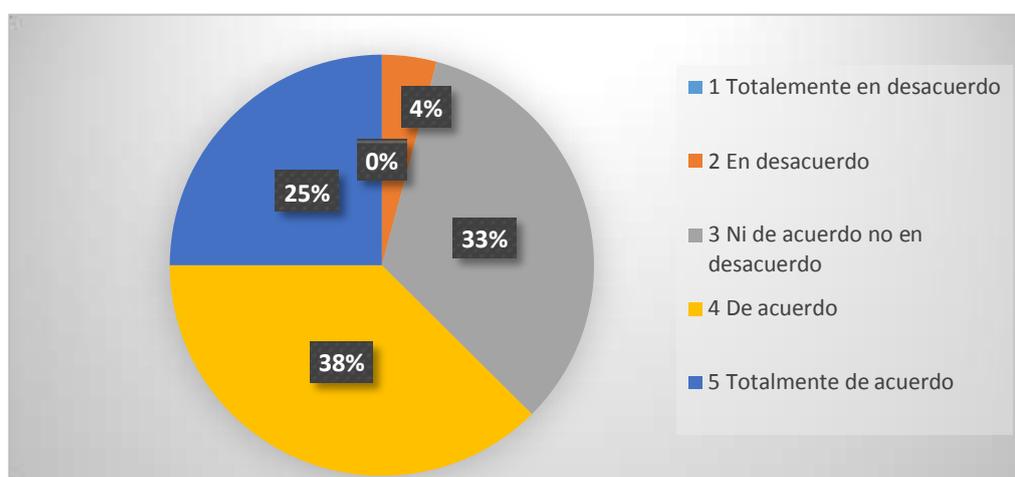


Figura 24. ¿Tengo la suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo?

Análisis:

El criterio de autonomía para el desarrollo de la actividad docente arrojó el siguiente resultado: 6 de los entrevistados que representan el 25% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 9, que describen el 38% están de acuerdo; 8 que representa el 33% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la suficiente autonomía para el desarrollo de la actividad docente. El 41% no siente autonomía.

Tabla 26. ¿En el criterio de planificación, mis ideas son consideradas por mis superiores?
Criterio 26.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	3	12%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	9	38%
De acuerdo	5	21%
Totalmente de acuerdo	6	25%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

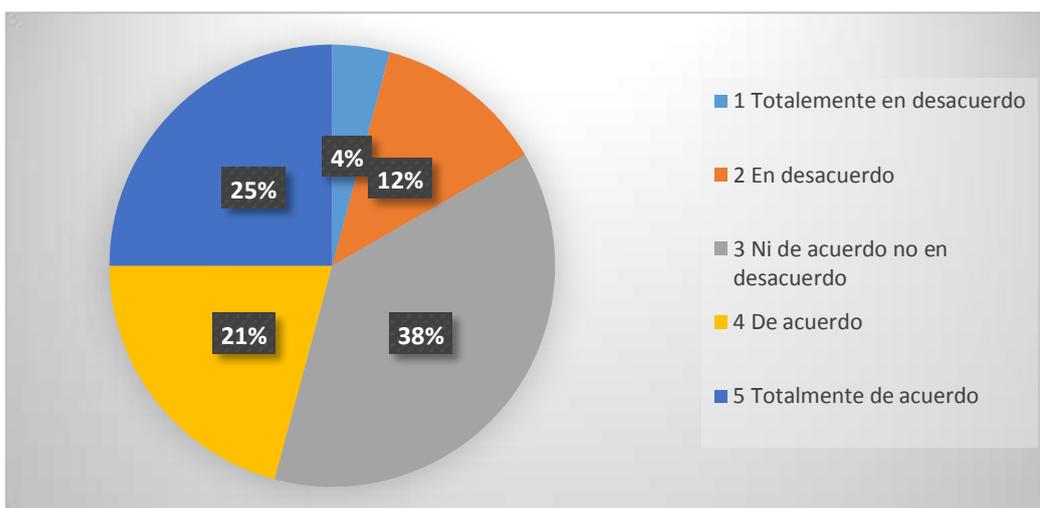


Figura 25. ¿En el criterio de planificación, mis ideas son consideradas por mis superiores?

Análisis:

El criterio de conocer si las ideas de los docentes eran consideradas en las respectivas planificaciones se obtuvo el siguiente resultado: 6 de los entrevistados que representan el 25% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 5, que describen el 21% están de acuerdo; 9 que representa el 38%; 3 que refieren al 12% indican estar en desacuerdo; y, 1 que encierra el 4% señala estar totalmente en desacuerdo. El 54% se sienten ignorados por sus superiores.

Tabla 27. ¿Desarrollo mi trabajo dependiendo de las decisiones de mi coordinador, director o decano?

Criterio 27.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	7	29%
De acuerdo	8	34%
Totalmente de acuerdo	8	33%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

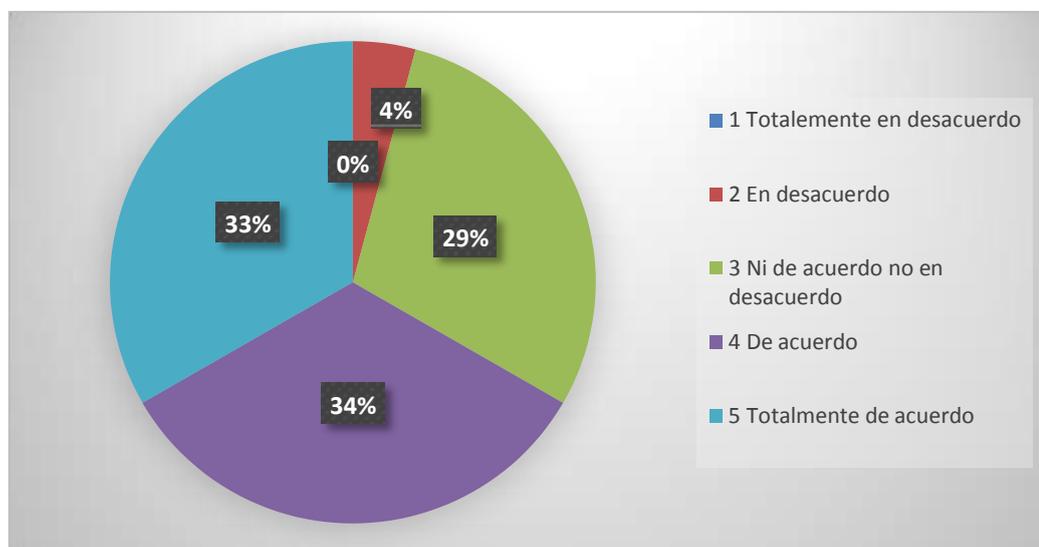


Figura 26. ¿Desarrollo mi trabajo dependiendo de las decisiones de mi coordinador, director o decano?

Análisis:

El criterio de conocer si desarrolla el trabajo dependiendo de las decisiones del director o decano, los docentes indicaron lo siguiente: 8 de los entrevistados que representan el 33% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 8, que describen el 34% están de acuerdo; 7 que representa el 29%; 1 que refieren al 4% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla 28. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es satisfactoria?

Criterio 28.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	10	42%
De acuerdo	4	17%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	9	37%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

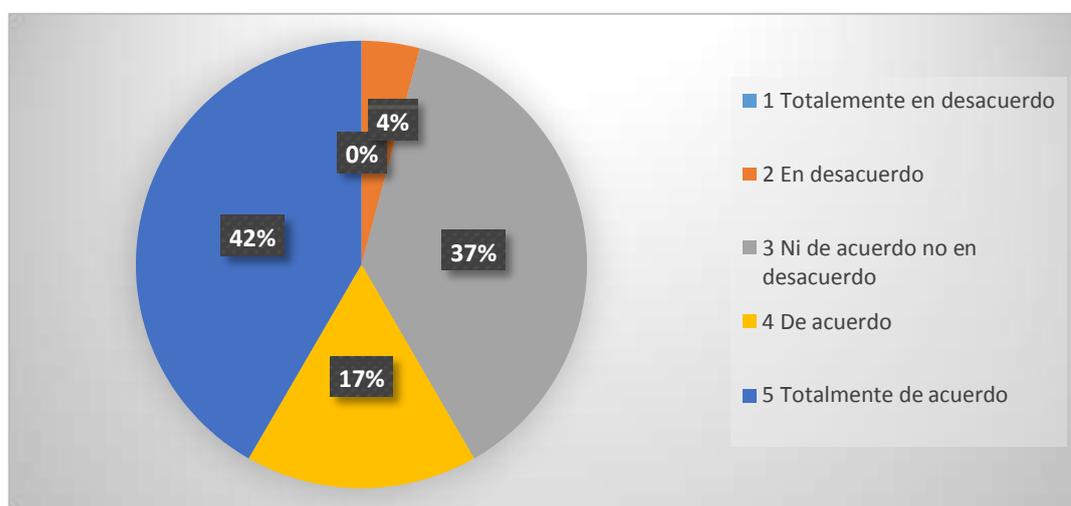


Figura 27. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es satisfactoria?

Análisis:

Respecto a la remuneración que reciben los docentes indicaron lo siguiente: 10 de los entrevistados que representan el 42% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 4, que describen el 17% están de acuerdo; 9 que representa el 37% indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1 que refieren al 4% manifiesta estar en desacuerdo frente a la remuneración que perciben por el desarrollo de la docencia. El 41% es indiferente o está en desacuerdo con el sueldo, por lo cual, tal vez no estén motivados por lo mismo.

Tabla 29. ¿Me siento motivado a emprender esfuerzos adicionales para la consecución de las metas y objetivos de la institución?

Criterio 29.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	17	63%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	5	27%
En desacuerdo	1	5%
Totalmente en desacuerdo	1	5%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

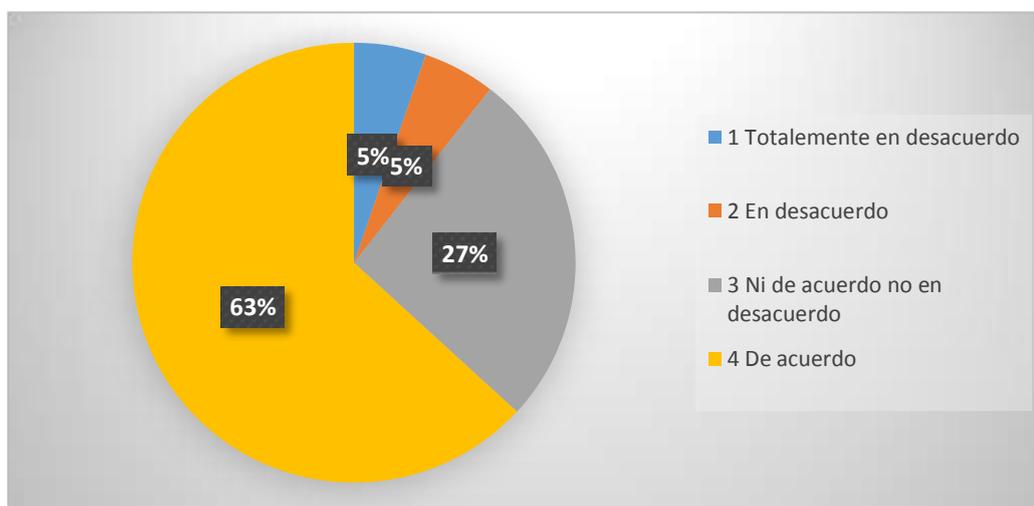


Figura 28. ¿Me siento motivado a emprender esfuerzos adicionales para la consecución de las metas y objetivos de la institución?

Análisis:

Referente al sentimiento de motivación para emprender esfuerzos adicionales para el logro de metas y objetivos institucionales, los docentes indicaron lo siguiente: 12 de los entrevistados que representan el 63% señalan estar de acuerdo con este criterio; 5, que describen el 27% están ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1 que representa el 5% indica estar en desacuerdo; y, 1 que refieren al 5% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a motivación alguna. Un 7% es indiferente y no está motivado a conseguir los objetivos y metas de la institución.

Tabla 30. ¿Estoy motivado a desarrollar mi trabajo diario?
Criterio 30.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	10	42%
De acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	6	25%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

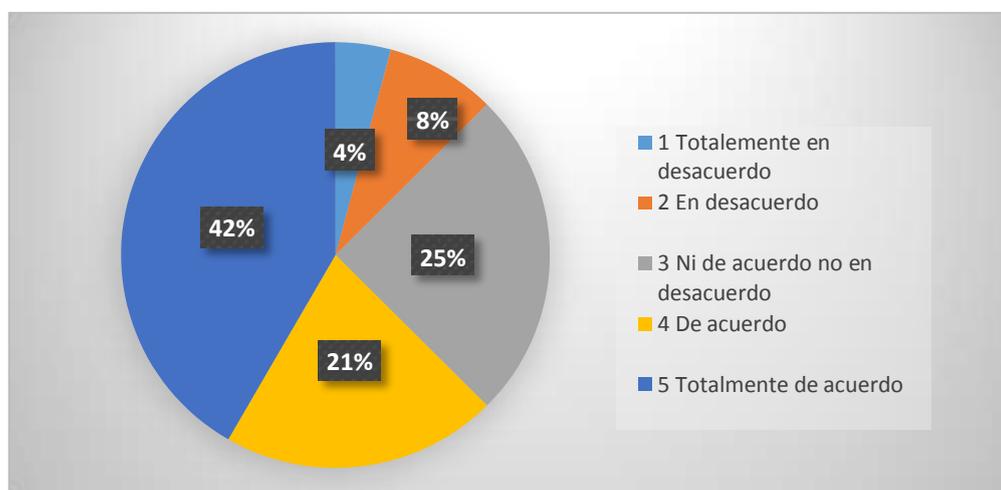


Figura 29. ¿Estoy motivado a desarrollar mi trabajo diario?

Análisis:

Referente al sentimiento de motivación el desarrollo del trabajo diario, los docentes indicaron lo siguiente: 10 de los entrevistados que representan el 42% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 5, que describen el 21% están de acuerdo; 6, que encierran el 25% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2 que representa el 8% indica estar en desacuerdo; y, 1 que refieren al 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a motivación diaria frente al trabajo. Un 37% esta desmotivado.

Tabla 31. ¿Mantengo una fluida relación con mis compañeros desarrollando una comunicación entre cada uno de ellos y los jefes?

Criterio 31.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	5	21%
De acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	1	4%
Totalemente en desacuerdo	1	4%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

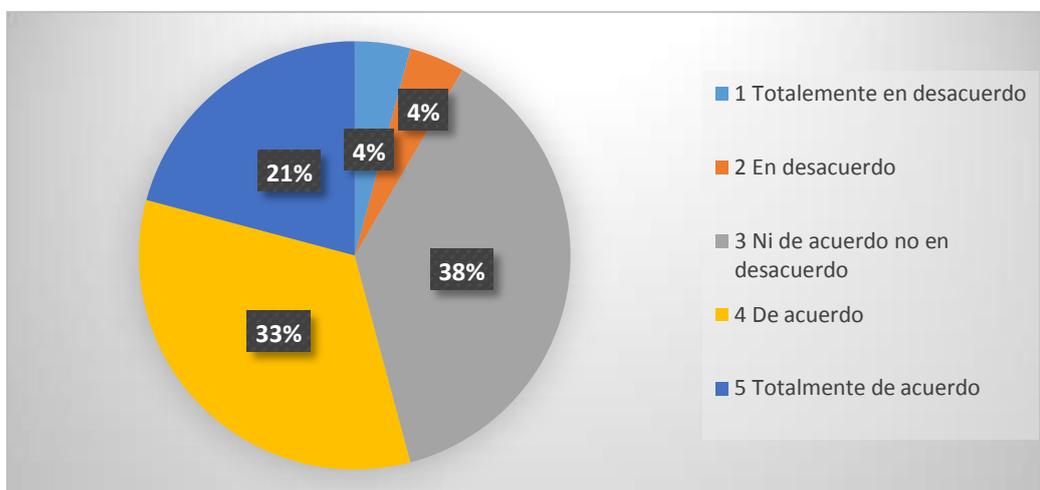


Figura 30. ¿Mantengo una fluida relación con mis compañeros desarrollando una comunicación entre cada uno de ellos y los jefes?

Análisis:

Referente a la comunicación que se genera con los compañeros los docentes indicaron lo siguiente: 5 que representan el 21% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 8, que describen el 33% están de acuerdo; 9, que encierran el 38% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1 que representa el 4% indica estar en desacuerdo; y, 1 que refieren al 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a la fluidez de la comunicación entre cada uno de los docentes. Hay mucha indiferencia entre compañeros.

Tabla 32. ¿Se toman en cuenta fechas trascendentales como aniversarios, cumpleaños al interior de la FACE?

Criterio 32.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	5	21%
De acuerdo	4	17%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	10	42%
En desacuerdo	2	8%
Totamente en desacuerdo	3	12%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

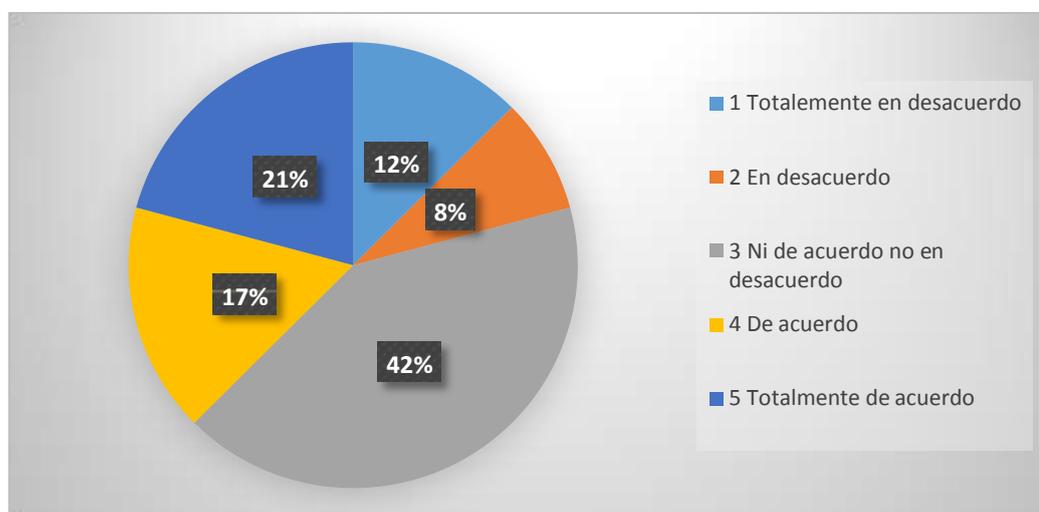


Figura 31. ¿Se toman en cuenta fechas trascendentales como aniversarios, cumpleaños al interior de la FACE?

Análisis:

En lo que refiere a los criterios de fechas trascendentales como cumpleaños y aniversarios, los docentes indicaron lo siguiente: 5 que representan el 21% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 4, que describen el 17% están de acuerdo; 10, que encierran el 42% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2 que representa el 8% indica estar en desacuerdo; y, 3 que refieren al 12% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a la toma de cuenta de aniversarios y fechas especiales.

Tabla 33. Aunque no esté de acuerdo con mis compañeros, ¿puedo expresar mis criterios personales a los directores de carrera y decano?

Criterio 33.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	3	13%
De acuerdo	6	25%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	9	37%
En desacuerdo	4	17%
Totalemente en desacuerdo	2	8%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

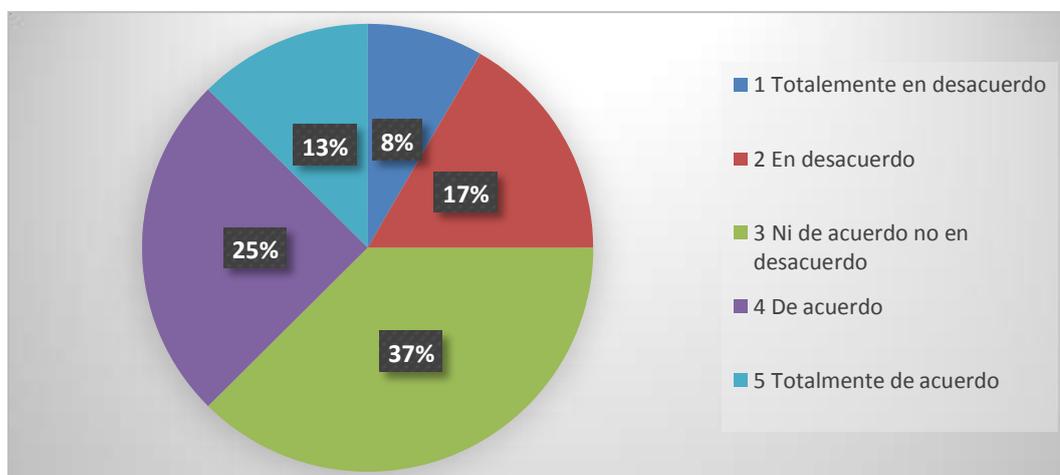


Figura 32. ¿Puedo expresar mis criterios personales a los directores de carrera y decano?

Análisis:

En lo que refiere a expresar criterios personales a los directivos de la facultad, los docentes indicaron lo siguiente: 3 que representan el 13% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 6, que describen el 25% están de acuerdo; 9 que encierran el 37% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 que representa el 17% indica estar en desacuerdo; y, 2 que refieren al 8% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a los criterios personales que se imparten con los directivos de la facultad.

Tabla 34. ¿Mi director de carrera / decano (a) actúa con equidad al momento de presentarse algún inconveniente laboral estrictamente académico?

Criterio 34.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	4	17%
De acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	10	42%
En desacuerdo	3	12%
Totalemente en desacuerdo	2	8%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

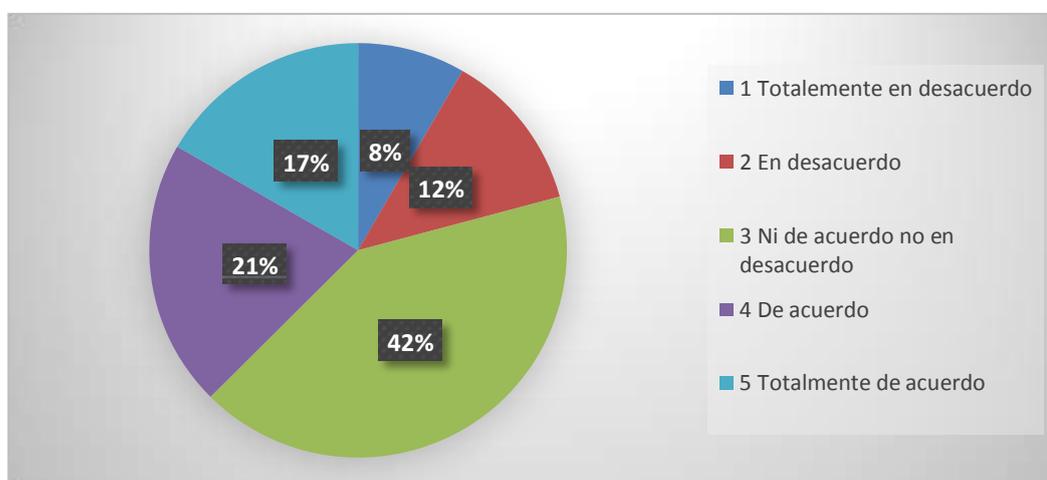


Figura 33. ¿Mi director de carrera / decano (a) actúa con equidad al momento de presentarse algún inconveniente laboral estrictamente académico?

Análisis:

Querer conocer el criterio de equidad de los directivos frente a presentarse algún inconveniente académico en el desarrollo de la actividad, los docentes indicaron lo siguiente: 4 que representan el 17% señalan estar totalmente de acuerdo con este criterio; 5, que describen el 21% están de acuerdo; 10 que encierran el 42% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3 que representa el 12% indica estar en desacuerdo; y, 2 que refieren al 8% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a la acción de los directivos frente a un problema docente que se presentare.

Tabla 35. ¿Muestro mi conformidad con los conocimientos que poseo para el ejercicio de mis funciones?

Criterio 35.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	6	25%
De acuerdo	5	21%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	9	38%
En desacuerdo	3	12%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

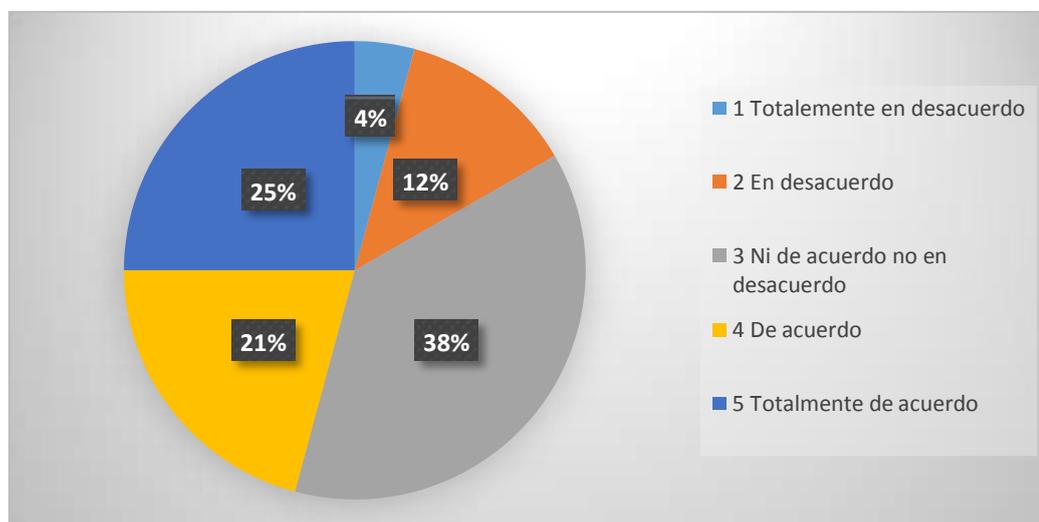


Figura 34. ¿Muestro mi conformidad con los conocimientos que poseo para el ejercicio de mis funciones?

Análisis:

Respecto a si se muestra inconformidad con los conocimientos que se posee para el desarrollo de las funciones académicas, los docentes indicaron lo siguiente: 6 que representan el 25% señalan estar totalmente de acuerdo; 5, que describen el 21% están de acuerdo; 9 que encierran el 38% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 3 que representa el 12% indica estar en desacuerdo; y, 1 que refieren al 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo frente a mostrar inconformidad con los conocimientos adquiridos para el desarrollo de la práctica docente.

Tabla 36. ¿Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio del plan de capacitación anual debidamente planificado por la máxima autoridad?

Criterio 36.

Opciones de respuesta	#	%
Totalmente de acuerdo	12	50%
De acuerdo	8	33%
Ni de acuerdo no en desacuerdo	3	13%
En desacuerdo	1	4%
Totamente en desacuerdo	0	0%
Total:	24	100

Fuente: Tomado de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, aplicado en Face, Unemi

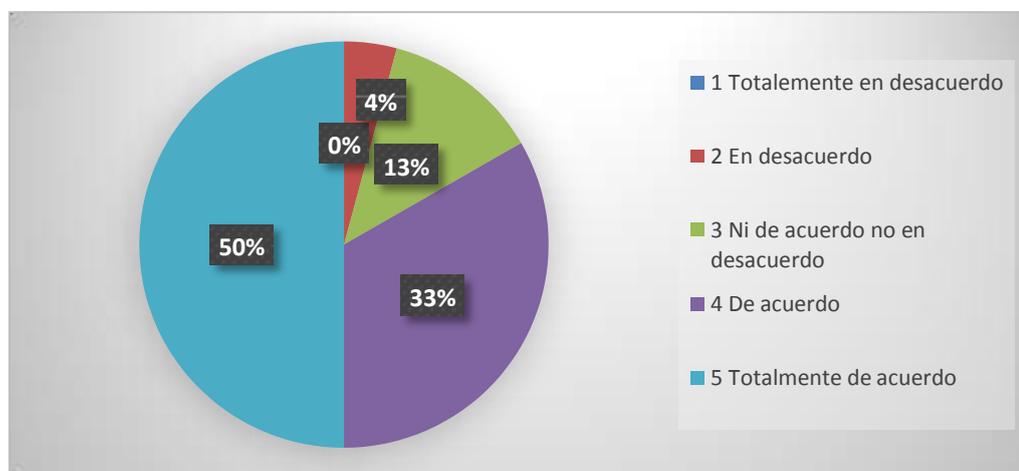


Figura 35. ¿Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio del plan de capacitación anual debidamente planificado por la máxima autoridad?

Análisis:

Respecto a si gustaría recibir conocimientos actualizados por medio de un plan de capacitación anual debidamente planificado, los docentes indicaron lo siguiente: 12 que representan el 50% señalan estar totalmente de acuerdo; 8, que describen el 33% están de acuerdo; 3 que encierran el 13% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; 1 que representa el 4% indica estar en desacuerdo frente a recibir capacitación actualizada dado por una planificación anual.

Discusión general de los resultados

En este apartado se describe el análisis y síntesis respecto a los criterios que se pueden observar una vez descrito cómo el docente de FACE interpreta su accionar respecto a las oportunidades que brinda la institución. La pregunta uno, se alinea con la dos para marcar que la institución como tal brinda oportunidades y estas a su vez gustan, en la cual se evidencia que los docentes están motivados por la docencia como tal, enseñar, sin embargo apenas un 37% están altamente motivado por las oportunidades de hacer las actividades en las que destacan.

Respecto a la participación en la consecución de los objetivos y metas del criterio cinco se evidencia una participación radical mientras que el 50% de los docentes describen su participación en este ítem, 50% de ellos les es indiferente participar o no. Esta pregunta se complementa con el interrogante 12, que refiere a las oportunidades de formación brindada por la institución, por lo cual se confirma que existe insatisfacción lo cual afecta al logro de objetivos y metas, además, de que es necesaria la capacitación, como medida para elevar el nivel de motivación y satisfacción.

En lo referente a las relaciones de los docentes con los directivos, los docentes muestran mucha insatisfacción en diferentes sentidos. Hay un 25% de docentes que se muestran insatisfechos en su relación con sus superiores, lo cual es alto considerando que la satisfacción afecta significativamente al logro de objetivos organizacionales. Así se observa que la mitad de los docentes se sienten insatisfechos en la forma que valoran su trabajo, o su trabajo es juzgado. Un 54% no se siente tratado con equidad y justicia, El 57% no se siente apoyado por sus superiores y apenas el 14% se siente muy satisfecho con el apoyo. Otro factor que revela insatisfacción.

La valoración del trabajo es algo que se resalta por cuanto apenas el 17% de los consultados indica estar altamente satisfactorio frente a la forma que los directivos valoran el trabajo del docente. El indicador de la pregunta 12 refiere un 25% de insatisfacción, el cual se enlaza con el aspecto de recibir apoyo de los directivos que también refleja un porcentaje alto, el mismo que llega al 33% de insatisfacción.

La capacidad de decisión autónoma criterio 20 está entre los términos medios por cuanto el 25% muestra satisfacción y existe un 25% de indiferencia frente a este aspecto, lo cual puede ser determinante a la hora de cumplir con el rol docente. Esta situación se complementa con el aspecto de la participación en las decisiones que nacen desde la sección o departamento académico. El criterio 21 describe esta realidad.

Desde el criterio 22 hasta el 30, se describe el cargo docente acorde a las exigencias de la Ley Orgánica de Educación Superior. El nivel de cumplimiento en este aspecto es ejemplar para el criterio de calidad al que se ven expuestas las universidades del país.

Las preguntas 32 y 33, refieren los parámetros de los valores institucionales que el docente conoce. En este aspecto se debe reforzar los componentes de la misma por cuanto en su quehacer educativo, es netamente formativa e importante para el desempeño del docente el cual se complementa con la pregunta 36 sobre el porvenir de la Facultad donde un aproximado de un 80% indica estar interesado por el mismo.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que si bien es cierto que trabajan en conjunto con la autoridad y realizan sus actividades con la aprobación respectiva,

por lo general, en estas decisiones no participan los docentes. Por consiguiente, se sienten insatisfechos así reflejan los criterios 37 y 38.

El criterio de no tener mucha autonomía, además de que sus ideas o sugerencias casi no son tomadas en cuenta, es digno de ser interpretado. Se puede llevar al personal docente a mejorar esa desmotivación. Este aspecto se aprecia en la pregunta 38 donde se pregunta si sus “ideas son consideradas por sus superiores”, la insatisfacción junto con la imparcialidad forma un 54%.

El personal docente encuestado muestra su predisposición para emprender esfuerzos que le permitan contribuir en la consecución de las metas. Si bien es cierto que es una gran parte, pero hay desde el otro lado, entre aquellos que se mantienen en línea de opinión y quienes están en desacuerdo afirmando no sentirse motivados. Se puede comprender que la motivación individual generalmente es buena, pero hay que recordar que el trabajo como la motivación debe ser colectiva.

En criterios de comunicación se evidencia que la relación de la comunicación y la convivencia establecida por los docentes de la facultad a nivel general es regularmente buena. Es así, como ejemplo en la figura 31, criterio 44; se observa que tan solo 9 encuestados, sumando los dos puntos positivos 21% y 17% se involucran en participar. Esto también indica que el otro porcentaje o bien no si incluye o son parte del grupo que han sido excluidos en los festejos.

Desde el enfoque de compartir opiniones se evidencia acuerdo cuando se comparten opiniones y los porcentajes dan a entender que hay ciertos desacuerdos que podrían dañar el clima laboral para el docente, pues sus opiniones no son compartidas.

En las figuras 34 y 35 se evidencia la partición de los encuestados respecto a la conformidad de los conocimientos y a la apertura de recibir capacitación debidamente planificada. Llama la atención este criterio por cuanto existe satisfacción de los encuestados en un 50% mientras que, del otro grupo se mantiene en desacuerdo o simplemente al margen.

El grupo que mantiene su opinión imparcial; es decir, los que respondieron con indecisión, han preferido mantenerse neutral, esto no significa que su trabajo no haya contribuido al logro de objetivos organizacionales, sino que simplemente no desean generar una respuesta que pudiese ser tomada como indicador de ausencia de conocimientos o debilidades en el desempeño de sus funciones; por lo tanto, debe ser incorporado a aquel grupo que considera necesario aplicar un plan para motivar el desempeño como respuesta a una satisfacción laboral.

Por lo tanto revisando los resultados obtenidos de la encuesta a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNEMI, se pudo observar que la mayoría no están totalmente satisfechos laboralmente, lo cual incide en el logro de sus objetivos.

Capítulo IV

PROPUESTA

Introducción

En la actualidad las instituciones de Educación Superior están sometidas a transformaciones y cambios ante los desafíos generados por la sociedad del conocimiento; la cual desde su génesis conduce a todas las instituciones y organizaciones a competir frente a los cambios culturales y tecnológicos generados por el mundo mismo.

Lo anterior demanda una alta disposición de toma de decisiones por parte de los responsables de la misma, debido al criterio de calidad al que están llamadas las instituciones de Educación Superior, las cuales se destacan a la generación de conocimientos matizados por los resultados científicos y tecnológicos llevados a la praxis; considerando la calidad que subyace en los procesos pertinentes de la gestión universitaria.

De este modo la mejora continua es un imperativo que se debe tomar en cuenta en cada uno de sus componentes de la organización: Capacidades del personal, Liderazgo, Comunicación, Responsabilidad, Motivación, Relaciones con su entorno laboral; al fin de cumplir la misión, visión y logros instituciones.

La propuesta que a continuación se describe está estructurada por dos planes que parten del contexto situacional del docente universitario que labora en FACE. El primero de ellos refiere a la necesidad de mejorar la reputación académica desde el uso de plataformas tecnológicas dónde participe a la comunidad científica de todos los logros académicos e investigativos. Mucho más si en los actuales momentos posee una oferta On Line. EL segundo plan tiene que

ver con la necesidad de capacitación de coaching y liderazgo con lo cual se prevé mejorar en la toma de decisiones como en la consecución de logros y objetivos institucionales.

Justificación

El enfoque de mejora continua parte de la premisa de la gestión educativa, la cual es definida como “el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones” (Botero, 2019) así como la “acción y efecto de administrar”. Es importante recalcar que la gestión educativa toma los principios generales de la gestión educativa como disciplina.

Por eso, la propuesta con dos planes ya descritos prevé contribuir en la mejora sustancial de la reputación académica como la planificación de programas de capacitación dirigidos a la formación docente que proporcionen al profesor elementos teóricos y prácticos, ubicados históricamente, que le permitan entender su sociedad y brindar a los estudiantes las herramientas conceptuales que orienten su destino en forma racional, crítica y autónoma. Por otro lado, para alcanzar la calidad, la gestión educativa deberá preocuparse por: cumplir con los reglamentos que emanan de los ministerios; acatar las normas que se deriven desde las instancias superiores.

Entre los beneficios de la mejora continua se pueden indicar:

- Se concentra el esfuerzo en ámbitos organizativos y de procedimientos puntuales.
- Consiguen mejoras en un corto plazo y resultados visibles.
- Incrementa la productividad de resultados y dirige a la institución hacia la competitividad.

- Mejora la comunicación y el sentido de pertenencia en la organización en busca de lograr los objetivos institucionales.

Para lograr dichos beneficios e ir en una constante evaluación, con el fin de mejorar cada aspecto analizado en las encuestas se presenta el siguiente criterio que inevitablemente se debe analizar:

Si bien los indicadores de acreditación de calidad refieren a un número específico de estudiantes respecto a un profesor, éste no se cumple por cuanto obedeciendo a la política de estado del actual gobierno, se receipta la alta demanda de estudiantes que aspiran ingresar a la UNEMI, de manera concreta, a la Facultad de Ciencias de la Educación. Por eso se ha incrementado el número de estudiantes que bordea los mil estudiantes presenciales y 600 de manera On line, puesto que UNEMI, desde octubre del año 2018 oferta estudios con esta modalidad.

Esta nueva oferta ha contribuido en fortalecer los grupos de investigación que existen en la facultad como el de vinculación con la sociedad generando nuevos enfoques e intereses académicos que sin duda alguna beneficia a la misma UNEMI. Aquí es necesario reforzar estas nuevas iniciativas llevando todo este trabajo a la sistematización del nuevo intangible que se ha generado en la Facultad cuyo enfoque digital genera reputación.

Y si se reflexiona en torno a la satisfacción en materia de sueldos, la UNEMI no ha desarrollado un esquema de recategorización a la cual otras universidades se acogen para la mejora salarial, al contrario, ha trabajado un proceso de nivelación de sueldos a merced de los años de servicio y de los aportes generado por los docentes en materia de vinculación con la sociedad e investigación. Esto justificado en el criterio de austeridad económica que vive el país.

Primera estrategia: mejoramiento de la reputación académica

En la búsqueda de un tratamiento que permita mejorar la calidad de vida empresarial se presenta un análisis de reputación académica de los docentes de FACE y el uso de las redes sociales por sus investigadores anclado al plan de coaching, grupal y en ocasiones individual.

Basado en el diagnóstico previo de los análisis de los resultados obtenidos en la tabla 19 que refiere a la categoría del docente dado por la LOES, 14 de ellos que representa el 58% se dedica a la docencia y apenas seis de los 24, que engloba el 25% se dedica a la investigación, factor que debe ser mejorado por cuanto la métrica de la reputación de la QS World University Rankings es determinante.

Conviene citar el criterio de reputación corporativa el mismo que se define como “un activo intangible que permite incrementar el valor de mercado de una empresa, reforzar su liderazgo y desarrollar relaciones sostenibles con sus grupos de interés” (Marquina et al., 2019, p.12).

La reputación vista como un intangible de toda organización debe ser trabajada desde una planificación que defina las acciones concretas para la consecución de logros y objetivos institucionales. En el capítulo anterior, la tabla siete de la interpretación de resultados, describe que cinco docentes de los 24 muestran satisfacción por las oportunidades de formación lo cual describe un interés por aprender y mejorar sustancialmente el entorno laboral académico. El criterio de las métricas que miden la reputación en las instituciones permite comprender la importancia de la propuesta. Por ello, se presenta la siguiente tabla de las diversas metodologías de medición de reputación corporativa definidas por los referidos en esta propuesta.

Tabla 37. Metodologías de reputación corporativa

Nombre	Organización
Rep Trak y RepTrak Pulse	Foro de Reputación Corporativa / Reputation Institute
Monitor Empresarial de Reputación Corporativa	JUSTO Villafañe / Merco
Reputation relevance	Llorente & Cuenca
Programa de Inteligencia reputacional (IRON)	Villafañe y Asociados
Observatorio de Expresiones On line	Llorente & Cuenca / Corporatte Excellence

Nota: Obtenido de QS Ranking Mundial de Universidades, 2020

De las metodologías citadas en la tabla 37, el RepTrak, considerada como la primera que fue estandarizada y la que se usó para rastrear la reputación corporativa internacionalmente. El modelo RepTrakTM citado por Marquina et al. (2019, p.5) está considerado como “un método basado en cuatro elementos: Admiración y respeto; reputación conocida, buena impresión y confianza” lo cual de una forma elemental la FACE de la Universidad Estatal de Milagro debe conocer y trabajar para la consecución de objetivos y logros institucionales.

Este modelo es el que se define para la aplicación de la propuesta de la presente investigación, la misma se centra en los siguientes parámetros.

Tabla 38. Dimensiones y atributos de la reputación corporativa rep track

REPUTACIÓN	
Dimensión	Atributos
Oferta	Se mide por los atributos de: calidad de productos y servicios; relación calidad –precio; calidad y satisfacción del cliente.
Liderazgo	Los atributos de excelentes directivos, visión clara de futuro, líderes fuertes y respetados.
Finanzas	Los atributos que se miden son: rentable, potencial de crecimiento y buenos resultados.
Trabajo	Asignados los atributos de bienestar de empleados, sueldo justo e igualdad de oportunidades.
Ciudadanía	Los atributos a medir son: protección al medio ambiente, cómo contribuye a la sociedad y el apoyo por las causas sociales.
Innovación	En este ítem se mide: organización innovadora, presentación de productos y servicios innovadores así como la adaptación fácil al cambio.
Integridad	Los criterios a evaluar son: uso responsable del poder, compromiso ético.

Nota: Obtenido de QS Ranking Mundial de Universidades 2020

De las siete dimensiones se resalta la de liderazgo, por cuanto los docentes de FACE deben ser los protagonistas del proceso de investigación cuyos aportes contribuyan a mejorar la reputación académica de este ente docente de los cuales 15 tienen estabilidad laboral y económica para insertarse en la gran tarea de generar no sólo docencia sino presentar soluciones investigativas para responder a las necesidades de la sociedad.

La tabla 19 descrita en el capítulo anterior describe que sólo seis docentes se preocupan por la investigación, con quienes, por seguro, se puede concretar este logro en la medida que se capaciten de acuerdo a los estándares planteados por la QS University Rankings y el modelo RepTrak que al ser definido como el indicador clave de la reputación corporativa describe los sentimientos que posee una persona por la reputación de una organización.

Desde el campo que refiere a la reputación digital, es pertinente aclarar que la misma se centra en los intangibles gracias al desarrollo de Internet. Se debe concienciar que es importante cuidar la reputación que en el caso concreto de FACE gira en el quehacer educativo y la formación de los futuros profesionales de educación del Ecuador.

Objetivo de la propuesta

Mejorar en un 5% el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Educación, perteneciente a la Universidad Estatal de Milagro, a fin de concretar en un período de dieciocho meses los objetivos y logros institucionales que contribuyan al desarrollo de una educación de calidad nacional e internacional.

Metodología RepTrack

A continuación, se presenta la ficha de la metodología del estudio RepTrak a concretarse en FACE:

Tabla 39. Ficha metodológica del estudio retrack

Período Toma datos	Organización seleccionada	Grupo de Interés	Metodología recolección de datos	Número de Encuestados
Septiembre 2019	Facultad de Ciencias de la Educación UNEMI	Docentes Estudiantes Personal administrativo de UNEMI La distribución de la muestra acogerá criterios de straholders de Unemi en cuanto a edad y sexo	Cuestionario on line a desarrollarse en Unemi	1000 estudiantes presenciales, 600 modalidad On line, 24 docentes de Face.

Nota: RepTrak. Reputación Institucional. España, 2017.

Se incursiona en esta metodología amparados en la motivación a emprender de los docentes de UNEMI de los cuales de acuerdo a la tabla 27 que representan el 63% está totalmente de acuerdo en generar esfuerzos por mejorar considerablemente en la tarea docente la cual brinda satisfacciones al mismo tiempo; se informa de cómo los docentes a pesar de cumplir con su rol, concretamente docencia e investigación, éstos roles no se promueven en las redes tecnológicas profesionales, lo que significaría que pocos docentes, en el criterio del ciberespacio, están al tanto de los avances que se generan desde el aula y la investigación.

Descrito las redes y tal como se describió en la introducción de la propuesta ésta se desarrollaría en los nueve meses tal cual fue planteado en el objetivo de la misma. A fin de concretar este trabajo de investigación se aclara

que la propuesta queda formulada para a futuro ser retomada. Por tanto, la propuesta descrita permite a los docentes acoger los lineamientos que han sido planificados a fin de ser conocidas, asumidas como estrategia para la mejora de reputación On line, el cual es analizado como intangible institucional que mejorará los niveles de accesibilidad de la investigación, gestión y vinculación de los docentes de FACE.

Para efectos de la siguiente propuesta, se ha seleccionado varios documentos de investigación y autores que permitan cumplir con las necesidades para una mejora de calidad entre las personas, que se enfoque en el liderazgo, compromiso, responsabilidad, relaciones humanas, motivación etc., que permita la evaluación de la satisfacción laboral.

Cabe una nueva reflexión fundamentada en el compromiso del docente de UNEMI. Si bien las autoridades académicas están empeñadas en cumplir con los indicadores de acreditación por parte de los organismos competentes, también es cierto que en este proceso los docentes de la naciente Facultad de Educación desempeñan sus funciones, también se destaca que el mismo no ha generado una reputación académica, el cual constituye un factor importante en la evaluación del ranking QS Top University cuyas métricas utilizadas en el marco metodológico de medición, en un número de seis, otorga a la “reputación académica un porcentaje del 40% sobre el 100% del estándar de calidad de la educación y la investigación en las universidades del mundo” (QS World University Rankings, 2019).

Descrito el antecedente, se presenta la propuesta que comprende analizar la reputación académica institucional por cuanto los docentes con mayor antigüedad que pertenecen a FACE no recurren a las herramientas conocidas como Balance de Expresiones Online, BEO, para compartir los resultados de sus

investigaciones. La única tarea que desarrollan es seguir las publicaciones de especialistas y apenas empiezan a participar en los debates académicos a nivel nacional e internacional, como prueba de ello se referencia el Congreso de neurociencia aplicada a la lectura y escritura que la Facultad organiza para promover la participación docente a estos encuentros académicos.

La satisfacción por tanto tendría su mayor fortaleza en estos docentes por cuanto estarán al día respecto a los desarrollos e investigaciones logrando a merced del uso de las redes sociales académicas una mayor interactividad desde el análisis del BEO que mejorará la visibilidad de sus trabajos de investigación, en consecuencia, se incrementa la interacción a merced de foros y debates determinado por la métrica internacional.

Segundo estrategia: Capacitación Coaching Institucional

En este apartado se plantea como propuesta desarrollar el plan de capacitación Coaching Institucional el cual es definido por Dilts, (2004) como “el seguimiento del personal que busca optimizar los recursos que tienen cada uno como individuo para mejora de las actividades que realizan”, (pág. 17), esto permite armonizar el grupo consiguiendo satisfacción personal pero así mismo una colaboración en conjunta para conseguir las aspiraciones del grupo.

El trabajo de investigar a los docentes sobre su nivel de satisfacción tiene en Pujol, (2016) uno de los criterios que fundamenta la gestión del docente, considerado como principal activo de las universidades que son sus conocimientos y expertise. Es precisamente a través del desempeño de las actividades académicas (investigación, enseñanza, vinculación) que éstos contribuyen a la efectividad en el funcionamiento de las Universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mundo académico.

Este proceso se realiza en 4 sesiones de 5 horas como mínimo en dinámica de grupo de 15 a 25 personas. Estas, consisten en establecer reuniones tratando temas más débiles de los resultados obtenidos, pero en aspecto general se toman en cuenta: trabajo en equipo, comunicación, armonía, desarrollo de fortalezas, liderazgo.

Las sesiones tendrían como responsable a un experto en Coaching o Programador Neurolingüístico quien además de fortalecer los procesos de liderazgo fortalecerá los procesos que los docentes de FACE desarrollan amparados en los lineamientos determinados por la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES.

Sesión 1

Presentación

¿Cuál es la realidad y cómo la interpretamos?

Valores: Escucha, sintonía, respeto, compromiso

Escalera de inferencias: hechos, selección de datos, interpretación, juicios y creencias

Pensamiento positivo

¿Para qué un equipo?

Misión, visión y valores

Expresión y movimiento Corporal.

Aprender a liderar desde diferentes puntos de vista.

Bien Hecho, actitud sobre todo.

Sesión 2

Lenguaje y comunicación

Barreras del aprendizaje

¿Cómo cargar pilas?

Emociones individuales & colectivas, creencias colectivas.

¿Queremos ganar? Apostemos por ello!

Estados de ánimo

Proactivo & Reactivo

Aprender a integrar la creatividad en la empresa

Comprender que es más importante la no desmotivación que la motivación

Técnicas de Biofeed Back!

Sesión 3

Gestión de conflictos

Gestión del estrés

Auto liderazgo para poder liderar

Resolución de conflictos y feedback

Modificar nuestro estilo de vida

Fortalecer nuestras competencias

Calibrar Nuestro lenguaje Corporal

Cuidado con lo que se toca

Cuidado con los gestos a emitir

Controla tu mirada

Controla las expresiones de tu rostro.

Sesión 4

La reputación On line

Los alcances de la digitalización

Redes sociales profesionales para fortalecer reputación

Sesión especial con el Coach parte 1 (max. 30 minutos). El Coach se reúne en una sesión individual y personalizada. Hasta este tramo el personal tiene un breve repaso de sus competencias como debilidades, de sus problemas como un ser individual e integrador.

Sesión 4

Describirnos, quienes somos, mi peor y mejor versión.

Efecto Procrastinador. Todo es cuestión del ahora.

Cerraduras mentales. La creatividad.

Equilibrio a través de:

Alimentación
Ejercicio
Respiración
Pensamiento positivo
Corporalidad
Cómo realizar el cambio
Mi plan
Evitar el síndrome de Burnout
Autocoaching

El último de los procesos o trabajos es la preparación del escenario para el compromiso que uno debe asumir para realizar el autocaching. Los siguientes ejemplos de compromisos del coaching:

Me comprometo a asumir la responsabilidad de encontrar las soluciones más convenientes para mí y que me permitan ser mejor.

Me comprometo a aprender a conocerme, de manera que pueda modificar o cambiar hábitos y comportamientos nocivos por otros creativos y productivos.

Presupuesto

El siguiente apartado describe los valores referenciales de las 4 jornadas de trabajo dirigido a los docentes de la facultad quienes participarán de una jornada de 100 horas académicas, las cuales se desarrollarán en las instalaciones de la Alma Mater para así poder mejorar el criterio de pertenencia a la institución.

Los costos son referenciales siendo el monto total de 1200 USD para el desarrollo de la jornada doble de capacitación a los docentes, visto como propuesta.

Tabla 40. Presupuesto referencial de propuesta

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	VALOR TOTAL
2	Alquiler de equipos tecnológicos	50	100
4	Contrato de coaching - programador lingüístico	200	800
2	Compra de insumos para elaboración de material didáctico	30	60
30	Impresión de certificados con 100 horas académicas	3	90
30	Contrato de coffe break para 30 personas (3 DIAS)	5	150
		TOTAL	1200

Conclusiones de la Propuesta

En la Facultad de Educación de UNEMI, los 24 docentes que fueron encuestados para la obtención de información respecto a la propuesta de reputación académica y coaching, forman un criterio filosófico que proyecta y da razón de la dirección estratégica. Este mejoramiento es una herramienta esencial para todas las instituciones públicas o privadas, por que facilitan las mejoras para la excelencia de los procesos que realizan, permitiendo que estén en constante evolución, consiguiendo que sean eficientes. Para ello, se requiere alto compromiso de todos los que conforman el objeto de estudio, puesto que, con la participación de los integrantes de la Facultad, se tendrá el éxito deseado.

La propuesta descrita en las páginas precedentes tiene como objetivo mejorar la reputación académica desde los parámetros definidos por el ranking QS Top University cuyas métricas que refieren a la reputación académica alcanza el 40% sobre el 100% del estándar de calidad de la educación y la investigación en las universidades del mundo” (QS World University Rankings, 2019).

La reputación académica se alcanzará con actividades como el Rep Trak y RepTrak Pulse, Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, Reputation relevance, Programa de Inteligencia reputacional (IRON), Observatorio de Expresiones On line, los mismos que buscan evidenciar la oferta académica, demostrando la calidad del desempeño docente y la satisfacción estudiantil frente a dicho desempeño, lo que llevará a un alto nivel de posicionamiento y liderazgo de cada docente de la Facultad.

El Coaching Institucional se materializará a través de un proceso que requiere de reuniones de trabajo para el tratamiento de los temas que han demostrado debilidades en el desempeño docente y los logros institucionales, estas actividades se efectuarán a través del trabajo en equipo y el resultado será una mejor comunicación, armonía laboral, liderazgo docente y especialmente el desarrollo de fortalezas docentes que se evidenciarán en el desempeño dentro y fuera del aula de clases.

El Coaching Institucional tendrá un efecto positivo sólo si cumplen las reuniones que se establecen en la estrategia; es decir, 4 sesiones de 5 horas como mínimo; se puede incrementar el número de sesiones y horas pero jamás disminuirlas, se debe tener presente que se trata de profundizar en factores psicológicos y que ello requiere de tiempo y un arduo trabajo; además se especifica la necesidad de contratar a un experto en Neurolingüística, quien será el encargado de fortalecer los procesos de trabajo en equipo, tanto en docencia, gestión, investigación y vinculación.

Conclusiones

La encuesta y los resultados permiten identificar las necesidades sobre fomentar y potenciar los niveles de motivación hacia las tareas laborales, a tal punto que se llegue a un verdadero nivel de satisfacción laboral y pertenencia institucional; se debe hacer hincapié en fomentar un estilo de trabajo que propenda a trabajar en equipo y enfocándose en los objetivos planteados por la Facultad.

La reputación académica debe enfocarse en actividades que mejoren la interrelación de los docentes con los grupos de interés; es decir, se debe difundir todo el andamiaje de formación profesional y experiencia de los docentes, en la comunidad educativa y fuera de ella, esto posicionará la imagen del docente, se mejorará su autoestima y se propenderá a un alto nivel de pertenencia institucional que redundará en un excelente desempeño profesional.

El Coaching Institucional es relevante en el sentido que permitirá que los docentes aprendan a autoevaluar su trabajo y el uso de los recursos que poseen, mejorando así la efectividad en sus actividades o funciones, consiguiendo un alto nivel de satisfacción laboral que los llevará a un nivel de desempeño óptimo en las tareas de docencia, gestión, investigación y vinculación, consiguiendo un verdadero potencial institucional, en lo que respecta a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro.

El Plan de Satisfacción Laboral generará un compromiso laboral y llevará al personal docente a un nivel de autocoaching, donde de forma intrínseca se estará generando una motivación hacia las actividades que se desarrollan, las mismas que permitirán el logro de objetivos institucionales de forma productiva y exitosa.

Recomendaciones

Satisfacer laboralmente a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro, es una tarea que requiere de una planificación detallada, la misma que debe tener como base estrategias dirigidas hacia el mejoramiento de la reputación académica y la capacitación en Coaching Institucional.

Es esencial generar en los docentes un sentido de pertenencia, eso permite que se vaya formando un deseo interno por el logro de objetivos institucionales; por lo tanto, se requiere de fomentar una motivación interna.

Lograr los objetivos institucionales, exige de una planificación y organización de recursos, pero es imprescindible que se involucre a quienes ejecutan las tareas; es decir, a los docentes; con acciones que motiven proactivamente el trabajo en las diferentes tareas docentes, académicas, de investigación y de vinculación que se enmarcan en el plan estratégico de la facultad.

Esta propuesta tiene un campo de aplicación amplio a nivel de cualquier institución, y para lo cual todo el personal, no solo docentes, deben estar motivados y satisfechos. Por esta razón la reputación académica y el coaching son estrategias bien aplicables a todas las facultades de la Universidad Estatal de Milagro como a cualquier institución de educación superior, sea pública o privada. Al final, el logro de objetivos es el fin que persigue toda organización.

Referencias

- Arias, G., & Sylvania, V. (2018). La inversión pública en educación superior, como factor clave para reducción de la pobreza, período 2010-2017. *Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas.*
- Botero, C. (27 de julio de 2019). *Cinco tendencias de la gestión educativa.*
Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/28291736_Cinco_tendencias_de_la_gestion_educativa
- Castel, A. G., & Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (103), 33-58.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación.*
Bogotá: Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 1-11.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M. . (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Cuadernos de Administración.*
Universidad del Valle, 30(52), 65-74.
- Chumpi, M., & Jakeline, I. (2016). *La gestión administrativa del talento humano y la calidad del servicio en la "Aprogadpar" de la provincia de Morona Santiago (Bachelor's thesis).*

- Davis, K., Newstrom, J. W., & Ager, A. E. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*.
- Dilts, R. (. (2004). *Coaching: herramientas para el cambio*. From coach to awakener No. 658.3124 D589c Ej. 1 024713). Urano.
- Flores. (2016). Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.06.pdf>
- García-Ros, R., Pérez-González, F., Pérez-Blasco, J., & Natividad, L. A.. . (2014). Evaluación del estrés académico en estudiantes de nueva incorporación a la universidad. . *Revista latinoamericana de psicología*, , 44(2), 143-154.
- Gómez, Quintero, & Sierra. (2016). Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3629/1/Factores_Motivacionales_Satisfaccion_Gomez_2016.pdf
- Guzman, A. (2013). Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a8a68a7be0b68ac529abc11ad7d2e85f.pdf>
- Hernández. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- House, R. y. (1967). *La teoría de doble factor de satisfacción laboral y motivación de Herzberg: una revisión de la evidencia y una crítica*. *Psicología del personal*. 20 (4), 369-390.
- Juez, TA, Weiss, HM, Kammeyer-Mueller, JD, y Hulin, CL. (2017). Las actitudes laborales, la satisfacción laboral y el trabajo afectan: un siglo de continuidad y cambio. . *Revista de psicología aplicada* , 102 (3),, 356.

- Kaptijn, R. (2009). *Evaluación del compromiso afectivo en el modelo de tres componentes y la teoría de los dos factores: una comparación entre las teorías de Meyer y Allen y Herzberg, Mausner y Snyderman (tesis de maestría, Universidad de Twente)*. Universidad de Twente.
- Lopera. (2016). Obtenido de file:///C:/Users/Microsoft/Downloads/27128-Texto%20del%20art%C3%ADculo-27147-1-10-20110607.PDF
- Maslow, A. &. (23. 06 de 2015). *La Motivación. Trabajo,*
- mercadeo, L. y. (2015). Obtenido de <http://www.dzne.ugto.mx/Contenido/MaterialDidactico/amezquita/Lecturas/Estrategia.pdf>
- Newstrom, J. (2007). . *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: MsGraw-Hill.
- Nicolaci. (2018). Obtenido de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Peña, y Bernnet. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador*.
- Perez, T. R. (2017). *10 razones para ser científico*. Obtenido de Academia mexicana de la Lengua: <http://www.academia.org.mx/noticias/item/10-razones-para-ser-cientifico-entrevista-con-ruy-perez-tamayo>
- Pérez-Bustamante Mourier, A. S. (2013). *Las siete palabras*.
- Pujol y Dabos. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3-18.

- Pujol-Cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- QS World University Rankings. (10 de 08 de 2019). *QS Ranking Mundial de Universidades*. Obtenido de <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>
- Quinceno. (2015). Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1127/Factores%20de%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20objetivos%20organizacionales.pdf?sequence=1>
- Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia*. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257.
- Santos y López. (2018). *Estrategias didácticas basadas en el software SPSS para fortalecer las competencias investigativas de la asignatura desarrollo del proyecto de investigación en estudiantes del ciclo X de la Universidad César Vallejo*. Chiclayo.
- Tejedor, E. M. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5(1), 529-535.
- Valdebenito, Z. (2016). Obtenido de Propuesta de Valor al Empleado para Atraer y Retener Talento, a través de un Modelo de Recompensa Total.

Yáñez y Soria. (5 de 10 de 2017). *Reflexión de Buenas Prácticas Docentes como eje de Calidad en la Educación Universitaria: Caso Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Norte. Formación universitaria,*

APÉNDICE 1

Encuesta de satisfacción laboral

El presente instrumento medirá los criterios de satisfacción del personal docente que labora en la Facultad Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro, cuyos datos son importantes para la investigación previo a la obtención del título académico grado Maestría. Se sugiere a las personas encuestadas responder de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Opciones de respuesta	Calificación
Muy insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	2
Algo insatisfecho	3
Indiferente	4
Algo satisfecho	5
Bastante satisfecho	6
Muy satisfecho	7

De acuerdo al anterior enunciado se solicita responder cada una de las siguientes preguntas recurriendo a las siete alternativas de respuestas colocando una X en el casillero que Ud. considere pertinente.

No.	Criterio	Calificación
1.	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	
2.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	
3.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	
4.	El salario que usted recibe.	
5.	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	

6.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	
7.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	
8.	La iluminación de su lugar de trabajo.	
9.	La ventilación de su lugar de trabajo.	
10.	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.	
11.	Las oportunidades de promoción que tiene.	
12.	Las relaciones personales con sus superiores.	
13.	La supervisión que ejercen sobre usted.	
14.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	
15.	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	
16.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización.	
17.	El apoyo que recibe de sus superiores.	
18.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	
19.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	
20.	El grado en que su institución cumple el contrato, las disposiciones y leyes laborales.	
21.	La forma en que se da la contratación en la institución sobre aspectos laborales.	

DATOS DESCRIPTIVOS

A.) **¿Cuál es su profesión?** (Escríbala y detalle por favor, su formación profesional)

B) ¿Cuál es su categoría laboral?

23 Sexo: Varón Mujer

24) Edad: _____

25) Señale los estudios de mayor nivel que usted llegó a completar

- 1) Formación Profesional: Licenciados
- 2) Masters universitarios
- 3) Doctores

26) Situación laboral:

- 1) Para el ejercicio de su función pública, ¿Ud cuenta con un nombramiento permanente?
- 2) Para el ejercicio de su función pública, ¿Ud cuenta con un nombramiento provisional?
- 3) Para el ejercicio de su función pública, ¿Ud cuenta con un nombramiento de libre remoción?
- 4) ¿De período fijo?

27. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?

- 1) Exclusiva o Tiempo completo, con cuarenta horas semanales
- 2) Semi exclusiva o medio tiempo, con veinte horas semanales.
- 3) Tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales.

28.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Profesor de Docencia.
- 2) Profesor de investigación
- 3) De dirección o gestión académica

29. ¿Cuál es su antigüedad en la institución? Años _____ y Meses _____

El siguiente bloque de preguntas prevé direccionar el criterio de cómo usted se siente dentro de la institución. Por favor, marque en frente de las afirmaciones si está de acuerdo o no.

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo no en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
-------------------------------------	-----------------------	--	-----------------	-------------------------------

Estructura:						
30	¿Conozco los valores corporativos de la Institución?					
31	¿Me identifico con los valores corporativos?					
32	¿Gustaría trabajar en la Facultad Ciencias de la Educación, FACE, de la Universidad Estatal de Milagro, UNEMI?					
33	¿Acepto las decisiones en materia de horarios, planificación, investigación dadas por la autoridad máxima de la facultad?					
34	¿Muestro satisfacción ante el futuro de la institución?					
Responsabilidad:						
35	¿Tengo la suficiente autonomía para desarrollar mi trabajo?					
36	¿En el criterio de planificación, mis ideas son consideradas por mis superiores?					
37	¿Desarrollo mi trabajo dependiendo de las decisiones de mi coordinador, director o decano?					
Desafío:						
38	¿La remuneración que recibo por mi trabajo es satisfactoria?					
39	¿Me siento motivado a emprender esfuerzos adicionales para la consecución de las metas y objetivos de la institución?					
40	¿Estoy motivado a desarrollar mi trabajo diario?					
Relaciones:						
41	¿Mantengo una fluida relación con mis compañeros desarrollando una comunicación entre cada uno de ellos y los jefes?					
42	¿Se toman en cuenta fechas trascendentales como aniversarios, cumpleaños al interior de la FACE?					
Conflicto:						
43	Aunque no esté de acuerdo con mis compañeros, ¿puedo expresar mis criterios personales a los directores de carrera y decano?					
44	Mi director de carrera / decano (a) actúa con equidad al					

	momento de presentarse algún inconveniente laboral estrictamente académico?					
Innovación:						
45	¿Muestro mi conformidad con los conocimientos que poseo para el ejercicio de mis funciones?					
46	¿Me gustaría recibir conocimientos actualizados por medio del plan de capacitación anual debidamente planificado por la máxima autoridad?					

APÉNDICE 2

ENTREVISTA DE SATISFACCIÓN LABORAL REALIZADA AL VICERRECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

**1. ¿Que considera Usted que realizan los Docentes para el logro de
Objetivos?**

El personal docente tiene sus directrices vinculados con las prioridades mismas de la institución y facultad. Del alcance que nosotros como institución queremos lograr a más del trabajo en equipo que tienen los docentes de cada materia, en sus reuniones semanales o también la reunión para las investigaciones que ellos planifican con la única intención de llevar acabo la ejecución de los objetivos.

**2. Ha notado usted algún descontento en los Docentes: ¿cuáles son
las causas?**

Por lo general el trabajo de docencia es un trabajo que amerita compromiso, y eso nuestros docentes lo asumen, claro está que hay momentos del transcurso del semestre o previo a estos que surgen unos descontentos o inconvenientes por la labor misma, el exceso de trabajo o muchas tareas en conseguir en corto plazo, recordemos que el docente tiene dentro de sus obligaciones, las investigaciones, tutorías de tesis, prácticas o visitas de las mismas. Tutorías de la vinculación con la comunidad y gestiones adicionales.

3. ¿Qué estrategias hace la Institución para mantener motivado al Docente?

Dentro de las planificaciones que tenemos para que el docente se permita estar motivado son cursos de motivación y conferencias dentro de la institución o a nivel provincial, reuniones y charla de mejoramiento académico, o tecnológico.

4. ¿Cómo se sienten ellos al alcanzar el logro de objetivos?

Pues la satisfacción es notoria en lograr los objetivos, además que ellos mejoran su proyección del campo laboral.

5. ¿Cómo logran que los docentes se apropien del sentido de pertenencia?

Cuando recién ingresan los docentes se los inducen, así mismo a todo el personal administrativo en sus respectivas facultades, se los invita a través de las charlas grupales, a la ejecución misión, visión y valores de la mano con los directivos de la facultad.

6. ¿Qué hace para ayudar al personal docente que carece de este sentido de pertenencia?

Cada facultad está libre, claro con la respectiva aprobación, de generar capacitaciones o guías que le permitan al docente o personal técnico como administrativo a superarse. Así mismo de manera individual, es decir, cada uno tiene la decisión de autogenerarse conocimiento, inscribirse en un curso particular.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Gualoto García Daniela Eloísa, con C.C: # 0916695604 autora del trabajo de titulación: La satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro y su incidencia en el logro de los objetivos organizacionales previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de octubre del 2019

Gualoto García, Daniela Eloísa

C.C: 0916695604

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACION

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro y su incidencia en el logro de los objetivos organizacionales.		
AUTORA:	Gualoto García, Daniela Eloísa		
REVISORA:	Ing. Elsie Zerda Barreno, Mgs.		
TUTORA:	Econ. Shirley Segura Ronquillo, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de octubre del 2019	No. DE PAGINAS	112
ÁREAS TEMÁTICAS:	Satisfacción laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción laboral, logro de objetivos, factores motivacionales.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La satisfacción laboral de los trabajadores es un factor importante en toda organización y determinante para el cumplimiento efectivo de tareas y el logro de objetivos, razón por la cual en este trabajo investigativo se analizó de qué manera la satisfacción laboral incide en el logro de objetivos organizacionales en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y de tipo descriptiva al determinar que existe una realidad objetiva que era necesario estudiar; Se aplicó como instrumento una encuesta a los 24 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Educación, lo cual permitió conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen los mismos. Se determinó que el 34% de los docentes se encuentran muy satisfechos en su trabajo, el 29% indicó que se encuentra muy satisfechos con las oportunidades que se les ofrece en su trabajo para realizar las actividades en que se destacan, el 29% se mostró indiferente al contestar sobre las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las actividades que le gusta, el 21% solo estuvo algo insatisfecho en lo que respecta a los objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzar.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORA:	Teléfono: +593-4-2716835 / 0989854816	E-mail: nelitagg@hotmail.com	
	<input checked="" type="checkbox"/> Teléfono: +593-4-3804600	<input type="checkbox"/>	
	E-mail: maria.lapo@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):			