



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

Sede  
Esmeraldas

## **DIRECCIÓN DE INVESTIGACION Y POSGRADO**

### **PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION DE TALENTO HUMANO**

#### **Informe de Investigación**

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento

Humano

#### **Tema**

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA FISCOMISIONAL 10 DE AGOSTO DEL CANTÓN SAN LORENZO  
DURANTE EL AÑO 2023

#### **Línea de investigación**

Administración eficiencia de las organizaciones para la competitividad  
sostenible local y global

**Autores:** Lcdo. Hernán Armando Arroyo Orejuela – Ing. Darwin Andrés Mosquera  
Estupiñán

**Asesora:** Mgt. Maria de Lourdes Solis Murillo

Esmeraldas-Ecuador, Marzo, 2024

## TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magísteres en Gestión de Talento Humano.

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo f.....  
**DIRECTORA DE TESIS**

Mgt. f.....  
**LECTOR 1**

Mgt. f.....  
**LECTOR 2**

Mgt. David Puente Holguín f.....  
**COORDINADOR DE POSGRADO**

Mgt. José Iván Jijón Motato f.....  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

Esmeraldas, Ecuador, marzo, 2024

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Nosotros, Hernán Armando Arroyo Orejuela y Darwin Andrés Mosquera Estupiñán portadores de la cédula de ciudadanía No. 080236759-2 y 080278618- 6 declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo la obtención del título de Magísteres en Gestión de Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaramos que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de nuestra sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

---

Hernán Armando Arroyo Orejuela  
080236759-2

---

Darwin Andrés Mosquera Estupiñán  
080278618- 6

## **CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

Yo, Mgt. María de Lourdes Solís Murillo, en calidad de directora de tesis, cuyo título es “SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL 10 DE AGOSTO DEL CANTÓN SAN LORENZO DURANTE EL AÑO 2023”, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

---

Mgt. María de Lourdes Solís Murillo

**DIRECTORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirme cumplir este logro tan importante en mi vida y por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mi madre Nidia Orejuela Cortez por confiar en mí y darme su apoyo incondicional.

A mi esposa Katherine Palacios por estar siempre presente en este arduo proceso.

A mis hijos, especialmente a Dayanara Charlotte Arroyo Palacios te dedico este logro tan grande a ti mi princesa porque tan solo con cuatro años siempre estuviste acompañándome en la mayoría de mis clases virtuales, espero que algún día puedas leer esto y entender que este logro es tuyo mi amor.

A todos mis compañeros con quienes conformamos excelentes grupos de trabajo aportando nuestro granito de arena para cumplir con cada uno de los maestros.

*Armando Arroyo Orejuela*

## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

A mis padres, por su amor incondicional y por creer en mí desde el primer día. Por sus sacrificios y su apoyo constante que han sido la clave de mi éxito.

A mi esposa y mi hijo, quienes supieron estar cuando más los necesitaba. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor y sacrificio han sido la luz que guio mi camino a través de este viaje académico.

A mis profesores y mentores, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino.

A mis hermanos y familiares quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme.

A mi querida Alma Máter y a todas las personas que la conforman les agradezco de todo corazón. No podría haber llegado hasta aquí sin su apoyo.

¡Gracias!

***Darwin Mosquera Estupiñán***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme llegar a la meta a pesar de las adversidades, por ser mi luz y mi guía en mi vida, a mi asesora de tesis Mgt. María de Lourdes Solís Murillo por su dedicación y compromiso; su experiencia y orientación fueron fundamentales para llevar a cabo un buen trabajo investigativo, también a la Pontificia Universidad Católica Sede-Esmeraldas y a sus excelentes catedráticos que impartieron sus conocimientos formándonos para la vida profesional, a mis padres por siempre estar presente en cada fase de mi aprendizaje; y de manera especial a mi esposa Katherine Palacios por darme su apoyo incondicional y la motivación absoluta para lograr mi objetivo.

*Armando Arroyo Orejuela*

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias infinitas a Dios, a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mis hermanos, y familiares quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme, y a mi esposa y mi hijo, quienes supieron estar cuando más los necesitaba. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor y sacrificio han sido la luz que guio mi camino a través de este viaje académico.

Me gustaría agradecer a la Universidad por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Agradezco especialmente a mi Directora de tesis por su constante apoyo. Su fe en mis habilidades y su disposición para ayudarme han sido fundamentales para la finalización de esta tesis. A todos mis profesores que supieron darme su conocimiento fortaleza y buenos consejos para el logro de esta meta. Y a todos mis compañeros de clase que estuvieron hay en las buenas y en las malas y en especial mi compañero de tesis.

***Darwin Mosquera Estupiñán***

**SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA FISCOMISIONAL 10 DE AGOSTO DEL CANTÓN SAN  
LORENZO DURANTE EL AÑO 2023**

**RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa fiscomisional “10 de Agosto” del cantón San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas en el año 2023, para lo cual en su metodología se utilizó el método inductivo, con un tipo de investigación de corte cuantitativo, descriptivo, de campo y transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989) a una población de 74 docentes. Los principales resultados que arrojó el estudio fue que los docentes de la institución se encuentran muy satisfechos, tanto en su dimensión interna como externa. Las dimensiones menos valoradas fueron infraestructura y recursos de trabajo en la satisfacción externa que es el espacio físico donde se lleva a cabo el trabajo y las áreas de mejoras que son las oportunidades que da el distrito y el docente en sí para mejorar sus condiciones laborales; esto en la satisfacción interna. Como conclusión se presenta la importancia de medir la satisfacción laboral en las instituciones educativas ya que es crucial por el impacto directo en el desempeño de los educadores y, por ende, en la calidad de la educación proporcionada.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, organización, gestión administrativa, áreas de mejora.

**JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF THE 10 DE AGUST FISCO-  
MISSIONAL EDUCATIONAL UNIT OF THE SAN LORENZO CANTON  
DURING THE YEAR 2023.**

**ABSTRACT**

The objective of this study was to analyze the job satisfaction of the teachers of the “10 de Agosto” fiscomisional educational unit of the San Lorenzo canton of the province of Esmeraldas in the year 2023, for which the inductive method was used in its methodology, with a type of quantitative, descriptive, field and transversal research. The survey technique was used and the Meliá and Peiró (1989) job satisfaction questionnaire was applied to a population of 74 teachers. The main results of the study were that the institution's teachers are very satisfied, both in their internal and external dimensions. The least valued dimensions were infrastructure and work resources in external satisfaction, which is the physical space where the work is carried out, and areas of improvement, which are the opportunities given by the district and the teacher themselves to improve their working conditions; this in internal satisfaction. In conclusion, the importance of measuring job satisfaction in educational institutions is presented since it is crucial due to the direct impact on the performance of educators and, therefore, on the quality of the education provided.

**Keyword:** Job satisfaction, organization, administrative management, areas for improvement.

## INDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
Presentación del tema de investigación .....	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación .....	2
Objetivos .....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....	5
1.1 Bases teóricas científicas .....	5
1.2 Antecedentes .....	10
1.3 Fundamentación legal .....	13
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	15
2.1 Tipo de investigación.....	15
2.2 Definición y operacionalización de variables .....	16
2.3 Método.....	19

2.4 Técnicas e instrumentos.....	19
2.5 Población y muestra.....	19
2.6 Análisis de datos.....	19
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Descripción de la muestra.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Análisis e interpretación de los resultados.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2.1 Nivel de satisfacción externa.....</b>	<b>22</b>
<b>Dimensión: Organización docente.....</b>	<b>22</b>
<b>Dimensión: Actividad docente.....</b>	<b>23</b>
<b>Dimensión: Gestión administrativa.....</b>	<b>24</b>
<b>Dimensión: Comunicación y coordinación.....</b>	<b>25</b>
<b>Dimensión: Infraestructura y recursos de trabajo.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.2 Nivel de satisfacción interna.....</b>	<b>27</b>
<b>Dimensión: Formación docente.....</b>	<b>27</b>
<b>Dimensión: Áreas de mejora.....</b>	<b>28</b>
<b>Dimensión: Actividades extras curriculares.....</b>	<b>29</b>
<b>Dimensión motivación y reconocimiento.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2.3 Nivel global de satisfacción laboral docente.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1 Conclusiones.....</b>	<b>36</b>
<b>5.2 Recomendaciones.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>
<b>Anexo 1: Instrumento 1 Encuesta de Satisfacción laboral.....</b>	<b>41</b>
<b>Anexo 2: Permiso de investigación.....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable.....	16
<b>Tabla 2</b> Descripción de la muestra.....	21

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Dimensión Organización docente .....	23
<b>Figura 2</b> Dimensión: Actividad docente .....	24
<b>Figura 3</b> Dimensión: Gestión administrativa .....	25
<b>Figura 4</b> Dimensión: Comunicación y coordinación .....	26
<b>Figura 5</b> Dimensión: infraestructura y recursos de trabajo .....	27
<b>Figura 6</b> Dimensión: Formación Docente.....	28
<b>Figura 7</b> Dimensión: Área de Mejora .....	29
<b>Figura 8</b> Dimensión: Actividades extra curriculares .....	30
<b>Figura 9</b> Dimensión: Motivación y reconocimiento .....	31
<b>Figura 10</b> Nivel de satisfacción externa por dimensiones .....	32
<b>Figura 11</b> Valoración global satisfacción interna .....	32
<b>Figura 12</b> Satisfacción global de la satisfacción.....	33

# **INTRODUCCIÓN**

## **Presentación del tema de investigación**

La satisfacción dentro del contexto del comportamiento se refiere al grado en que una persona experimenta una sensación de placer, contento o cumplimiento en relación con diversos aspectos de su vida, como el trabajo, las relaciones interpersonales, el ocio, entre otros. Esta dimensión evalúa el nivel de gratificación que una persona percibe en relación con sus expectativas, necesidades y deseos, y puede influir en su bienestar psicológico y emocional.

En este sentido, la satisfacción laboral como lo expresa Pérez et al. (2019) es una percepción subjetiva que un empleado tiene respecto a las labores que desempeña en una organización, y esta percepción puede estar influenciada por una variedad de factores como el salario, las recompensas, el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros, los beneficios ofrecidos, entre otros aspectos.

Además, se entiende como un estado emocional de las personas para sentirse satisfecho en un área o puesto de trabajo, ya que esto permite tener las condiciones para un mejor rendimiento laboral y una mejor convivencia entre colaboradores dentro o fuera de una empresa o institución.

En el área educativa se considera a la satisfacción como el grado de bienestar y contento que experimentan los profesores en su trabajo. Incluye aspectos como la percepción de reconocimiento, la autonomía en la enseñanza, la relación con los estudiantes y colegas, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros factores relacionados con su labor educativa.

La satisfacción laboral del docente es importante, con respecto a esto Triadó et al. (2015) manifiestan que los docentes que se encuentran potencialmente satisfechos poseen un mejor desempeño dentro de los cursos en los que participan, situación que podría traducirse en un impacto positivo, beneficiando los procesos de enseñanza aprendizaje.

La importancia de estudiar la satisfacción laboral consiste en mejorar el desempeño laboral ya que las personas satisfechas conducen a mejores resultados, de aquí que se presenta el presente estudio que aborda el estudio de la satisfacción laboral en una institución educativa ubicada en Esmeraldas, Ecuador.

## **Planteamiento del problema**

En los últimos años, se ha generado mayor interés por investigar sobre la satisfacción laboral en docentes, debido a que cada vez el nivel de educación en las instituciones educativa es más bajo y menos empoderamiento en las instituciones.

En este sentido, Estrada y Gallegos (2021) indican que el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en una institución peruana es regular y se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Otro autor como Manzano (2019), encontró que en la institución pública, los docentes muestran principalmente un compromiso normativo, basado en un sentimiento de obligación hacia la institución, mientras que en la institución privada, el compromiso afectivo es más predominante entre los profesores. Para lograr una educación de calidad, es fundamental una gestión adecuada que fomente un ambiente laboral propicio para el crecimiento personal y profesional de los docentes, quienes deben estar comprometidos con su labor, así como con los avances en la ciencia, la tecnología y la evolución de los procesos organizacionales.

Así mismo, González (2020) expresa que 55% de los colaboradores administrativos mencionaron que a veces el plan de capacitación está promovido al desarrollo profesional, y el 60% no saben la metodología empleada por la institución para determinar las actividades de capacitación.

Estos son algunos datos que involucran la satisfacción laboral en espacios docentes, por lo cual es interesante investigar qué pasa a nivel local y conocer el grado de satisfacción laboral en sus cargas horarias, asignación de materias, capacitaciones, talleres, planificaciones, aulas pedagógicas, por lo tanto se presenta la pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral percibido por los docentes en la Unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas?

## **Justificación**

El presente estudio se realizó para conocer el nivel de satisfacción laboral presente en los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto, el cual se consideró novedoso debido a que hasta el momento no existe un trabajo investigativo similar o igual al tema

de satisfacción laboral dentro de dicha institución educativa, una vez que se revisaron las bases de dato de internet, además de realizar consulta a sus autoridades de manera específica.

Se consideró pertinente realizar el presente estudio porque los resultados permitirán a las autoridades de la institución conocer el grado de satisfacción que tienen los docentes, puesto que, “una persona satisfecha laboralmente estima su trabajo, lo trasmite y disfruta cumpliendo sus responsabilidades laborales. Por tal motivo el empleador debe fomentar estímulos que mejoren la satisfacción laboral del individuo y por ende del grupo” (Muñoz, 2015, p.11) y con ello poder tomar decisiones de acompañamiento y motivación.

Este estudio fue de gran relevancia debido a su enfoque en la satisfacción laboral de los docentes, con el propósito de ofrecer herramientas y tácticas que puedan reducir el estrés en el trabajo, promover relaciones positivas entre colegas, así como mejorar la eficiencia y efectividad en sus labores, entre otros aspectos destinados a potenciar el desempeño laboral de los colaboradores.

Fue pertinente realizar este estudio porque permitió encontrar los resultados y poder dar las respectivas recomendaciones y solucionar los problemas que se presentaron en los docentes, teniendo en cuenta los diferentes factores que incidieron en la satisfacción laboral.

Por último, este estudio contribuirá a la línea de investigación de la maestría en Gestión de Talento Humano, porque los resultados de la satisfacción laboral en una institución educativa apoyan en generar estrategias de fortalecimiento desde la academia o se puede replicar en instituciones de igual sector.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo durante el año 2023.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Describir la satisfacción laboral percibida por los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de Agosto del cantón San Lorenzo en las dimensiones externas.
- ✓ Identificar la satisfacción laboral percibida por los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo en las dimensiones internas.
- ✓ Determinar el nivel de satisfacción global de los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de Agosto del cantón San Lorenzo.

# **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Bases teóricas científicas**

La satisfacción laboral se define como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales" (Locke, 1976 como se citó en Gargallo, 2008, p. 565)

Así mismo, Hulin y Judge (2003) han señalado que la satisfacción laboral incluye respuestas psicológicas multidimensionales al trabajo de un individuo y que estas respuestas personales tienen componentes cognitivos (evaluativos), afectivos (o emocionales) y conductuales. Además, Spector (1997) enumera 14 facetas comunes: Apreciación, Comunicación, Compañeros de trabajo, Beneficios adicionales, Condiciones laborales, Naturaleza del trabajo, Organización, Crecimiento personal, Políticas y procedimientos, Oportunidades de promoción, Reconocimiento, Seguridad y Supervisión.

Así mismo es fundamental para las organizaciones considerar la satisfacción laboral de sus trabajadores, ya que puede incidir en la retención del talento, la productividad, la calidad del trabajo y el ambiente laboral en general. Por ello, muchas organizaciones implementan diversas estrategias y políticas orientadas a mejorar la satisfacción de sus empleados, como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, políticas de conciliación laboral y personal, y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y saludable (Solís y Aguayo, 2023).

### **Satisfacción laboral: Definición e importancia en el ámbito educativo**

Son muchos los autores que han estudiado a la satisfacción laboral, en este sentido se presentan algunas definiciones: Pedraza (2020) expresa que la satisfacción laboral refleja un estado emocional derivado de cómo los empleados perciben en qué medida sus roles laborales y las empresas para las que trabajan satisfacen sus necesidades y expectativas en relación con lo que contribuyen a la organización. Esta percepción crea una conexión emocional con el trabajo que se manifiesta en el gusto por las tareas realizadas.

Otra definición la presentan Pujol y Davos (2018) quienes consideran que la satisfacción laboral surge de evaluaciones tanto emocionales como cognitivas que realiza el individuo

sobre su experiencia en el trabajo; abarcando la percepción sobre el grado en que su puesto de trabajo y la organización en general cumplen con sus necesidades, expectativas y valores personales.

Así mismo, Chiang et al. (2017) indican que la satisfacción laboral es un indicador que muestra cómo se sienten emocionalmente los empleados respecto a su lugar de trabajo. Por lo tanto, abarca un conjunto de emociones que experimentan en relación con las tareas que realizan (satisfacción intrínseca) y también con aspectos más generales y del entorno laboral (satisfacción extrínseca), lo que influye en su bienestar, nivel de compromiso con las responsabilidades laborales y en su rendimiento.

Por otro lado, Robbins (1996), citado por Lacayo (2017) indica que la satisfacción laboral se relaciona con cómo los empleados perciben su trabajo, ya que aquellos con actitudes positivas tienden a sentirse más satisfechos, mientras que aquellos con actitudes negativas tienden a experimentar mayor insatisfacción.

Por esta razón, si una empresa aspira a expandirse de manera estratégica y destacarse en un mercado competitivo, debe comprender a sus empleados y proporcionarles las condiciones esenciales para que puedan cumplir con sus funciones: salarios proporcionales a sus roles, entornos laborales seguros y apropiados, y un trato equitativo (Sánchez y García, 2017), esto no solo aplica a organizaciones sino que puede ser trasladado a instituciones de diversos sectores.

Basado en estas definiciones se considera además que la satisfacción laboral es importante porque influye en diversos aspectos tanto para los individuos como para las organizaciones. En el nivel individual, una alta satisfacción laboral está asociada con mayor bienestar psicológico, mejor salud física y mental, mayor compromiso con el trabajo, mayor productividad y desempeño laboral, así como una menor intención de abandonar el empleo. Además, puede contribuir a una mejor calidad de vida fuera del trabajo al reducir el estrés y mejorar las relaciones interpersonales.

Por ello, Trujillo y Vargas (2017) señalan la importancia de la satisfacción laboral por ser un tema de gran interés en el ámbito laboral, y numerosos estudios se han llevado a cabo para investigar los diversos factores que afectan el bienestar de los trabajadores en sus entornos laborales, así como su impacto en el rendimiento laboral. La satisfacción en el trabajo tiene una influencia significativa en varios aspectos, que van desde el rendimiento laboral hasta la salud y la calidad de vida tanto de los empleados como de las organizaciones.

En este sentido, la satisfacción laboral es crucial para los docentes debido a su impacto

en varios aspectos clave de su desempeño y bienestar. En primer lugar, la satisfacción laboral influye en la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo. Cuando los docentes se sienten satisfechos en su entorno laboral, tienden a estar más motivados y comprometidos con su labor educativa, lo que puede traducirse en un mayor esfuerzo y dedicación hacia sus estudiantes.

A diferencia de estos conceptos, la insatisfacción laboral entre los educadores puede tener un impacto significativo en varios aspectos. En términos académicos, podría afectar su rendimiento en el aula y su capacidad para mantenerse actualizados profesionalmente. En cuanto a la gestión administrativa, podría manifestarse en comportamientos como tardanzas, ausentismos o incluso renuncias. Además, a nivel personal, puede influir en la autoestima del individuo y contribuir al estrés y otros problemas de salud (Duche, et al. 2019).

En conclusión, la insatisfacción laboral entre los educadores no solo tiene consecuencias académicas y administrativas, sino que también afecta profundamente su bienestar personal, la falta de satisfacción en el trabajo puede comprometer su desempeño en el aula y dificultar su capacidad para mantenerse actualizados profesionalmente, lo que a su vez puede afectar la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

Además, a nivel personal, la insatisfacción laboral puede erosionar la autoestima de los educadores y contribuir al estrés y otros problemas de salud, generando un impacto negativo en su bienestar general. Por lo tanto, abordar la satisfacción laboral de los educadores no solo es crucial para mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento académico, sino también para promover su salud y bienestar en su totalidad.

### **Factores determinantes de la satisfacción laboral**

Los determinantes de la satisfacción laboral son una serie de factores que influyen en la percepción y el grado de satisfacción que los empleados experimentan en su trabajo. Estos determinantes pueden variar según las características individuales de cada trabajador y las condiciones específicas del entorno laboral.

La satisfacción en el trabajo se ve influenciada por una variedad de factores, que incluyen el nivel educativo, las oportunidades de desarrollo, las relaciones interpersonales y las condiciones salariales, entre otros. Se ha establecido una conexión sólida entre la satisfacción laboral y elementos como el desempeño, la productividad, la retención del personal, la rotación y la actitud en el trabajo (Lacayo, 2017).

En este sentido, es fundamental que las empresas comprendan y aborden los

determinantes de la satisfacción en sus entornos laborales para potenciar los aspectos positivos y mitigar las fuentes de insatisfacción. Continuando con Lacayo (2017)) quien expresa que los trabajadores son la piedra angular de cualquier organización y constituyen la mejor herramienta para alcanzar sus objetivos, también la considera como una base sólida de empleados satisfechos puede impulsar el éxito de la empresa en sus metas.

### **Factores externos de la satisfacción laboral**

Los factores externos de la satisfacción laboral son aquellos elementos que se encuentran fuera del control directo del trabajador y que influyen en su percepción de bienestar y satisfacción en el trabajo. Estos factores pueden incluir el ambiente físico de trabajo, como las condiciones de la oficina o el lugar de trabajo, la calidad de las instalaciones y el equipamiento disponible. También pueden abarcar aspectos relacionados con la remuneración, como el salario y los beneficios, así como las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización.

Dentro de los factores externos a la tarea se considera que la satisfacción de estos factores como ambiente laboral, relaciones interpersonales y la recompensa y beneficios elimina la insatisfacción, pero no garantiza la satisfacción completa, ni una motivación que lleve al logro de objetivos (Lacayo, 2017).

### **Factores internos de la satisfacción laboral**

Los factores internos de la satisfacción laboral son aquellos elementos que se originan dentro del propio individuo y que influyen en su percepción de bienestar y satisfacción en el trabajo. Estos factores pueden incluir las actitudes personales, como el nivel de compromiso con el trabajo, la motivación intrínseca, la autoestima y la satisfacción con la vida en general. También pueden abarcar las expectativas individuales, las metas profesionales y la percepción de logro y reconocimiento personal en el trabajo.

Además, como lo expresa Lacayo (2017) reflejan la interacción entre las características personales del individuo y su experiencia en el entorno laboral, y pueden tener un impacto significativo en su nivel de satisfacción y bienestar en el trabajo, haciendo referencia al trabajo en sí; por lo tanto si están o no presentes en el individuo, será que sienten o no motivación.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

En esta teoría se distingue entre satisfacción e insatisfacción laboral, argumentando que

son fenómenos diferentes en el comportamiento laboral, en esta se identifica dos conjuntos de necesidades en los trabajadores: aquellas relacionadas con el entorno físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y aquellas relacionadas con el propio trabajo (necesidades de motivación) (Herzberg (1967).

Además esta teoría sugiere que si solo se satisfacen las necesidades de un grupo, el trabajador se siente en un estado neutral, ni satisfecho ni insatisfecho. Sin embargo, si ninguna de las dos necesidades está cubierta, experimenta insatisfacción, y si ambas están satisfechas, se siente completamente satisfecho

### **Modelo criterial de la satisfacción laboral**

Dentro de este modelo, los estudios identifican diversos factores que influyen en la satisfacción laboral, los cuales incluyen la percepción del individuo sobre la supervisión y la participación en el trabajo, así como su satisfacción con el entorno físico, las prestaciones laborales y el trabajo en sí mismo.

Estos factores se agrupan en cuatro categorías principales relacionadas con el sentido de logro personal, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos. Además, se consideran aspectos ambientales como el contenido del puesto, el estilo de liderazgo, la compensación salarial, las oportunidades de promoción, el nivel profesional y la aceptación en el grupo de trabajo. Estas variables están interrelacionadas y pueden influir en el nivel de satisfacción y bienestar de los trabajadores en su empleo (Meliá y Peiró, 1989).

### **Modelo tentativo de los factores determinantes de la satisfacción laboral**

En este modelo se considera como factores principales que determinan la satisfacción laboral al reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo, compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

El reto en el trabajo se destacan las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo y luego de una evaluación se considera si afecta o no a la satisfacción del empleado en su lugar de trabajo (Robbins, 1998).

El sistema de compensaciones justas hace referencia al conjunto de políticas salariales y de ascensos dentro de una organización. Es fundamental que este sistema sea percibido

como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con él. Debe ser transparente, sin dejar lugar a ambigüedades, y debe cumplir con las expectativas de los trabajadores. La percepción de justicia en este sistema está influenciada por factores como la comparación social, las exigencias del trabajo en sí mismo, las habilidades individuales y los estándares salariales de la comunidad (Flores y Salazar, 2019).

Las condiciones favorables en el trabajo se refieren al entorno físico confortable y un diseño adecuado del lugar de trabajo que pueden mejorar el rendimiento y promover la satisfacción del empleado. Además, la cultura organizacional, que abarca los valores y metas de la empresa percibidos por el trabajador, junto con el clima laboral también influyen en la creación de condiciones laborales favorables. Es importante destacar que las metas personales y organizacionales no deben ser contrapuestas, ya que esto puede afectar la percepción del empleado sobre el ambiente de trabajo (Flores y Salazar, 2019).

El ambiente laboral y los colegas dentro de la organización se consideran una extensión del hogar y la familia, dado que se pasa una cantidad significativa de tiempo con personas fuera del entorno familiar. Por lo tanto, las relaciones interpersonales son fundamentales, y los supervisores tienen una responsabilidad directa en el rendimiento y la satisfacción de sus equipos. Sin embargo, las relaciones entre compañeros de trabajo pueden ser complejas en ocasiones (Robbins y Judge, 2009).

La participación en la toma de decisiones expresa la posibilidad de contribuir en ese aspecto dentro de la organización y aumenta la satisfacción de los empleados. Cuanto más alineada esté la participación deseada con la percepción de participación efectiva, mayor será la satisfacción experimentada por parte de los colaboradores (Sánchez, 2007).

## **1.2 Antecedentes**

El presente estudio de investigación cuenta con el sustento adecuado, en la cual se consideraron antecedentes de diferentes artículos y estudios sobre temas relacionados con la satisfacción laboral, tomando en consideración las conclusiones más relevantes, dichos estudios se presentan a continuación.

Huaita y Luza (2018), realizaron una investigación con el objetivo de determinar la influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. La investigación fue de tipo

básica, explicativa y descriptiva; con diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal. La muestra consideró 103 docentes de instituciones educativas públicas; se aplicaron tres cuestionarios: Cuestionario de clima laboral, cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de desempeño docente, los cuales fueron validados en su contenido a través del juicio de expertos.

Los resultados indican que el nivel de predicción de las variables clima y satisfacción laborales juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo; obtenido lo que indica que el modelo propuesto explica el 86,6% de la variable dependiente (0.866). Con esto se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima en el año 2017.

Leiva (2019), realizó un estudio con el objetivo de analizar los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal del Vicariato Apostólico de Esmeraldas del centro médico de especialidades San Vicente de Paúl, el tipo de estudio fue de corte transversal, descriptivo con enfoque cuantitativo, la población fue de 23 colaboradores y se aplicó la encuesta tomando algunos elementos del Cuestionario de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), que mide a los cinco factores de satisfacción laboral: 1. Satisfacción con la supervisión 2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo; 3. Satisfacción intrínseca del trabajo; 4. Prestaciones recibidas y 5. Satisfacción con la participación.

Como resultado se obtuvo que de forma general el personal se encuentra satisfecho en su gran mayoría, y que la pequeña insatisfacción se da porque existen problemas con la supervisión. Con esto, la autora concluye en que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son unos de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que exista un mejor ambiente laboral.

Por otra parte, Pedraza (2020), tuvo como objetivo analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, como son las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior, por lo cual realizó un estudio de tipo cuantitativo con diseño no experimental y transversal. El instrumento utilizado fue un cuestionario a directivos de instituciones públicas y privadas y se conformó con 84 participantes. Se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales, mediante la técnica de mínimos cuadrados

parciales, para evaluar las relaciones establecidas en las hipótesis de esta investigación.

Los resultados evidenciaron que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo, por lo que concluye en que se deben crear estrategias que favorezcan potenciar las competencias de sus empleados y su satisfacción laboral; todo ello en beneficio de mejorar su desempeño educativo.

Otro estudio desarrollado por Solórzano (2021) quien realizó un estudio sobre “satisfacción laboral de la empresa constructora y consultora del pacifico S.A, año 2021”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental transversal y de cuantitativo, para la medición de satisfacción laboral se empleó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 que contiene 23 preguntas divididas en cinco dimensiones: 1. Satisfacción con la supervisión. 2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo; 3. Satisfacción intrínseca del trabajo; 4. Prestaciones recibidas y 5. Satisfacción con la participación este instrumento fue aplicado a 30 colaboradores.

Los resultados evidencian que el 78% de los colaboradores se encuentran satisfechos de forma general en la organización, así mismo, el 11% muestran un nivel indiferente, y por último el 11% indico insatisfacción, con ello se demuestra aun cuando la satisfacción es alta, existen quienes se encuentran en un nivel bajo e indiferente de satisfacción que requieren atención.

Estrada y Gallegos (2021) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonia peruana, este estudio fue de corte cuantitativo y diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra fue de 185 profesores a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, instrumentos con la validez y confiabilidad requeridas.

Los resultados evidencian que el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes es regular y se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, a partir de ello se concluye que, cuanto más satisfechos estén los docentes en sus centros de labores, su nivel de compromiso hacia la institución es mayor.

Para finalizar, Treviño y López (2022) realizaron un estudio sobre factores en la

satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes en México. El objetivo de esta investigación fue determinar las relaciones entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (Burnout) a través de la variable mediadora Empoderamiento Psicológico, aplicado a docentes de las instituciones públicas de educación de la Región Citrícola del estado de Nuevo León, en México. Fue de tipo cuantitativo, correlacional, explicativo, diseño no experimental y transversal; el instrumento fue aplicado a 167 docentes.

Los resultados no avalan la relación inversa entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral (burnout) mediante el empoderamiento psicológico. Dentro de las limitaciones del estudio fue que se realizó en un solo momento, por lo que se recomienda perfeccionar el instrumento de medición y seguir con el análisis del agotamiento laboral (burnout) en otros contextos y áreas organizacionales.

### **1.3 Fundamentación legal**

Los fundamentos legales en que se basó este estudio fueron en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de servicio público (LOSEP), que se presentan a continuación.

#### **Constitución de la República del Ecuador (2008):**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 33, expresa que el Estado garantiza asegura ciertos elementos en el ámbito laboral de sus habitantes con el propósito de fomentar la satisfacción en el trabajo y, en consecuencia, una mejor calidad de vida. Se reconoce la presencia de factores que motivan la satisfacción laboral al destacar la contribución del trabajo a la identidad y bienestar personal, tal como se aborda en la sección de Fundamentos Teóricos.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es fundamental para todos los individuos y constituye una responsabilidad primordial del Estado. Este derecho se basa en principios como la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad y eficiencia, entre otros, con el fin de satisfacer las necesidades tanto individuales como colectivas. El Estado se compromete a garantizar y hacer efectivo este derecho para todos, incluyendo a aquellos que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades de subsistencia en zonas

rurales, trabajadores autónomos y personas desempleadas.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

### **Ley Orgánica de servidores públicos (2010):**

El artículo 23 de la Ley de Organización del Servicio Público muestra los derechos inalienables de los funcionarios públicos en el Ecuador (LOSEP, 2010), que también son factores que generan satisfacción laboral porque garantizan la seguridad, estabilidad e igualdad de los empleados. A nivel internacional, uno de los elementos centrales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU es el trabajo decente, que integra las expectativas laborales de las personas y afecta su calidad de vida.

El trabajo decente incluye la seguridad social, el desarrollo personal, la libertad de expresión, la libertad de asociación y la igualdad de oportunidades y de trato (OIT, 2022), son elementos que componen el trabajo decente, factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los empleados. En referencia al trabajo como fuente de satisfacción personal, coexisten motivadores que conducen a la satisfacción laboral, los cuales se analizan en el apartado de fundamentos teóricos. Además, LOSEP también demuestra los factores mencionados anteriormente.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de investigación**

En la presente investigación se tomó a la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto para analizar la satisfacción laboral de los colaboradores, la cual cuenta con condiciones organizacionales establecidas, considerando que es una organización con profunda vocación de servicio y mística cristiana.

Se aplicó un enfoque cuantitativo que según Hernández et al. (2014), lo describen como: la investigación que ofrece generalizar los resultados más ampliamente ya que se controlan los fenómenos, además que se puede realizar conteo y promedios; por ello se aplicó este tipo de enfoque porque se analizaron los datos de los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo y se presentaron mediante porcentajes y frecuencias estadísticas.

También se consideró un estudio descriptivo porque permitió describir las características identificadas en cada factor o dimensión desagregada de la satisfacción laboral presente en los colaboradores de la unidad educativa, también fue de campo porque el instrumento fue aplicado en el sitio mismo donde los trabajadores desarrollan sus labores; así mismo se describe como transversal porque el instrumento se aplicó una única vez.

## 2.2 Definición y operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIA	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
<p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p>Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos de cognición (pensamiento).</p>	Interna	Organización docente	Carga horaria	¿La carga horaria docente entre los miembros de mi institución educativa está bien repartida?	Cuestionario
			Asignaturas	¿Estoy satisfecho/a con las asignaturas (materias) que tengo asignadas en mi distributivo de trabajo?	
			Número de horas	¿Considero adecuado el número de horas que imparto?	
			Organización comisiones de trabajo	¿La organización de las comisiones de trabajo son eficaces?	
			Malla curricular	¿La malla curricular vigente aprovecha las capacidades de los docentes?	
		Planes de estudio	¿En general, los planes de estudio en los que enseño son racionales?		
		Actividad docente	Formación académica	La formación académica que adquieren los estudiantes en mis asignaturas es buena	
			Métodos y técnicas	El sistema de tutorías que practico es útil	
			Actitud de los estudiantes	Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en mis clases	
			Asistencia a clase estudiantes	Considero esencial para mi actividad docente, la asistencia a clase de los estudiantes	
			Uso TICS	Los métodos audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes	

Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral (Brief y Wciss, 2001).	Comunicación y coordinación	Actualización de métodos docentes	Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes	
		Evaluación desempeño	La evaluación de mi actividad docente me motiva para mejorar	
		Información del distrito	¿El Distrito me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo?	
		Comunicación eficaz	¿La comunicación entre las diferentes Unidades del Distrito es eficaz?	
		Coordinación del distrito	¿La coordinación del Distrito con las instituciones educativas y áreas es buena?	
		Toma de decisiones	¿Los mecanismos de coordinación de áreas son eficaces para tomar decisiones?	
Infraestructura y recursos de trabajo		Relación entre compañeros.	¿Las relaciones con mis compañeros/as de área facilitan mi trabajo académico?	Cuestionario
		Aulas	Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes	
		Aulas de informática	Las aulas de informática funcionan bien	
		Laboratorios.	Las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizo son seguras	
		Recursos didácticos.	Los recursos didácticos disponibles en la institución son suficientes	
Formación		Mobiliario.	Las instalaciones de mi oficina son cómodas para trabajar	
		Formación.	La formación del profesorado que ofrece el Ministerio de Educación cubre mis necesidades	
		Apoyo en formación.	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	
Externa	Áreas de mejora	Aspectos de mejora	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	
		Apoyo propuestas de mejora.	El distrito apoya las propuestas de mejora que se le plantean	

	Evaluaciones.	Las evaluaciones institucionales realizadas en el Distrito han servido para mejorar
	Gestión del Ministerio de Educación.	En los últimos años he percibido una tendencia a mejorar en la gestión del Ministerio de Educación
Actividades extras	Jornada de trabajo.	Habitualmente, mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias
	Actividad extra	Parte de mi trabajo académico lo realizo fuera de las instalaciones
	Actualización de trabajo en vacaciones	En vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo
Motivación y reconocimiento	Motivación.	Me siento motivado/a para realizar mi trabajo
	Condiciones laborales.	Mis condiciones laborales son satisfactorias
	Salario.	El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor del sector público
	Oportunidades de carrera.	El Ministerio de Educación me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional
	Pertenencia Ministerio de Educación	El nombre y prestigio del Ministerio de Educación son gratificantes para mí
	Satisfacción laboral.	En general, me siento satisfecho/a de trabajar en el Ministerio de Educación

## **2.3 Método**

La investigación utilizó el método deductivo, debido a que el instrumento se utilizó de manera individual para luego hacer un análisis general con base en los datos recolectados en la unidad educativa; por ello, con el fin de conocer los factores que inciden en la satisfacción laboral, se utilizó un método estadístico para procesar la información numérica obtenida a partir de los datos de la población estudiada.

## **2.4 Técnicas e instrumentos**

En este estudio se aplicó la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario aplicado en la investigación de Espín (2017) y está compuesto por dos categorías: internas y externas y siete dimensiones para valorar a la satisfacción laboral; las dimensiones que pertenecen a la categoría interna de la satisfacción son: organización docente, actividad docente, gestión administrativa, comunicación y coordinación, e infraestructura y recursos de trabajo. Así mismo la categoría externa está conformada por las dimensiones formación docente, áreas de mejora, actividades extracurriculares; y motivación y reconocimiento.

## **2.5 Población y muestra**

Para este estudio se tomó se conformó como población a todos los colaboradores de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo, que como lo expresa Hernández et al. (2016) la población es el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas características específicas establecidas en el estudio, en este caso; los trabajadores y que sobre lo que se analizará y plantearán las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

Los colaboradores son 74 personas, al ser una población finita no se aplicó muestra, considerando a todos para responder el cuestionario.

## **2.6 Análisis de datos**

Para realizar el análisis de los datos, en primer lugar se creó en Microsoft Office un

formato de encuesta en línea mediante la aplicación de Form, luego de eso, el enlace fue enviado al Rector de la unidad educativa quien remitió por el correo institucional a cada colaborador; posterior al envío, los docentes accedieron a la encuesta para su respectiva ejecución.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento se analizaron de manera estadística con base a la información recopilada mediante la herramienta Microsoft Excel para realizar la tabulación de resultados, para medir el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo y presentarlos en el informe apoyados por Microsoft Word mediante figuras.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Descripción de la muestra

A continuación, en la Tabla 2 se presenta la descripción de la muestra, en donde el género femenino alcanza un 60%, la edad esta entre los 28 a 39 años con el 39%, el cargo actual que predomina son los docentes con un 84%, tipo de contrato ocasional 65%, mantiene la misma asignatura si el 81%, número de horas clases menos de 25 horas el 58% de los colaboradores.

**Tabla 2**

*Descripción de la muestra*

<b>ÍTEMS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>GENERO</b>	
Masculino	40%
<b>Femenino</b>	<b>60%</b>
<b>EDAD</b>	
18 a 28 años	15%
<b>29 a 39 años</b>	<b>39%</b>
40 a 50 años	31%
Más de 51 años	16%
<b>CARGO ACTUAL</b>	
Administrativo	5%
<b>Docente</b>	<b>84%</b>
Personal de servicio	11%
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	
Definitivo	24%
<b>Ocasional</b>	<b>65%</b>
Otros	11%
<b>MANTIENE LAS MISMAS ASIGNATURAS</b>	
<b>Si</b>	<b>81%</b>
No	19%
<b>NÚMERO DE HORAS CLASES</b>	
<b>Menos de 25 horas</b>	<b>58%</b>
Mas de 26 horas	42%

## **3.2 Análisis e interpretación de los resultados**

Para cumplir con los objetivos de investigación, una vez que se aplicó la encuesta a los colaboradores, se analizaron los datos generando dos grupos: el análisis de la satisfacción en su categoría externa y el análisis de la satisfacción en su categoría interna.

### **3.2.1 Nivel de satisfacción externa**

Para determinar el nivel de satisfacción externa se agruparon las siguientes dimensiones: organización docente, actividad docente, gestión administrativa, comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo.

#### **Dimensión: Organización docente**

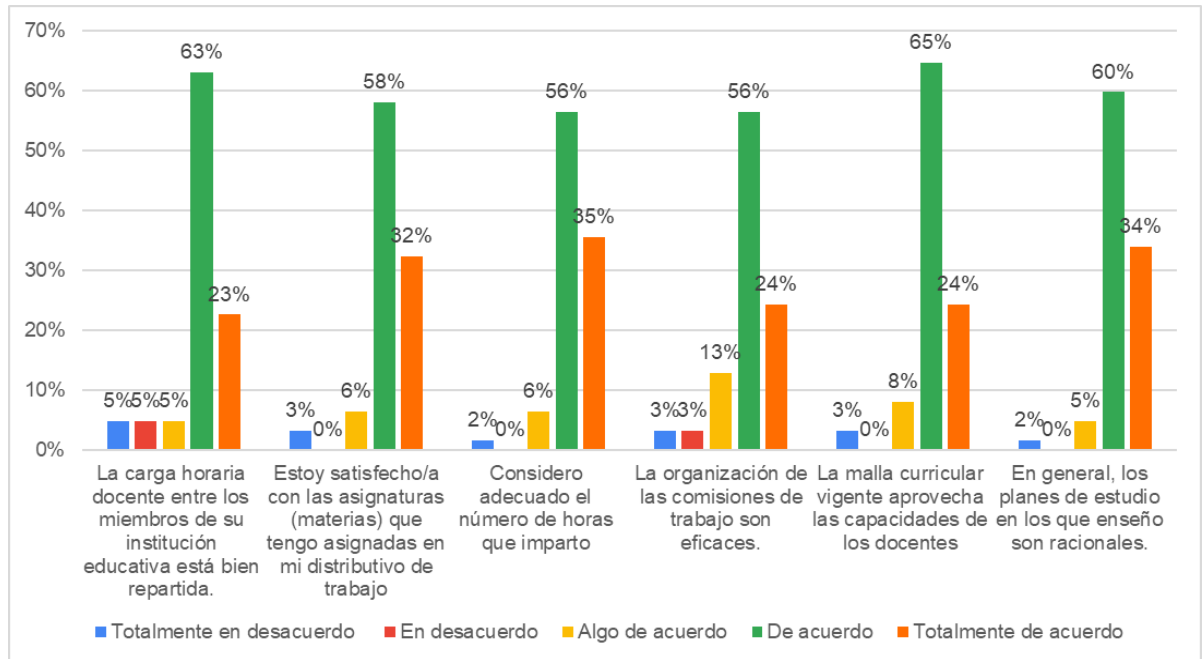
En la Figura 1 se presenta la dimensión organización docente en donde se distingue que los docentes están de acuerdo con la carga horaria docente entre los miembros de la institución en un 63% y totalmente de acuerdo en un 23%; también están de acuerdo en un 58% con las asignaturas asignadas y totalmente de acuerdo con un 32%; también están de acuerdo con el número de horas en un 56% y totalmente de acuerdo en un 35%.

Así mismo están de acuerdo con la organización de las comisiones de trabajo en un 56% y totalmente de acuerdo en un 24%; están de acuerdo con la malla curricular vigente que aprovecha las capacidades de los docentes en un 65% y totalmente de acuerdo en un 24%; y por último de acuerdo con que los planes de estudios son racionales con un 60% y totalmente de acuerdo con un 34%.

En conclusión, la dimensión organización docente cumple con un nivel de satisfacción alto.

**Figura 1**

*Dimensión Organización docente*



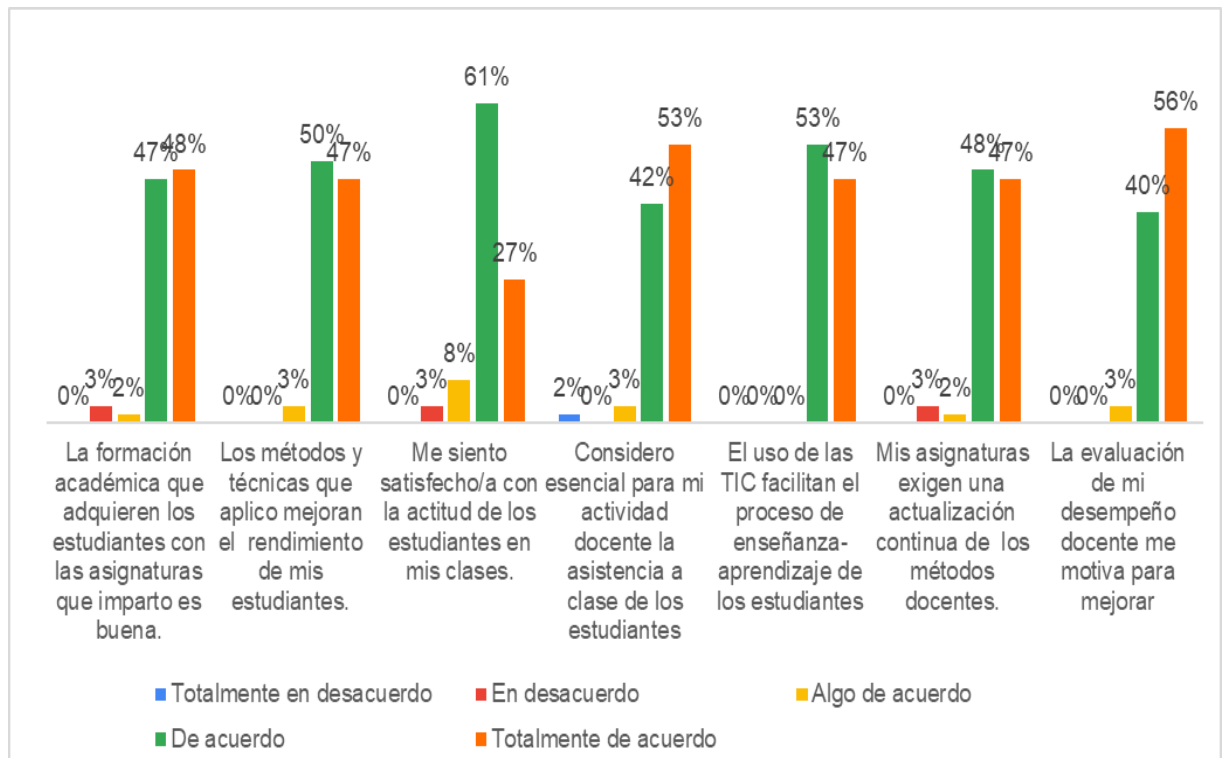
**Dimensión: Actividad docente**

En la Figura 2 se presenta la dimensión actividad docente, en donde se puede distinguir que la información académica que adquieren los estudiantes con las asignaturas que se imparten es buena, con un 35% totalmente de acuerdo, con el 31% de acuerdo y con 31% algo de acuerdo; los métodos y técnicas que aplico mejoran el rendimiento de mis estudiantes, con el 50% dijo de acuerdo, el 47% esta totalmente de acuerdo; me siento satisfecho con la actitud de los estudiantes en mis clase el 61% está de acuerdo, y el 27% totalmente de acuerdo; considero esencial para mí la actividad docente la asistencia a clase de los estudiantes el 53% está totalmente de acuerdo y el 42% totalmente de acuerdo.

El uso de las TIC facilita el aprendizaje de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes el 53% está de acuerdo y el 47% está totalmente de acuerdo; mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes, el 48% está de acuerdo y el 47 % está totalmente de acuerdo; y por último la evaluación de mi desempeño docente me motiva para mejorar, el 58% está totalmente de acuerdo y el 40% está de acuerdo. En conclusión, la dimensión Actividad docente cumple con un nivel de satisfacción alto.

**Figura 2**

*Dimensión: Actividad docente*



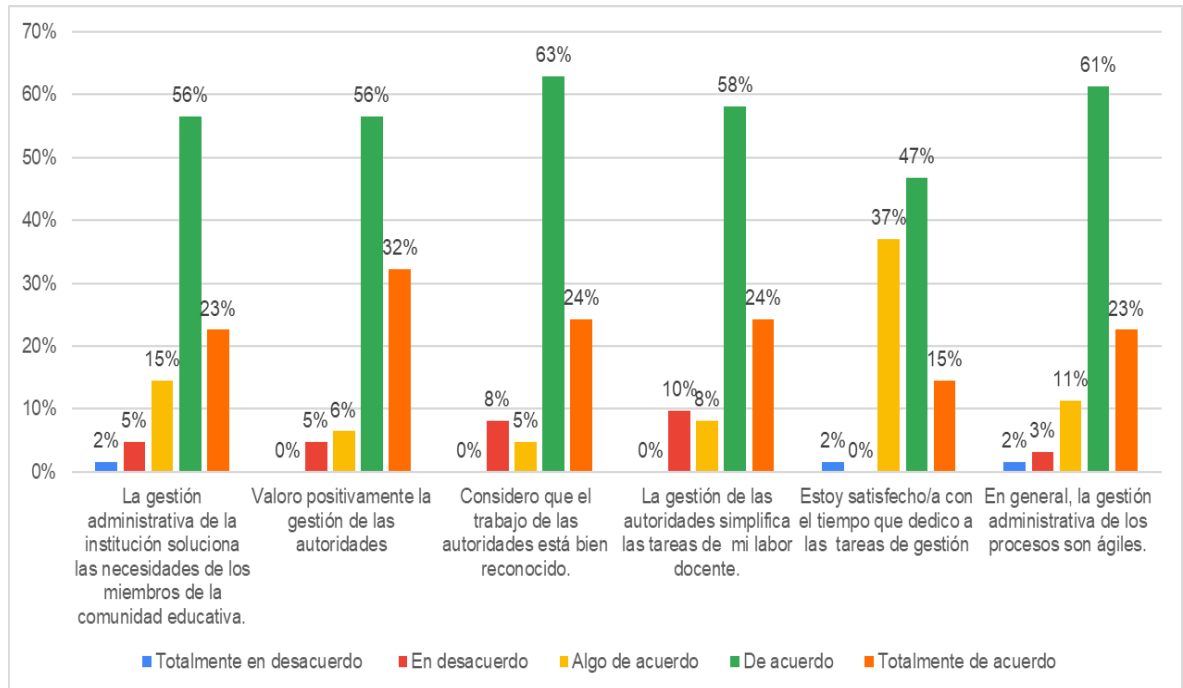
### **Dimensión: Gestión administrativa**

En la Figura 3 se presenta la dimensión Gestión administrativa, donde se puede apreciar que la gestión administrativa de la institución soluciona las necesidades de los miembros de la comunidad educativa con un 56% de acuerdo, un 23% totalmente de acuerdo y con el 15% algo de acuerdo; valoro positivamente la gestión de las autoridades, el 56% respondió de acuerdo y el 32% totalmente de acuerdo;

Considero que el trabajo de las autoridades está bien reconocido, el 63% están de acuerdo y totalmente de acuerdo el 24%; la gestión de las autoridades simplifica las tareas de mi labor docente el 58% está de acuerdo y el 24% totalmente de acuerdo; estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a las tareas de gestión el 47% está de acuerdo y el 37% algo de acuerdo; y por último en general la gestión administrativa de los procesos son ágiles, el 61% estuvo de acuerdo y el 23% totalmente de acuerdo. En conclusión la dimensión gestión administrativa cumple con un nivel de satisfacción alto.

**Figura 3**

*Dimensión: Gestión administrativa*



**Dimensión: Comunicación y coordinación**

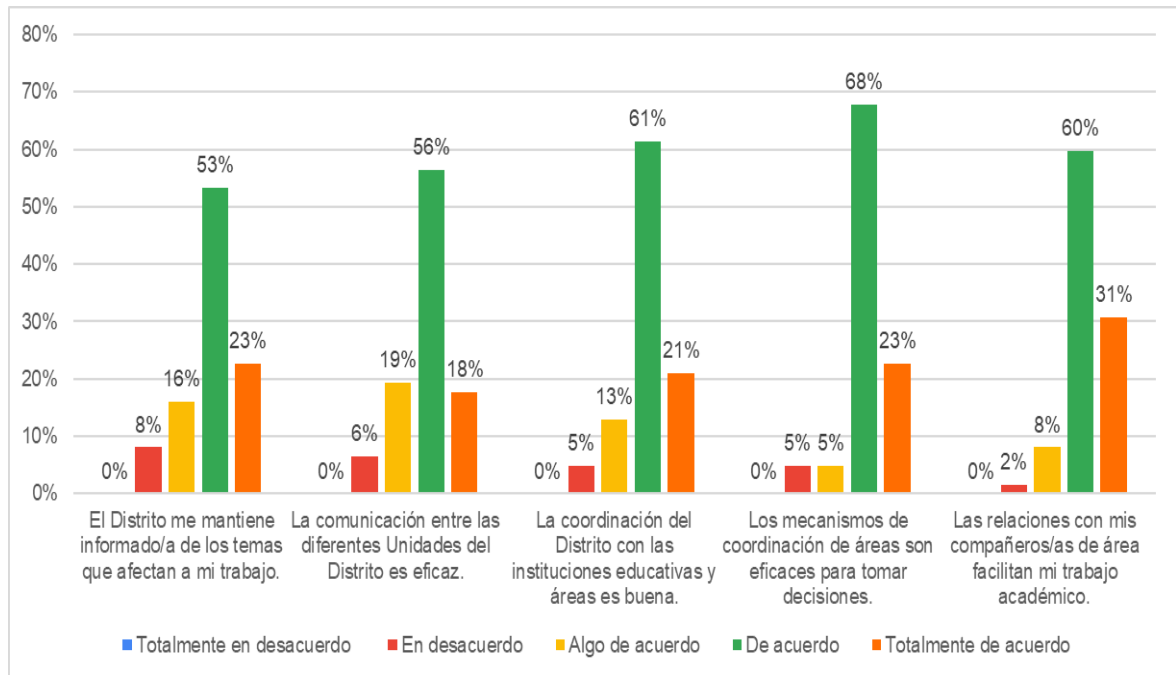
En la Figura 4 se presenta la dimensión comunicación y coordinación, donde el Distrito mantiene informado sobre los temas que afectan al trabajo, el 53% está de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo; la comunicación entre las diferentes unidades del Distrito es eficaz, el 56% está de acuerdo, el 19% algo de acuerdo y el 18% está totalmente de acuerdo.

La coordinación del Distrito con las instituciones educativas y el área es buena, el 61% está de acuerdo, el 21% totalmente de acuerdo y el 13% algo de acuerdo; los mecanismos de coordinación de áreas son eficaces para tomar decisiones, el 68% está de acuerdo y el 23% está totalmente de acuerdo; y por último, las relaciones entre compañeros de área facilitan el trabajo académico, el 60% está de acuerdo y el 31% está totalmente de acuerdo.

En conclusión la dimensión comunicación y coordinación cumple con un nivel de satisfacción alto.

**Figura 4**

*Dimensión: Comunicación y coordinación*



**Dimensión: Infraestructura y recursos de trabajo**

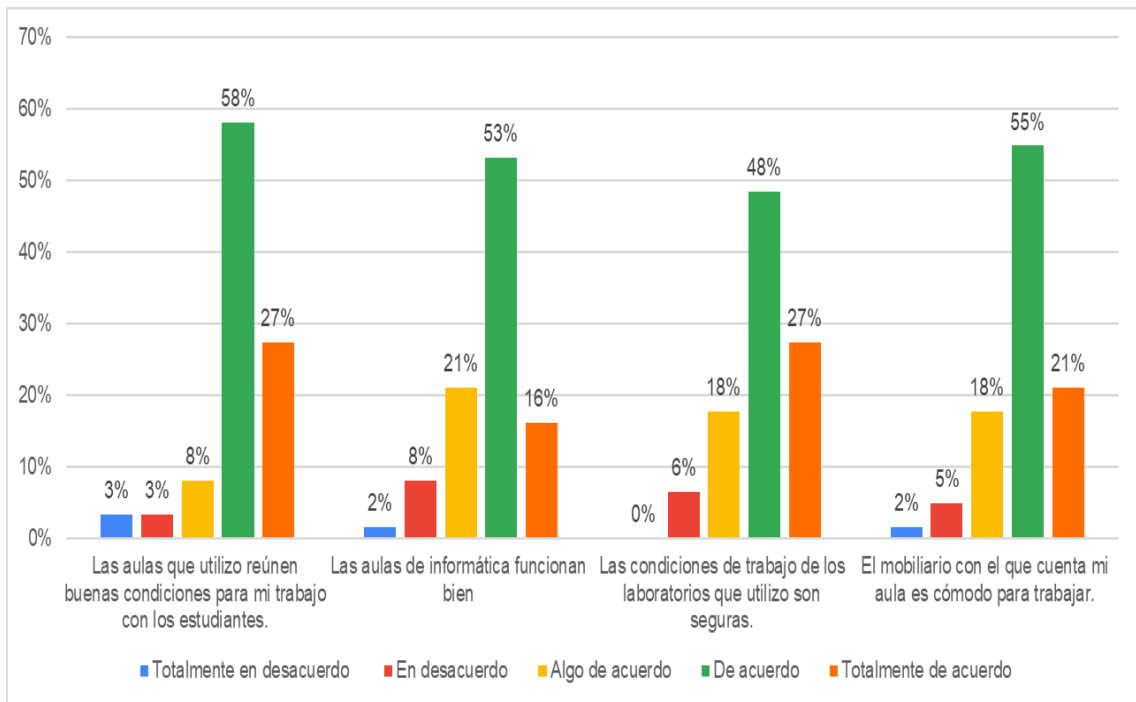
De acuerdo con la Figura 5 que presenta la dimensión infraestructura y recursos de trabajo sobre las aulas que se utilizan, los docentes indicaron que reúnen buenas condiciones para el trabajo con los estudiantes en un 58% expresaron estar de acuerdo y el 27% están totalmente de acuerdo; también están de acuerdo el 53% con las aulas de informática que funcionan bien y el 21% solo indicó estar algo de acuerdo.

Igualmente, el 48% de los docentes están de acuerdo con las condiciones de trabajo de los laboratorios ya que utilizan y son seguras, además el indicó con un 27% estar totalmente de acuerdo; sobre el mobiliario con el que cuenta el aula y si es cómodo para trabajar, ellos en un 55% expresaron estar de acuerdo y el 21% totalmente de acuerdo.

Con ello, se concluye que la dimensión infraestructura y recursos de trabajo tienen un nivel de satisfacción alto.

**Figura 5**

*Dimensión: infraestructura y recursos de trabajo*



### 3.2.2 Nivel de satisfacción interna

Para determinar la satisfacción laboral docente interna se agruparon las siguientes dimensiones: Formación, áreas de mejora, actividades extras curriculares y motivación y reconocimiento.

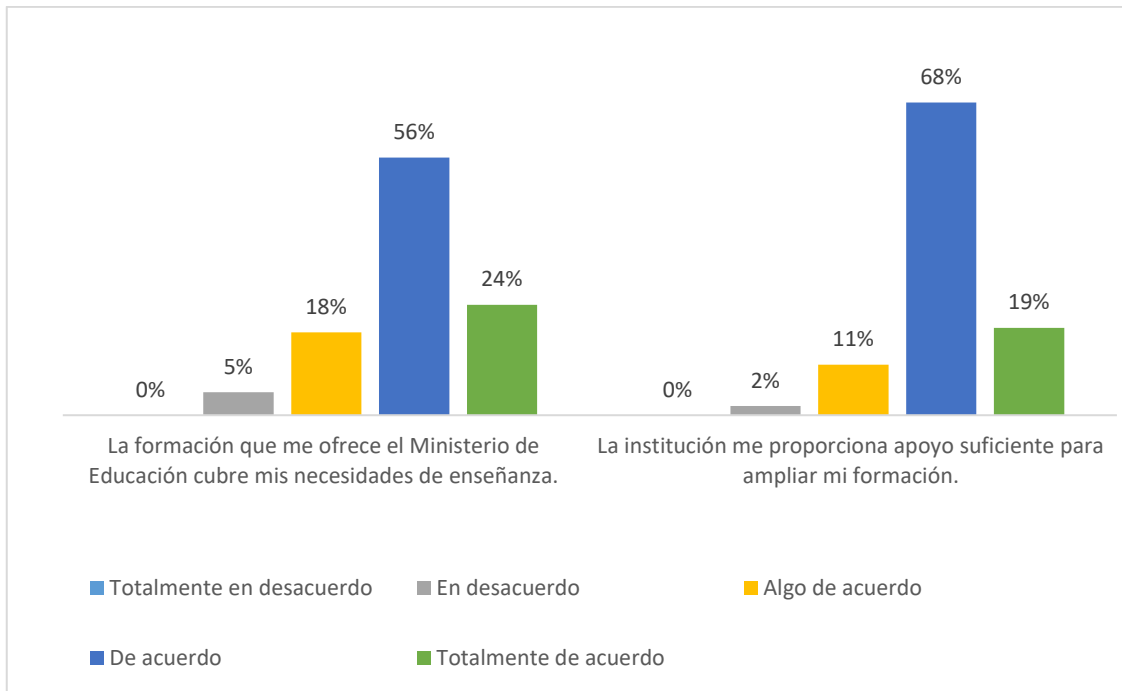
#### **Dimensión: Formación docente**

En la Figura 6 se presenta la dimensión: Formación docente, en donde el 56% de los profesores están de acuerdo con la formación que ofrece el Ministerio de Educación del Ecuador porque consideran que cubren con las necesidades de enseñanza y el 26% está totalmente de acuerdo.

Acerca de que la institución proporciona apoyo suficiente para ampliar su formación como docente, el 68% indicó estar de acuerdo y el 19% estar totalmente de acuerdo. En conclusión, la dimensión formación docente tiene un nivel de satisfacción alto.

**Figura 6**

*Dimensión: Formación Docente*



### **Dimensión: Áreas de mejora**

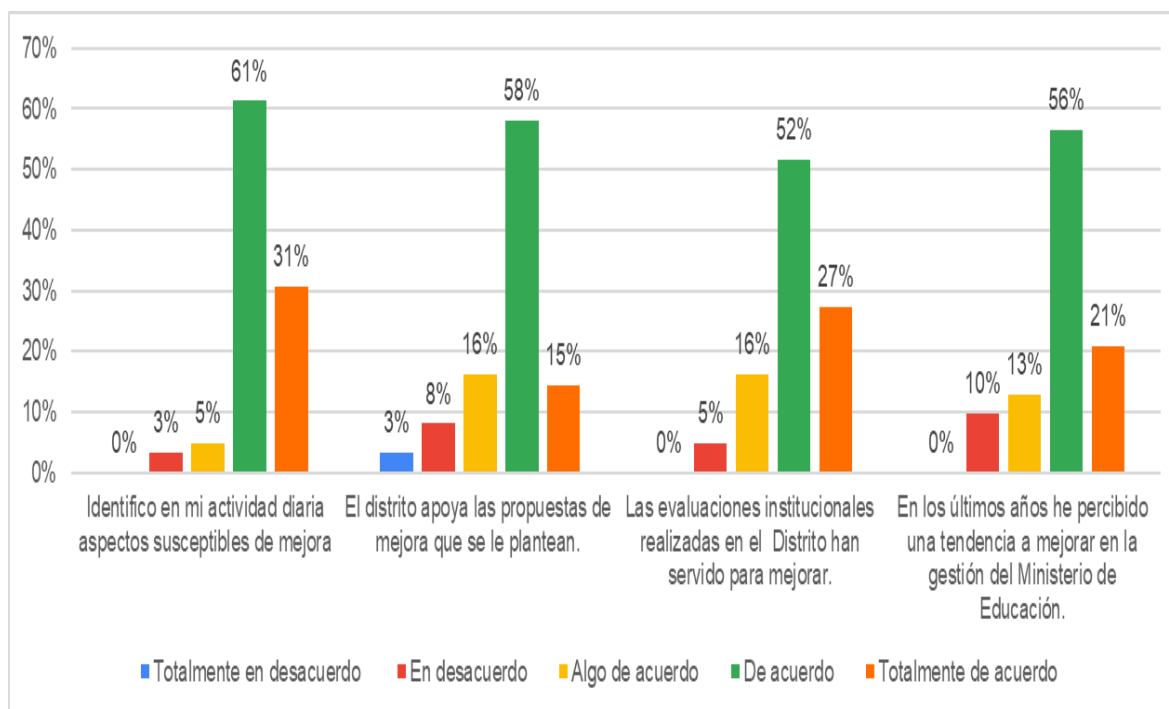
En la Figura 7 se presenta la dimensión áreas de mejora, en donde el 61% está de acuerdo en que la actividad diaria tiene aspectos susceptibles de mejora y 31% están totalmente de acuerdo; así mismo consideran estar de acuerdo que el 58% que el Distrito apoya las propuestas de mejora que se le plantean y el 15% considera estar algo de acuerdo.

Sobre las evaluaciones institucionales realizadas en el distrito han servido para mejorar, en este aspecto los docentes en un 52% están de acuerdo y el 27% totalmente de acuerdo; sobre si en los últimos años ha percibido una tendencia a mejorar en la gestión del Ministerio de Educación, el 56% de los docentes están de acuerdo y 21% están totalmente de acuerdo.

En conclusión, sobre la dimensión áreas de mejora, ésta presenta un nivel de satisfacción alto.

**Figura 7**

*Área de Mejora*



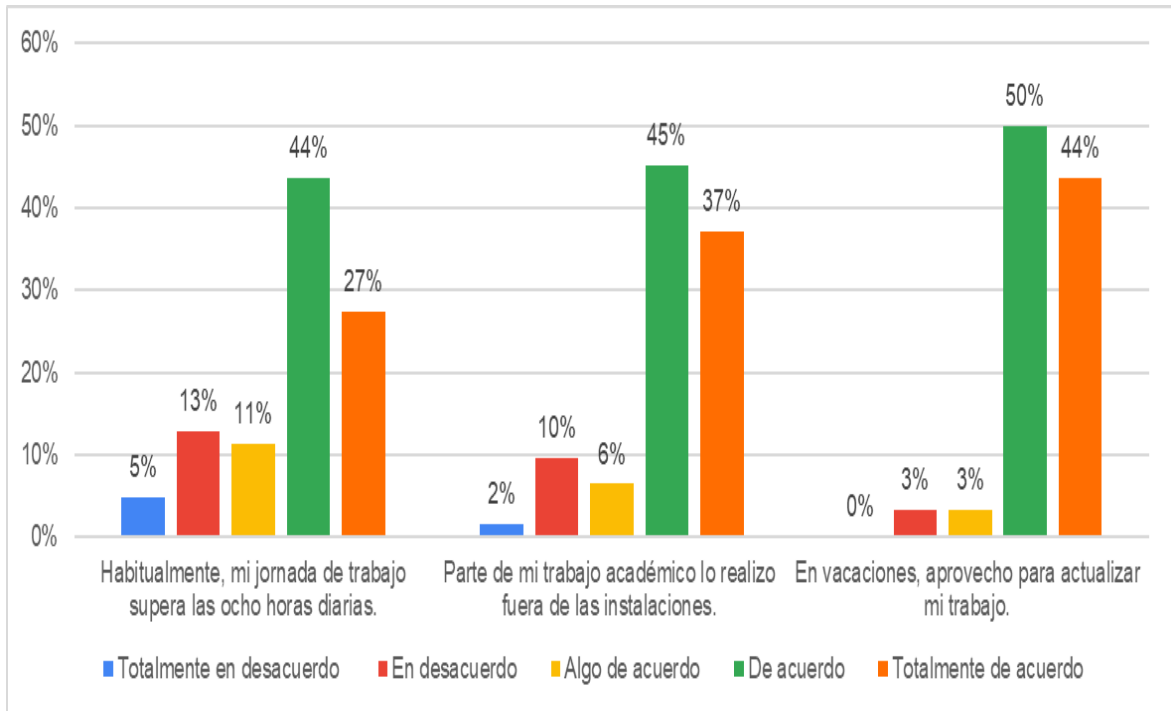
### **Dimensión: Actividades extras curriculares**

En la Figura 8 se muestra la dimensión actividades extras curriculares, donde se nota que la jornada de trabajo supera las ocho horas diarias, los docentes en un 44% están de acuerdo y 27% totalmente de acuerdo; sobre la parte del trabajo académico que lo realiza fuera de las instalaciones, el 47% de los docentes está de acuerdo con esa actividad y el 37% de los docentes están totalmente de acuerdo

En cuanto a que si las vacaciones las aprovechan para actualizar su trabajo, el 50% considera estar de acuerdo y el 44% están totalmente de acuerdo. Por lo que se concluye en que esta dimensión de actividades extras curriculares presenta un nivel de satisfacción media.

**Figura 8**

*Dimensión: Actividades extra curriculares*



### **Dimensión motivación y reconocimiento**

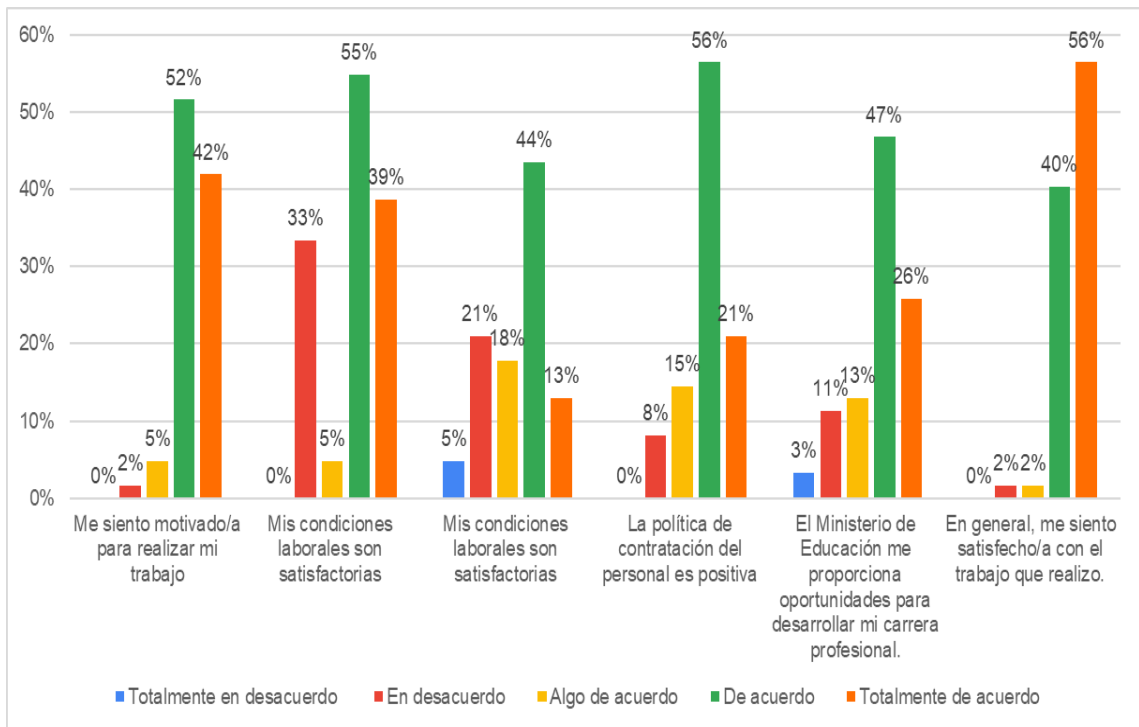
En la Figura 9 en la dimensión motivación y reconocimiento, el 52% los docentes se sienten motivados para realizar su trabajo y el 42% de los docentes están totalmente de acuerdo; sobre las condiciones laborales son satisfactorias el 55% están de acuerdo y el 39% están totalmente de acuerdo; el 44% de los docentes consideran que las condiciones laborales son satisfactorias y el 21% están en desacuerdo.

Sobre la política de contratación del personal es positivo 56% de acuerdo y el 21% están totalmente de acuerdo; el Ministerio de Educación proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional el 47% están de acuerdo y 26% de los docentes están totalmente de acuerdo; de manera general se sienten satisfechos con el trabajo que realiza el 56% están totalmente de acuerdo y 40% están de acuerdo.

Por lo que se concluye que en dimensión motivación y reconocimiento tiene un nivel de satisfacción alto.

**Figura 9**

*Dimensión: Motivación y reconocimiento*

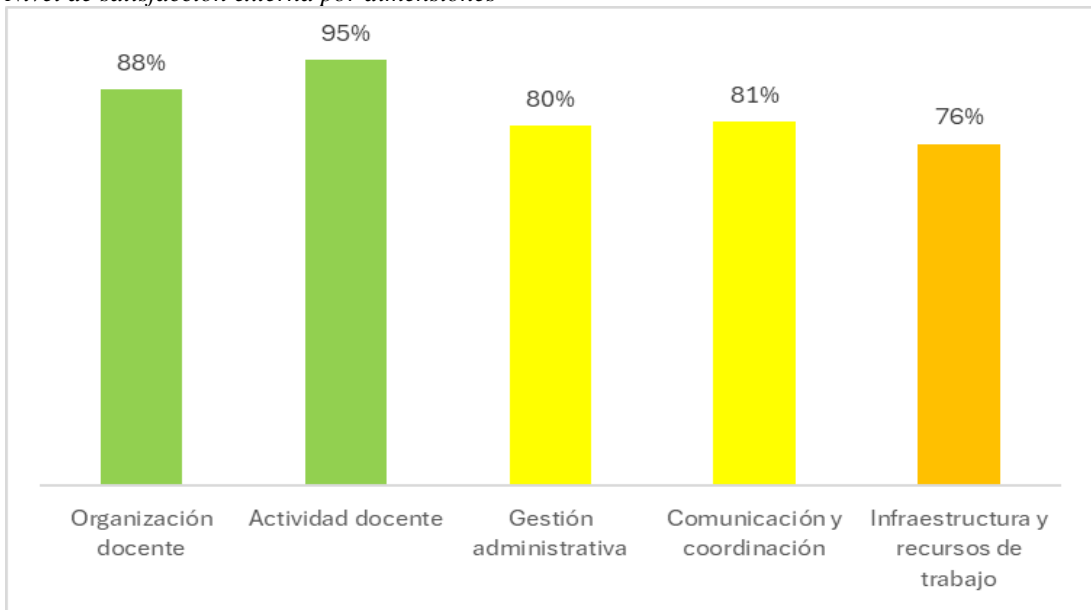


### 3.2.3 Nivel global de satisfacción laboral docente

A continuación, en la Figura 10 se presenta la valoración de la satisfacción externa global de los docentes de la institución, en donde aprecia que la satisfacción es alta en la mayoría de sus dimensiones, alcanzando un promedio de 84%, sin embargo; se presenta por debajo del promedio las dimensiones: comunicación y coordinación (81%), gestión administrativa (80%) e infraestructura y recursos de trabajo (76%); esta dimensión está con el más bajo nivel y tiene que ver con las condiciones de aulas, laboratorios y mobiliario en donde los profesores imparten las clases, así como el recurso de libros, materiales e insumos necesarios para alcanzar los resultados de aprendizaje en sus estudiantes.

**Figura 10**

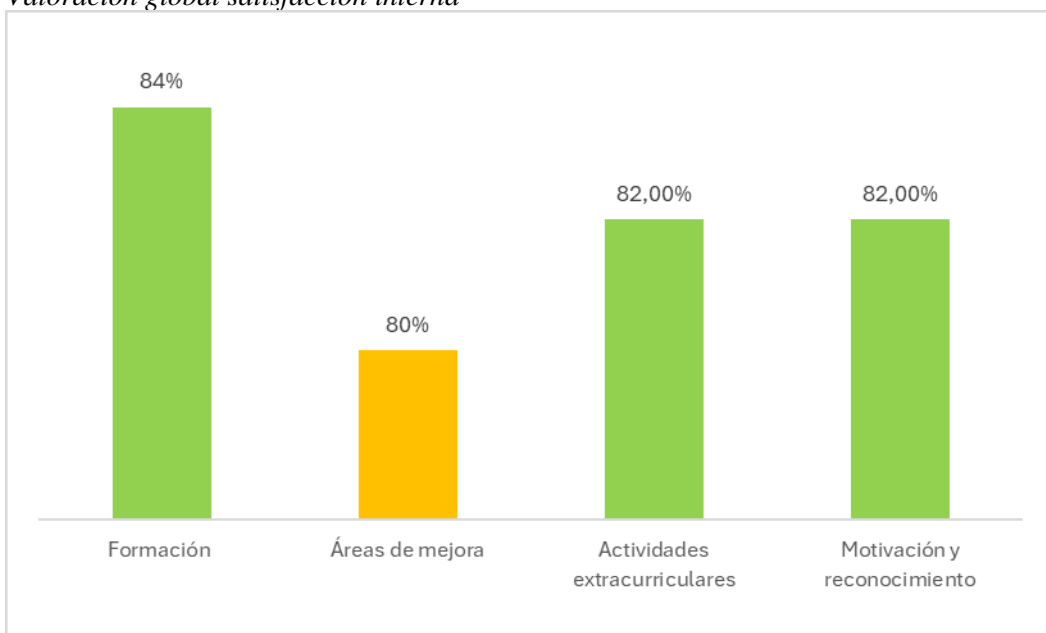
*Nivel de satisfacción externa por dimensiones*



De igual forma, en la Figura 11 se presenta la valoración de la satisfacción interna de los docentes de la unidad educativa, en donde se evidencia que relativamente alta con un promedio de 82%, sin embargo de estas dimensiones las áreas de mejoras se ubican por debajo del promedio (80%), considerando que los docentes no se encuentran totalmente satisfechos con las capacitaciones en cuanto a temas y horarios que le ofrece el Ministerio de Educación.

**Figura 11**

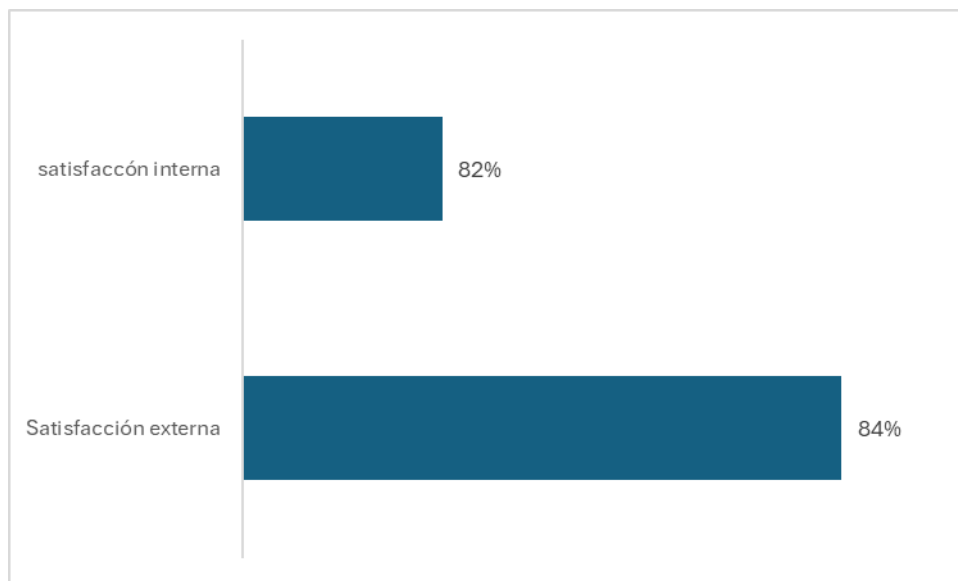
*Valoración global satisfacción interna*



Por último, en la Figura 12 se presenta la valoración global de la satisfacción de los docentes en donde se aprecia que fue alta porque supera el 80%, sin embargo existen docentes satisfechos con las condiciones externas que con las condiciones internas de la organización.

**Figura 12**

*Satisfacción global de la satisfacción*



## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN**

Este estudio analizó la satisfacción laboral percibida por los colaboradores de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas. A partir de los resultados se evidencia que el nivel de satisfacción externa es alto con un promedio del 84%, y los factores mejor valorados fueron actividad y organización docentes; sin embargo con menos calificación pero que aún se considera alta están los factores comunicación y coordinación, gestión administrativa y la infraestructura y recursos de trabajo; así como la dotación de recursos y materiales como los que cuentan los docentes para dictar sus clases y alcanzar que los estudiantes alcancen lo planificado.

La satisfacción interna también presentó resultados altos con un promedio de 82%, en donde los factores que presentan mejor valoración son formación, actividades extracurriculares y motivación y reconocimiento; sin embargo por debajo del promedio se encuentra el factor áreas de mejoras.

Por último la valoración general de la satisfacción es alta; estos valores se consideran como muy satisfechos de acuerdo con su trabajo en la unidad educativa, lo que responde a la pregunta de investigación planteada sobre ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral presente en los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo?

También los docentes perciben que falta más capacitación acorde del Ministerio de Educación para sentirse muy satisfechos con las actividades extracurriculares a las cuales deben darle tiempo.

El estudio también permite realizar la comparación de los estudios revisados previamente y de la literatura existente, entre ellos; los resultados del estudio de Leyva (2017) destaca que los trabajadores se encuentran satisfechos con el ambiente físico y estructural de la institución, a diferencia de los docentes de la unidad educativa fiscomisional “San Lorenzo” quienes valoran medio alto dicha satisfacción; ellos consideran que el Ministerio deben poner mayor atención en la reparación y mantenimiento de aulas y mobiliario.

En el estudio desarrollado por Estrada y Gallegos (2021) sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonia peruana demuestran que la

satisfacción laboral es regular y que mientras más satisfechos estén, su nivel de compromiso con la institución será mayor. Por el contrario, como referencia de esta investigación se evidenció que la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo tiene un nivel de satisfacción laboral alto, incluyendo todas sus dimensiones,

Contar con docentes satisfechos es importante, como lo destaca Treviño y López (2023) quienes expresan que los docentes a quienes la organización les brinda apoyo, información, recursos y oportunidades para aprender y desarrollarse presentan mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, lo que explica que los docentes de la unidad educativa tienen un nivel de satisfacción alto y que mientras más satisfecho estén los colaboradores mejor será su rendimiento pedagógico.

En el estudio desarrollado por Solórzano (2021) evidenció que el 78% de los colaboradores se encuentran satisfechos de forma general en la organización, esto se presenta parecido a la satisfacción de los docentes de la unidad educativa que alcanzó el 82%; sin embargo el pequeño porcentaje de insatisfacción requiere atención por parte de las autoridades porque luego pueden generalizar tendencias con los que ya están satisfechos.

Los docentes de la unidad educativa fiscomisional San Lorenzo se encuentran satisfechos con su trabajo y su institución, esto apoya lo que establece Pedraza (2020) quien indica que la satisfacción laboral contribuye positivamente en el desempeño educativo; por lo que se sugiere que las instituciones deben crear estrategias que favorezcan potenciar las competencias de sus empleados y su satisfacción laboral; todo ello en beneficio de mejorar su desempeño educativo.

Por último este estudio tiene pendiente analizar la satisfacción laboral por variables sociodemográficas como el género, el tipo de contratación, las horas de dedicación y su antigüedad, para considerar alguna variación importante en el análisis.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

A continuación se presentan las conclusiones a las que se llegó luego del análisis de la satisfacción laboral en la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo.

- Los docentes de la unidad educativa se encuentran muy satisfechos con la institución, tanto en su dimensión interna y externa.
- La satisfacción externa presentó resultados altos y la dimensiones con mayor satisfacción fue la actividad docente y con menor satisfacción la infraestructura y recursos del trabajo.
- La satisfacción interna también presentó resultados altos y se identifican con mayor satisfacción la dimensión formación docente y con menor valoración la dimensión áreas de mejoras.
- Por último, el nivel de satisfacción global de los docentes de la unidad educativa fiscomisional 10 de Agosto del cantón San Lorenzo fue muy satisfactorio, respecto del trabajo desarrollado en la institución.

### **5.2 Recomendaciones**

Luego de las conclusiones abordadas, a continuación se muestran las recomendaciones.

- La unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas debe medir la satisfacción laboral de sus colaboradores periódicamente para tomar estrategias que fortalezcan la satisfacción.
- La unidad educativa debe realizar planes de mejora e intervención para que el Distrito gestione la infraestructura y recursos del trabajo con los que trabajan tanto docentes como estudiantes ya que esto fortalece el aprendizaje y la motivación.
- La unidad educativa debe implementar estrategias para que los docentes se mantengan capacitados y actualizados, ya que aunque no es una debilidad debe fomentarse en que tanto Distrito como el docente sienta que siempre existen áreas a mejorar.

- Establecer mecanismos de agradecimiento que motiven a los docentes a continuar con la labor que realizan en función de la mejora de sus estudiantes para generar un aprendizaje continuo.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (1997). *El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración*. Tercera edición. Editorial Episteme, Caracas.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Lexis. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de investigación*. Séptima edición. Equipo BL. Consultores asociados. Caracas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Código del Trabajo de la República del Ecuador (2012). <https://n9.cl/nwded>
- Estrada, E., Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonia peruana. *Revista Educación, Formación y Fortaleza*. 6(1), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- Espín, D. (2017). *Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26746/1/08%20GTH.pdf>
- Gargallo (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*. 563-575. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- González, R. (2020). *Análisis del plan de capacitación y la contribución en la satisfacción laboral del talento humano del área administrativa en la PUCE-Esmeraldas*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Esmeraldas. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2304/1/GONZ%c3%81L%20G%c3%93NGORA%20ROSA%20MAR%c3%8dA.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: McGrawHill.
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño*

- docente de instituciones educativas públicas*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25788>
- Hulin, C. y Juez, T. (2003). Empleos de trabajo. En WC Borman, DR ligen y RJ Klimoski (Eds.), *Manual de psicología: psicología industrial y organizacional*. 255-276. Hoboken, Nueva Jersey: Wiley.
- Inga, G., Segura, E. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias mater admirabilis y Nicolás la torre del distrito de José Leonardo Ortiz-2019. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5656>
- Leiva, U. (2020). *Satisfacción laboral del personal del Vicariato Apostólico de Esmeraldas del Centro médico de especialidades San Vicente de Paúl*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2212/1/LEIVA%20HERRERA%20ULVIA%20SULEMA.pdf>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1-17. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- Muñoz, J. (2015). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción del personal u obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos de la empresa municipal de aseo de Cuenca "EMAC-EP" en el año 2014*. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7883/1/UPS-CT004730.pdf>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pérez, F., Díaz, N. y Caro, J. (2019). Insatisfacción laboral y calidad de atención en el centro de diálisis Nefro CIX SAC 2018. *CURAE*, 2-10.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición.

PEARSON EDUCACIÓN, México,

Spector, P. (1997). *Satisfacción laboral: Aplicación, valoración, causas y consecuencias*. Thousand Oaks: publicaciones de Sage.

Solís, M. y Aguayo, E. (2022). Estrés y Satisfacción Laboral del Personal de Higiene del Gobierno Municipal de Esmeraldas. *Visión Empresarial*, 1(2), 67-76.  
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/viem/article/view/1032/807>

Solorzano, N. (2021). Satisfacción laboral de la empresa constructora y consultora del pacifico S. A. año 2020. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2528/1/Sol%c3%b3rzano%20Jim%c3%a9nez%20N%c3%a9stor%20Javier.pdf>

Treviño, R., López, J. (2020). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Triadó, X, Aparicio, P, Freixa, M, Torrado, M. (2015). Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales. *Revista de Docencia Universitaria*, 203-229.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento 1 Encuesta de Satisfacción laboral

Esta encuesta tiene como objetivo analizar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo, acerca de las condiciones en que desarrollan sus actividades diarias. Se solicita su colaboración para responder un breve cuestionario. Los datos que proporcione se tratarán de forma confidencial, por lo que garantizamos su total reserva y anonimato. Agradecemos que responda con la mayor sinceridad posible. ¡Muchas gracias!

- 1.- Genero:            Masculino                             Femenino
- 2.- Edad:  18 a 28 años     29 a 39 s             a 50 años            Más de 51   
años
- 3.- Nivel de Educación: Primaria  Secundaria  Tercer Nivel  Cuarto Nivel
- 4.- Cargo actual:  Administrativo     Docente             Personal de Servicio
- 5.- Tipo de contrato: Definitivo     Ocasional     Otro
- 6.- Mantiene las mismas asignaturas para las que fue contratado inicialmente: Si     No
- 7.- Número de horas clases: Menos de 25 horas     Más de 26 horas

**Lea los enunciados detenidamente y seleccione la opción correcta que represente su satisfacción laboral. Utilice la siguiente escala de valores**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>ORGANIZACIÓN DOCENTE</b>						
1	La carga horaria docente entre los miembros de mi institución educativa está bien repartida	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
2	Estoy satisfecho/a con las asignaturas (materias) que tengo asignadas en mi distributivo de trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
3	Considero adecuado el número de horas que imparto	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
4	La organización de las comisiones de trabajo son eficaces	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
5	La malla curricular vigente aprovecha las capacidades de los docentes	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

6	En general, los planes de estudio en los que enseñan son racionales	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>ACTIVIDAD DOCENTE</b>						
7	La formación académica que adquieren los estudiantes con las asignaturas que imparto es buena	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
8	Los métodos y técnicas que aplico mejoran el rendimiento de mis estudiantes.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
9	Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en mis clases	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
10	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia a clase de los estudiantes	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
11	El uso de las TICS facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

12	Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
13	La evaluación de mi desempeño docente me motiva para mejorar	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
14	La gestión administrativa de la institución soluciona las necesidades de los miembros de la comunidad educativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
15	Valoro positivamente la gestión de las autoridades	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
16	Considero que el trabajo de las autoridades está bien reconocido	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
17	La gestión de las autoridades simplifica las	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

	tareas de mi labor docente					
18	Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a las tareas de gestión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
19	En general, la gestión administrativa de los procesos son ágiles	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN</b>						
20	El Distrito me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
21	La comunicación entre las diferentes Unidades del Distrito es eficaz	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
22	La coordinación del Distrito con las instituciones educativas y áreas es buena	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
23	Los mecanismos de coordinación de áreas son eficaces para tomar decisiones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

24	Las relaciones con mis compañeros/as de área facilitan mi trabajo académico	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

**INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS DE TRABAJO**

25	Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

26	Las aulas de informática funcionan bien	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

27	Las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizo son seguras	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

28	Las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizo son seguras	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

29	El mobiliario con el que cuenta mi aula es cómodo para trabajar	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

**FORMACIÓN**

30	La formación que me ofrece el Ministerio de Educación cubre mis necesidades de enseñanza	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
31	La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>AREAS DE MEJORA</b>						
32	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
33	El distrito apoya las propuestas de mejora que se le plantean	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
34	Las evaluaciones institucionales realizadas en el Distrito han servido para mejorar	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
35	En los últimos años he percibido una tendencia a mejorar en la gestión del Ministerio de	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

	Educación					
<b>ACTIVIDADES EXTRAS</b>						
36	Habitualmente, mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
37	Parte de mi trabajo académico lo realizo fuera de las instalaciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
38	En vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO</b>						
39	Me siento motivado/a para realizar mi trabajo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
40	Mis condiciones laborales son satisfactorias	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
41	El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor del sector público	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
42	La política de contratación del	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	personal es positiva	1	2	3	4	5
43	El Ministerio de Educación me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
44	En general, me siento satisfecho/a de trabajar la unidad educativa 10 de Agosto	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5

## Anexo 2: Permiso de investigación



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

Sede  
Esmeraldas

San Lorenzo, 31 de Agosto del 2023.

### SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA

Ldo. Pablo Betancourt Mideros  
RECTOR DE LA U.E.F 10 DE AGOSTO

Yo, Hernán Armando Arroyo Orejuela con C.I: 080236159-2 en calidad de maestrante de Gestión de Talento humano de la Pontificia Universidad Católica de Esmeraldas, con el tema "Satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad educativa fiscomisional 10 de agosto del cantón San Lorenzo en el año 2023".

Por tanto, solicito me autorice realizar una encuesta acerca de la investigación. Los resultados serán utilizados únicamente con fines académicos.

Esperando que mi petición tenga la acogida favorable y agradeciendo su comprensión me despido.

Atentamente,

Lic. Armando Arroyo.

