



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS
CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE
LA ESPAM MFL PERÍODO 2022 - 2023**

AUTORAS:

**MARÍA YOMIRA DAZA LÓPEZ
YELIXA KATIUSKA SABANDO SALTOS**

TUTORA:

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG.

CALCETA, NOVIEMBRE DE 2023

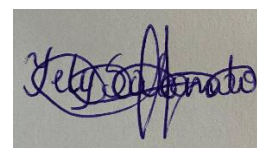
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo María Yomira Daza López con cédula de ciudadanía 1314919570 y Yelixa Katiuska Sabando Saltos con cédula de ciudadanía 1313120832, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022-2023, es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



**MARÍA YOMIRA
DAZA LÓPEZ
CC: 1314919570**



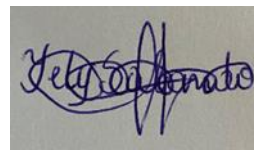
**YELIXA KATIUSKA
SABANDO SALTOS
CC: 1313120832**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

María Yomira Daza López con cédula de ciudadanía 1314919570, y, Yelixa Katiuska Sabando Saltos con cédula de ciudadanía 1313120832, autorizamos al a Escuela Superior Politécnica de Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular, titulado: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM MFL período 2022-2023, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



**MARÍA YOMIRA
DAZA LÓPEZ
CC: 1314919570**



**YELIXA KATIUSKA
SABANDO SALTOS
CC: 1313120832**

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Marie Lía Velásquez Vera, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022-2023**, que ha sido desarrollado por María Yomira Daza López y Yelixa Katuska Sabando Saltos, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. MARIE LÍA VELÁSQUEZ VERA, MG

CC: 1310476740

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM MFL PERÍODO 2022-2023**, que ha sido desarrollado por María Yomira Daza López y Yelixa Katiuska Sabando Saltos, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

LCDA. ANAMEY MENDOZA MERA, MG
CC: 1308694965
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

ING. MILDRED DEL CARMEN
HERNÁNDEZ RIVADENEIRA, MG
CC: 1304605734
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ING. BYRON ALEJANDRO
RODRÍGUEZ LOOR, MG
CC: 1313572560
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios, la guía espiritual en mi vida, porque sin su infinita bondad nada de esto sería posible,

A mi apreciada tutora Ing. Marie Lía Velásquez Vera, por todo el empeño puesto en este trabajo de investigación, ya que con sus conocimientos y paciencia ha logrado que finalicemos con éxito este proceso,

A los miembros del Tribunal, al distinguido Lcdo. José Luis García Vera y a cada uno de los docentes, que con sus valiosos conocimientos nos orientaron en este proceso,

A mi compañera de tesis Yelixa Sabando por todo el esfuerzo que ha dedicado en la realización de este trabajo y, asimismo a mis grandes amigas y futuras colegas Sindy Sanclemente, Valeria Hidrovo y Dallely Barberán quienes me han acompañado emocionalmente desde el inicio de mi trayecto universitario, y a todas aquellas personas que participaron de alguna u otra manera en mi formación profesional.

MARÍA YOMIRA DAZA LÓPEZ

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este preciso momento;

A mi docente, guía y tutora Ing. Marie Lía Velásquez y miembros del tribunal por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos en el desarrollo del trabajo de titulación, y

A mis amigas incondicionales y futuras colegas que me ayudaron de una manera desinteresada.

YELIXA KATIUSKA SABANDO SALTOS

DEDICATORIA

A las personas detrás de mi éxito, mis amados padres: Lic. Patricia López Verduga y Sr. César Daza Arteaga, les debo todo lo que soy y, merecen siempre lo mejor de mí,

A mis hijos Milan Vivas y Lucas Tamayo sé del sacrificio que han pasado por mi ausencia en las tardes y noches de estudio, pero todo esto es por y para ustedes mis príncipes; quiero ser su ejemplo para que persigan sus sueños sin importar las barreras que existan en el camino,

A mi esposo Oscar Tamayo quien ha sido paciente en el transcurso de mi carrera cuidando día a día a nuestros pequeños traviesos, y

A mis hermanos Econ. César Daza López e Ing. Gustavo Daza López por todo su apoyo incondicional.

¡Con todo mi amor, para todos ustedes!

.

MARÍA YOMIRA DAZA LÓPEZ

DEDICATORIA

A mis hijos Maxi y Lucas, por ser mi motivación día a día para superarme y no desmayar ante las adversidades, porque quiero ser su ejemplo de esfuerzo y perseverancia, a mi esposo por ser ese apoyo incondicional, que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy este sueño, a mis padres, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, por el apoyo moral y con su ejemplo de profesionalismo.

YELIXA KATIUSKA SABANDO SALTOS

CONTENIDO GENERAL

| | |
|--|------|
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA | ii |
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN | iii |
| CERTIFICACIÓN DE TUTOR..... | iv |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL..... | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| DEDICATORIA | viii |
| DEDICATORIA | ix |
| CONTENIDO GENERAL..... | x |
| CONTENIDO DE TABLAS..... | xiv |
| CONTENIDO DE FIGURAS..... | xv |
| RESUMEN..... | xvi |
| ABSTRACT..... | xvii |
| CAPÍTULO I. ANTECEDENTES | 1 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.2. JUSTIFICACIÓN..... | 4 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 5 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 5 |
| 1.4. IDEA A DEFENDER..... | 6 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO..... | 7 |
| 2.1. SATISFACCIÓN LABORAL..... | 7 |
| 2.1.1. DEFINICIÓN | 7 |
| 2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL..... | 8 |
| 2.1.3. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL | 9 |

| | |
|--|----|
| 2.1.4. FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL | 9 |
| 2.1.5. INSTRUMENTOS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL | 10 |
| 2.1.6. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL | 11 |
| 2.2. SERVICIO PÚBLICO | 12 |
| 2.2.1. DEFINICIÓN | 12 |
| 2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO PÚBLICO | 13 |
| 2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS | 13 |
| 2.2.4. TIPOS DE SERVICIOS PÚBLICOS | 14 |
| 2.3. SERVIDOR PÚBLICO | 16 |
| 2.3.1. DEFINICIÓN | 16 |
| 2.3.2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO | 17 |
| 2.4. LOSEP | 17 |
| 2.5. INSTITUCIONES PÚBLICAS | 18 |
| 2.6. DOCENTE | 18 |
| 2.7. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR | 19 |
| 2.8. ESPAM | 20 |
| 2.8.1. RESEÑA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | 20 |
| 2.8.2. RESEÑA DE LA CARRERA DE VETERINARIA | 21 |
| 2.9. PLAN DE MEJORA | 21 |
| 2.9.1. COMPONENTES DEL PLAN DE MEJORA | 22 |
| 2.9.2. ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORA | 22 |
| 2.9.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 23 |
| 2.9.4. MODELO SERVQUAL | 24 |
| 2.9.5. ESCALA DE LIKERT | 24 |
| CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO | 26 |
| 3.1. UBICACIÓN | 26 |

| | |
|---|----|
| 3.2. DURACIÓN..... | 27 |
| 3.3. MÉTODOS..... | 27 |
| 3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO | 27 |
| 3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO..... | 28 |
| 3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO | 28 |
| 3.3.4. MÉTODO SINTÉTICO | 29 |
| 3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN | 29 |
| 3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA..... | 29 |
| 3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO | 30 |
| 3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA | 30 |
| 3.5. TÉCNICAS..... | 30 |
| 3.5.1. ENTREVISTA | 31 |
| 2.5.2. ENCUESTA | 31 |
| 3.6. POBLACIÓN..... | 31 |
| 3.7. VARIABLES..... | 32 |
| 3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE | 32 |
| 3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 32 |
| 3.8.1. FASE 1. IDENTIFICAR TEÓRICAMENTE QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL A LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL. | 32 |
| 3.8.2. FASE 2. APLICAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN DIAGNOSTICAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL. | 33 |
| 3.8.3. FASE 3. PROPONER ACCIONES QUE PROPENDAN A LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL. | 33 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 35 |

| | |
|--|----|
| 4.1. IDENTIFICAR TEÓRICAMENTE QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL A LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL..... | 35 |
| 4.2. APLICAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN DIAGNOSTICAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL. | 36 |
| 4.3. PROPONER ACCIONES QUE PROPENDAN A LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL..... | 55 |
| 4.3.1. PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA..... | 56 |
| CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 60 |
| 5.1. CONCLUSIONES | 60 |
| 5.2. RECOMENDACIONES..... | 61 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 62 |
| ANEXOS..... | 75 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 2.1. Factores que inciden en la satisfacción laboral..... | 10 |
| Tabla 2.2. Características del Servicio Público..... | 13 |
| Tabla 2.3. Clasificación de los servicios públicos..... | 14 |
| Tabla 2.4. Tipos de servicios públicos..... | 15 |
| Tabla 2.5. Misión y visión de la Carrera de Administración Pública..... | 20 |
| Tabla 2.6. Misión y visión de la Carrera de Veterinaria..... | 21 |
| Tabla 2.7. Componentes del plan de mejora..... | 22 |
| Tabla 2.8. Ventajas y desventajas del planteamiento del problema..... | 23 |
| Tabla 4.1. Resultados de entrevista..... | 36 |
| Tabla 4.2. Motivación laboral..... | 39 |
| Tabla 4.3. Oportunidad para crecer profesionalmente..... | 40 |
| Tabla 4.4. Me siento útil en la ESPAM-MFL..... | 41 |
| Tabla 4.5. Mis compañeros de trabajo se mostraron empáticos..... | 42 |
| Tabla 4.6. Mis compañeros de trabajo me brindaron apoyo..... | 43 |
| Tabla 4.7. La ESPAM-MFL se preocupa por mantener el buen trato..... | 44 |
| Tabla 4.8. Acepto las propuestas de mi jefe inmediato..... | 45 |
| Tabla 4.9. Mantengo buena relación con mis compañeros..... | 46 |
| Tabla 4.10. Capacitado en habilidades de trabajo en equipo..... | 47 |
| Tabla 4.11. Mi trabajo demanda de horas extras..... | 48 |
| Tabla 4.12. Resultado de la Evaluación de Desempeño..... | 49 |
| Tabla 4.13. Me incorporé a mis funciones..... | 50 |
| Tabla 4.14. Funciones asignadas..... | 50 |
| Tabla 4.15. Eventualidades que interrumpen horario..... | 51 |
| Tabla 4.16. Recibo retroalimentación..... | 52 |

| | |
|--|----|
| Tabla 4.17. Recibo reconocimiento..... | 53 |
| Tabla 4.18. Equilibra la carga laboral..... | 54 |
| Tabla 4.19. Plan de mejora..... | 58 |

CONTENIDO DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 3.1. Mapa de la ESPAM- MFL..... | 26 |
|---|----|

RESUMEN

El propósito de este estudio fue evaluar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López para que contribuya a la mejora en la productividad y desempeño. Los métodos utilizados fueron el inductivo, deductivo, analítico y sintético, por su parte, se emplearon los tipos de investigación bibliográfica, de campo y descriptiva. Este trabajo se desarrolló a través de tres etapas: En la primera se identificaron los fundamentos teóricos que influyen en la satisfacción laboral a través de fuentes bibliográficas que brindaron el soporte técnico al estudio. En la segunda etapa, se realizó una entrevista a los directores y coordinadores académicos de las carreras antes mencionadas; también, se aplicó una encuesta a los docentes, instrumento que permitió medir la satisfacción laboral en varias dimensiones: empatía, productividad, desempeño, habilidades blandas. En la tercera etapa se planteó la propuesta mediante un plan de mejora, estableciendo las estrategias y posibles soluciones que la universidad debe promover para así alcanzar la satisfacción en los docentes. Con el desarrollo de la investigación en la institución se detectaron problemas de excesivas eventualidades extracurriculares que interrumpen las horas clases con las de gestión administrativa obteniendo un 66% está totalmente de acuerdo, de modo que se recomienda exista la debida planificación para que el horario de los docentes no sea interrumpido.

PALABRAS CLAVE

Empatía, habilidades, desempeño, productividad.

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the level of job satisfaction in teachers of Public Administration and Veterinary Medicine majors at Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López so that it contributes to the improvement in productivity and performance. The methods used were inductive, deductive, analytical and synthetic, while the types of bibliographic, field and descriptive research were used. This work was developed through three stages: In the first, the theoretical foundations that influence job satisfaction were identified through bibliographic sources that provided technical support to the study. In the second stage, an interview was carried out with the directors and academic coordinators of the aforementioned careers; also, a survey was applied to teachers, an instrument that allowed measuring job satisfaction in several dimensions: empathy, productivity, performance, soft skills. In the third stage, the proposal was raised through an improvement plan, establishing the strategies and possible solutions that the university must promote in order to achieve teacher satisfaction. With the development of the research in the institution, problems of excessive extracurricular events that interrupt class hours with administrative management hours were detected, obtaining 66% totally agree, so it is recommended that there be proper planning so that the student's schedule teachers are not interrupted.

KEYWORDS

Empathy, skills, performance, productivity.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral en el siglo XX construye uno de los fenómenos más estudiados, especialmente en los campos de la psicología laboral y del comportamiento organizacional. En el contexto global, el estudio de la satisfacción laboral se da en organizaciones públicas y privadas, con varios fines, es decir; analizar la relación que tienen con el estrés, con la motivación diaria en sus labores, la dirección eficiente, las actitudes, es propicio mencionar también el clima organizacional, entre otras. (Pujol, 2018)

Según investigaciones de Mora y Mariscal (2019) la noción de satisfacción laboral perjudica el entorno profesional y el desarrollo tanto individual como colectivo. La relación existente entre la satisfacción y el desempeño en el ámbito laboral permite identificar cada uno de los factores involucrados en ambos conceptos, de manera oportuna, se deben de tomar medidas que contribuyan a la mejora del desempeño. Las organizaciones que están financieramente saludables cuentan con personal motivado y satisfecho con las actividades diarias, por otro lado, las organizaciones que no son tan eficientes y económicamente no se encuentran en buen estado, el personal no está satisfecho y por ende desmotivado por el trabajo que realizan, esperando que surja una mejor propuesta laboral.

Sánchez y García (2017) manifiestan que, en el contexto general, la satisfacción laboral se manifiesta en el tema a tratarse de modo que se destaca dentro del contexto de desempeño en el trabajo, existen diversos estudios que resaltan los aspectos que inciden en las personas para el bien común en el ambiente que se genera en su trabajo, así como determinar la influencia en la satisfacción para el desempeño de los individuos en sus puestos establecidos.

En otro sentido, la satisfacción en el ámbito del trabajo es la actitud con la que se percibe, más allá del comportamiento es el grado en el que cada trabajador está satisfecho con su puesto laboral, por tanto, la satisfacción establece un enfoque relacionado a los cambios de los individuos y concluye que éstos satisfacen en su mayoría las facetas del trabajo que genera una mejor actitud al cambio de las organizaciones (Aguilar et al., 2010).

Pita, (2018) menciona en su investigación que, en América Latina, el tema de la satisfacción en el campo laboral es de gran importancia por aspectos como la eficiencia y su relación con la productividad de los empleados de las instituciones, por otro lado, desde el punto de vista del trabajador constituye una variable que determina su salud mental. Por su parte, Bendezú (2020) manifiesta que, a lo largo de las décadas la gestión del talento humano y la satisfacción laboral se prolongan, existiendo un reto para toda organización educativa, esto se debe a que en un número mayoritario las organizaciones no efectúan estudios que establezcan los componentes principales por los cuales no se puede implantar nuevas estrategias.

Según Grijalva et al. (2017) en Ecuador la satisfacción laboral permite explicar varios fenómenos asociados al bienestar personal y la economía profesional, además, toma relevancia por su impulso en el desarrollo y la productividad de cada colaborador. Los datos de Safdie (2013) demuestran que el 53% de los ecuatorianos que tienen un empleo, no están satisfechos con su actividad, por lo consiguiente Grijalva et al. (2017) menciona que el 73% de trabajadores expresan sentirse satisfechos con su trabajo, por lo consiguiente el porcentaje restante manifiesta no estarlo, existen varios factores que influyen, que son, bajos ingresos, no tener estabilidad, muchas horas de trabajo, sobrecarga de trabajo, horarios no convenientes, entre otros.

En la provincia de Manabí en el año 2016, el 34% de la población tiene un empleo pleno, además, la tasa de subempleo se ubica en el 61% (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). Aunque estas cifras no reflejan datos oficiales vinculados con la realidad actual del tema de satisfacción laboral o de trabajo en la provincia antes mencionada, ya que no se cuenta con un número real en relación al total de la ciudadanía.

Zayas et al., (2015) en su artículo de investigación manifiestan que mediante el análisis de estudio se logró determinar las problemáticas existentes que generan insatisfacción en los trabajadores de las áreas objeto de estudio. Además, se plasmó el objetivo de lograr un nivel mayor de aproximación a los problemas y sus principales causas, en otro léxico, se procedió a la realización de las reuniones con los líderes colectivos de la organización, se generan porque el salario no corresponde con la actividad que realiza, así mismo los espacios de trabajo son muy reducidos por ende dificulta la movilidad del personal, por otra parte, exposición a condiciones ambientales desfavorables, entre otros.

Para Hernández (2017) el efecto repercute en la enseñanza de los estudiantes de manera negativa, la falta de claridad en su función diaria crea zonas grises al interior de la institución, malas relaciones interpersonales, demuestran poco interés en el desarrollo de sus actividades, descuidan su apariencia física y por ende generan insatisfacción laboral.

Pujol (2016) manifiesta que, es claro que, si las Universidades estuvieran acostumbradas a ejecutar cambios cíclicos basados en periodos de calidad en la satisfacción de los estudiantes, no ocurre lo mismo con la satisfacción dentro del trabajo de sus catedráticos. La satisfacción laboral en los docentes Universitarios ha generado una perspectiva más centrada en la salud ocupacional, puesto que

empieza a ser abordada como un fenómeno valioso, ya que incide en el bienestar y la calidad de los catedráticos.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, en la actualidad oferta doce carreras para la formación de profesionales, entre ellas están las carreras de Veterinaria y Administración Pública, mediante entrevistas no estructuradas a docentes de la carrera de Veterinaria mencionaron que en ocasiones sienten insatisfacción ya que tienen que realizar actividades que no se encuentran en su horario de trabajo (J.J. Bravo, comunicación personal, 28 de noviembre), mientras que los de Administración Pública indicaron que en ocasiones la satisfacción se ve afectada por la carga de trabajo que tienen, ya que no a todos les dan la misma responsabilidad (J.L. García, comunicación personal, 28 de noviembre).

Con estos antecedentes de investigación se plantea la siguiente formulación del problema. ¿De qué manera incide la satisfacción laboral de los docentes de las carreras de Veterinaria y Administración Pública?

1.2. JUSTIFICACIÓN

En el marco legal de la Constitución de la República del Ecuador en su sección octava: Trabajo y Seguridad Social; establece que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República de Ecuador, tit.2, cap.2, art.33, 2008).

Socialmente, la presente investigación favorece tanto a los docentes como estudiantes de la ESPAM MFL, partiendo de la obtención de resultados donde se crean y establecen estrategias de alto impacto en beneficio de la mejora de la satisfacción laboral puesto que benefician a las carreras de Administración Pública y Veterinaria con el fin de que los docentes desarrollen sus actividades con altos estándares de calidez, eficacia y eficiencia, esto incide en la satisfacción de los estudiantes

Desde lo económico, se evalúa la satisfacción laboral de los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL, ya que permite identificar los aspectos que la institución mejora e implementa, por su parte, existe un factor importante vinculado a la satisfacción, que es la productividad, cuando la satisfacción laboral es alta; la productividad será mayor, esto conlleva a que los docentes continúen en su puesto de trabajo, esto reduce la contratación de personal para reducir costos.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar teóricamente qué factores influyen en la satisfacción laboral a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

- Aplicar instrumentos que permitan un diagnóstico del grado de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Proponer acciones que propendan a la mejora de la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

1.4. IDEA A DEFENDER

La satisfacción laboral incide en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

2.1.1. DEFINICIÓN

La satisfacción laboral se considera un estudio esencial por tres disciplinas: la psicología, los recursos humanos y la economía. En otro sentido, es la orientación acogida en la psicología hasta la actualidad pretende revelar y saber los diversos niveles de satisfacción entre los trabajadores que establecen la misma labor, como primera instancia se conoce lo que los empleados piensan sobre su empleo y así generar un impacto positivo en sus labores (Salazar y Ospina, 2019).

Por otra parte, la satisfacción laboral en situaciones surge desde los procesos emocionales y cognitivos, mediante estos se evalúa la experiencia de cada individuo en su puesto de trabajo, es por ello que Chiang et al., (2021) sostienen que la satisfacción laboral se conoce como uno de los aspectos más estudiado del comportamiento organizacional en el siglo XX, puesto que pretende estudiar y comprender las diferentes variables relacionadas con la eficiencia de las organizaciones, como son: el compromiso organizacional, el ausentismo, la rotación y el desempeño.

Es propicio expresar que la satisfacción laboral se relaciona de manera directa con el estado emocional de las personas que brindan sus servicios en una organización, es la forma intrínseca que tiene para ejercer sus actividades, además existen diferentes factores que influyen como es: la motivación, la comunicación, la relación que existe entre compañeros, jefes y otros, teniendo en cuenta la importancia de que el personal esté satisfecho y con ello realizar de manera eficiente y eficaz sus funciones.

Para Montoya et al., (2017) la satisfacción laboral en la actualidad es un tema destacable dentro de la psicología en ámbito del trabajo, puesto que se centra en el estudio del sentir del trabajador con respecto a su labor. Cabe mencionar que la satisfacción laboral se discurre como un estado emocional, así que éste puede ser positivo y placentero de manera subjetiva de todas aquellas experiencias que se dan en su área de trabajo.

Parra y Arce (2018) mencionan que “la satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo” (p. 158). Es así como puede entenderse como la reacción efectiva que nace al diferenciar la situación laboral. Por otro lado, Salas et al. (2018) sostienen que este tema se define a través de la relación que vincula al personal de una empresa con las características propias de su lugar o entorno de trabajo

2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral ha ido evolucionando con base a las necesidades de cada individuo y asentada en la convivencia que alcanza en el trabajo, obteniendo como resultado las acciones internas y externas del mismo. Por lo consiguiente, Carrasca y Pazmiño (2016) expresan que para que las organizaciones lleguen al éxito es y será posible si conocen, analizan y ponen en marcha medidas para que los trabajadores se integren en los proyectos de la empresa.

Pujol (2018) manifiesta que “la satisfacción de los trabajadores en una organización se ve fuertemente influenciada por la calidad de la capacitación y las condiciones laborales que reciben” (p.4). Cuando un empleado se siente satisfecho en su puesto de trabajo, su contribución se traduce de manera efectiva en la productividad de la organización. Este nivel de satisfacción también lleva a un compromiso más profundo con los objetivos institucionales, convirtiendo su trabajo en una parte fundamental de su vida. Por lo tanto, es esencial dedicar esfuerzo y empeño a las

tareas cotidianas, al mismo tiempo que se logran resultados notables en el seno de la institución."

2.1.3. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Rosales et al., (2017) indican que una verdadera satisfacción laboral descubre un estado emocional que favorece a cada trabajador, esto es un efecto de la percepción positiva en el desempeño de sus actividades. En este sentido, Lucas (2018) afirma que "la relevancia de la satisfacción en el trabajo se encuentra en su estrecha relación con el rendimiento, es decir se refiere al grado en que las expectativas y perspectivas del empleado se ven satisfechas en su empleo" (p.3). Dentro del sector público juega un papel muy importante porque contribuye al desarrollo y crecimiento de la misma, y al mismo tiempo tendrá trabajadores involucrados con la institución.

Por su parte, la importancia en la satisfacción laboral permanece en el buen desempeño a la hora de trabajar, es decir cuando realizan las actividades que han sido delegadas, ya que depende de cómo sea el trato que se reciba, y es preocupante cuando en las organizaciones y/o instituciones hay diferencias, puesto que se genera la insatisfacción a la hora de realizar sus delegaciones, por ende, existe una evaluación y mejora en cualquier organización.

2.1.4. FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para Vargas (2018) son muchos los factores que afectan y pueden disminuir la satisfacción laboral. Por esa razón, es tan importante saber cuáles son esos factores clave que se deben tener en consideración, de esta manera se analizan algunos cambios dentro de cada uno de ellos, consiguiendo aumentar la satisfacción laboral de los empleados. A continuación, se detallan algunos de los más importantes:

Tabla 2.1. Factores que inciden en la satisfacción laboral

| TÍTULO | DESCRIPCIÓN |
|--|--|
| Posibilidades de crecimiento | Cuando el trabajador considera que es imposible seguir creciendo dentro de la institución, de pronto lo más factible es que opte por buscar otro trabajo o renunciando a su puesto. |
| Clima laboral | Al obtener un buen ambiente de trabajo se deduce que al ejecutar de manera directa el empleado desempeña sus actividades más eficientes y así tendrá un impacto positivo a las situaciones laborales. |
| Contar con las herramientas adecuadas | No contar con las herramientas adecuadas o que éstas se encuentren deterioradas puede crear estrés en el trabajador, puesto que el proceso será más largo y algo difícil al realizar la actividad requerida. |
| Conciliación laboral y familiar | Otro factor clave que afecta directamente a los empleados es la conciliación laboral y familiar. Por ende, las organizaciones ofrecen la posibilidad de un trabajo híbrido, donde el empleado pueda decidir si trabajar desde la oficina o desde casa. |

Fuente. Adaptado de Vargas (2018)

2.1.5. INSTRUMENTOS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Según Acuña (2021) para medir el grado de satisfacción laboral del personal docente es ineludible señalar que la encuesta es la herramienta concreta que consiste en obtener resultados relevantes que ayudaron a conocer las deficiencias, para establecer las mejoras necesarias. Reiterando el empleo de un cuestionario se concibe como la herramienta adecuada para este tipo de estudio de acuerdo con la estimación de cada docente.

Katz et al. (2019) sostienen que la encuesta es una técnica importante de producción de datos que, mediante el manejo de cuestionarios estandarizados, ayudaron a interpretar de manera más metódica los testimonios que permitieron indagar los múltiples temas, entre ellos la satisfacción laboral de manera que evalúa a los docentes de educación superior para la mejora continua de las mismas.

Para González (2011) los instrumentos utilizados para medir la satisfacción laboral se dividen de manera directa e indirecta. Por su parte, los segundos buscan reducir las desviaciones en las comunicaciones y obtener una comprensión más precisa de las actitudes reales de las personas, en contraposición a la rigidez de los enfoques directos utilizados por la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los métodos indirectos presentan desafíos significativos, en gran medida debido a la subjetividad en la interpretación de datos y a la dificultad de cuantificar las respuestas de los individuos.

2.1.6. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

La evaluación se considera como un elemento de medición obtenido de las actividades realizadas, en este tipo de proceso se usa la recolección de información y datos verificando el nivel de progreso en el desempeño. Según Díaz et al., (2017) "el objetivo es medir el grado en que se alcanzan los objetivos establecidos en los estándares, esto brinda información útil a las organizaciones y sirve como instrumento para identificar tanto sus áreas de fortaleza como sus áreas de debilidad" (p.4).

Zúñiga y Cárdenas (2014) destacan que "los datos obtenidos a través de la utilización de estos instrumentos de evaluación contribuyen de manera significativa a cualquier proceso de toma de decisiones en la organización, además de facilitar la mejora y el exitoso desarrollo de los procesos" (p.4). En otro sentido, se considera a la evaluación como la acción de agrupar información con relación a un objeto o fenómeno que se esté investigando, mismo que necesitó de técnicas y herramientas de gran importancia para lograr lo establecido en un tiempo estipulado.

Para Nolasco (2020) la organización de un eje institucional y el proceso que permite la obtención de resultados efectivos, han creado en estas organizaciones el

desarrollo de los mecanismos óptimos que condesciendan la medición de objetivos y metas de docentes y administrativos. Desde esta perspectiva, la evaluación de la satisfacción laboral se considera una herramienta importante, puesto que permite identificar cuáles son los resultados del personal de una organización y la forma en cómo estos desempeñan sus funciones, de esta manera se demuestran a través de las actitudes adquiridas por el trabajador por el ejercicio de su labor con una base de satisfacción.

2.2. SERVICIO PÚBLICO

2.2.1. DEFINICIÓN

Fernández (2016) señala que “el servicio público se convirtió en un medio de avance y de promoción de la cohesión social, especialmente en aquellos estados con recursos limitados, donde contribuyó a mejorar la calidad de vida de sus habitantes en general” (p. 215). Además, se conoce como el conjunto de aquellas actividades que las personas realiza en el sector público, brindando servicio a la ciudadanía.

Casermeiro (2017) sostiene que el servicio público se caracteriza por ser proporcionado a través del gobierno estatal, y su propósito principal es atender todas las necesidades expresadas por los ciudadanos de una comunidad o sociedad, permitiendo así que las actividades cotidianas se desarrollen bajo la supervisión y dirección del Estado. Es importante conocer que los servicios públicos mejoran la vida de las personas.

Antúnez y Oncón (2019) mencionan que los servicios públicos han evolucionado para convertirse en una prioridad clave al diseñar políticas sociales en América Latina y el Caribe. Estas políticas tienen como objetivo ayudar a los ciudadanos a superar la pobreza, mejorar su calidad de vida y facilitar su participación en el

desarrollo económico y social de la región. Por otro lado, Cedeño y Jara (2019) consideran que los servicios públicos son todas las funciones del Estado, ya que este es la corporación de los servicios públicos administrados por aquellos gobernantes sobre quienes recaen las funciones y obligaciones de poder crear, organizar y garantizar el adecuado funcionamiento de las actividades administrativas.

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO PÚBLICO

El servicio público es el conjunto de actividades realizadas por personas que trabajan en entidades públicas. Para Ibarra (2015) los servicios públicos tienen las siguientes características:

Tabla 2.2. Características del Servicio Público

| Título | Descripción |
|---------------------|---|
| Necesidad | El Estado toma la decisión de calificar ciertas actividades como servicios públicos cuando estas actividades son consideradas necesidades de carácter colectivo, que requieren la coordinación y organización a nivel individual dentro de la sociedad. |
| Entidad | La prestación del servicio público se lleva a cabo a través de una entidad, que puede ser de tipo centralizado, descentralizado o concesionado, y está sujeta a regulaciones legales para asegurar que el servicio se brinde adecuadamente y sin desviaciones. |
| Sociabilidad | La esencia de un servicio público reside en su enfoque sin fines de lucro y su objetivo de promover el bienestar social. Debe ser imparcial y estar dirigido de manera general hacia toda la población que lo necesite, sin importar su clase social, religión, género, afiliación política u otras características personales. |

Fuente. Datos tomados de Ibarra (2015).

2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

De acuerdo con la investigación de Ibarra (2015) destaca que existen varios criterios para clasificar los servicios públicos, mismos que se describen en la siguiente tabla:

Tabla 2.3. Clasificación de los servicios públicos

| TÍTULO | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Esenciales y no esenciales | La ausencia de servicios esenciales como la policía, educación y sanidad pone en peligro la existencia misma del Estado, ya que estos servicios son fundamentales para el funcionamiento y bienestar de la sociedad. Por otro lado, los servicios no esenciales, aunque satisfacen necesidades de interés general, su falta no amenaza la existencia del Estado. |
| Permanentes y esporádicos | Los servicios permanentes son aquellos que se regulan de forma continua para satisfacer las necesidades de la población en general. En contraste, los servicios esporádicos funcionan de manera ocasional y están diseñados para atender necesidades colectivas temporales. |
| Mediante el origen del Órgano del Poder Público o ente de la administración que los presta | Nacionales, Distritales, Municipales y concurrentes si son prestados por cada una de las personas jurídicas territoriales: nacionales por la República u otros órganos del Poder Nacional. |
| Desde el punto de vista de la naturaleza de los servicios | Los servicios administrativos están relacionados con actividades gubernamentales y de gestión pública. Por otro lado, los servicios públicos industriales y comerciales se refieren a actividades comerciales que pueden ser de interés general o con fines lucrativos, pero que aún son gestionados o regulados por el Estado para garantizar su disponibilidad y calidad para la sociedad. |
| Servicios públicos obligatorios y optativos | Los servicios públicos obligatorios son aquellos que la Constitución y las leyes establecen como esenciales y necesarios para el funcionamiento del Estado. Su prestación es indispensable y su provisión está legalmente determinada. Por otro lado, los servicios públicos optativos son aquellos que no están señalados como obligatorios por la ley y, en cambio, se dejan a la discreción de la autoridad administrativa competente para su provisión. |
| Por la forma de prestación de servicio directos y concesionarios u otros medios legales | Los servicios públicos directos son aquellos cuya prestación es asumida directamente por el Estado o sus distintos niveles de gobierno, como los servicios nacionales, estatales, municipales, distritales y los entes descentralizados. |

Fuente. Adaptado de Ibarra (2015).

2.2.4. TIPOS DE SERVICIOS PÚBLICOS

Es importante señalar que la distinción entre los tipos de servicios públicos puede variar según los autores y las jurisdicciones. Sin embargo, a continuación, se describen algunos de los tipos de servicios públicos comunes que suelen considerarse en la literatura:(Martínez y Guevara, 2015):

Tabla 2.4. Tipos de servicios públicos

| TÍTULO | DESCRIPCIÓN |
|--------------------------------------|--|
| SERVICIOS DIRECTOS | El Estado, a través de sus órganos administrativos, asume la responsabilidad de organizar y supervisar el desempeño de servicios públicos específicos, garantizando así su dirección y funcionamiento adecuado. |
| SERVICIOS INDIRECTOS | La concesión es la modalidad mediante la cual el Estado otorga a particulares la autorización para prestar determinados servicios públicos de manera indirecta. Esta práctica se aplica en una amplia gama de áreas, como la telefonía, la emisión de fianzas y seguros, así como en la operación de la mayoría de los sistemas de transporte público. |
| SERVICIOS GENERALES | Está encargado de proporcionar oportuna y eficientemente, los servicios de protección que la colectividad necesita sin destruir la naturaleza, por ejemplo. El Ejército, las Fuerzas Armadas y Policía. |
| SERVICIOS ESENCIALES | La utilización imprescindible se refiere a la necesidad fundamental y esencial de llevar a cabo actividades administrativas para cumplir con los objetivos que justifican la prestación de servicios públicos como el acueducto y el suministro de agua, entre otros. |
| SERVICIOS SECUNDARIOS | Estos servicios son importantes para facilitar la movilidad de las personas y mejorar la convivencia en las ciudades, pero no son estrictamente necesarios para la supervivencia. |
| SERVICIOS OBLIGATORIOS | Son los servicios atribuye las personas como causa suprema de interés social. Por ejemplo: el Seguro Social, el alcantarillado, educación primaria, etc. |
| SERVICIOS FACULTATIVOS | se caracterizan por ser aquellos cuya utilización es opcional y depende de la voluntad de cada individuo. Un ejemplo de un servicio facultativo es el servicio telefónico, donde las personas tienen la libertad de decidir si desean o no utilizarlo. |
| SERVICIOS ESTATALES Y LOCALES | Estos servicios pueden ser provinciales y municipales por Ejemplo: Servicios de mantenimiento y construcción de caminos vecinales. |

Fuente. Datos tomados de Martínez y Guevara (2015).

El tema relacionado a los tipos de servicios públicos se refieren a todo conjunto de actividades que están permitidos, reservados o exigidos a las administraciones públicas por la legislación en cada Estado, con la finalidad de responder al funcionamiento de la sociedad, y, con ello favorecen al desarrollo de cada persona, en el ámbito económico, además, la igualdad y el bienestar existente en los tipos de servicios que se encuentran, entre estos están: servicios directos, indirectos, generales y esenciales.

2.3. SERVIDOR PÚBLICO

2.3.1. DEFINICIÓN

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia; es necesario que todas las servidoras y servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público se rijan por la ley que regula el servicio público.

Las instituciones públicas contratan a personas que tengan su título para ejercer un cargo público en el que se entiende por servidor público “a una persona natural que presta sus servicios en una institución pública o del Estado. Además, pueden tener un nombramiento oficial que los vincula de manera permanente con la entidad estatal, o pueden brindar servicios de manera temporal” (Torres, 2019, p.12).

Los servidores públicos son aquellos individuos que ejercen un cargo en el sector público, sea este empresa, institución u organización, mismos que deben regirse a las normas que tienen, es por ello que la Ley Orgánica del Servicio Público en su Artículo 2 menciona que:

El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación,

el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.
(LOSEP, 2022)

Finalmente, serán servidoras y servidores públicos todas las personas que desempeñan un cargo en el sector público, los mismos que deben conocer a cabalidad las normas, leyes, y reglamentos que éste tiene, para saber sus derechos y obligaciones que están establecidos en el ámbito legal. Además, puedan administrar los recursos del Estado, teniendo como tarea principal cumplir y hacer cumplir las leyes.

2.3.2. CARACTERÍSTICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

De acuerdo a Chiavenato (2009) el servidor público tiene algunas características y elementos importantes, al hacer referencia a este funcionario, donde ofrece un servicio social, servicio a una comunidad en general, otra característica es que por lo general presta sus servicios al Estado, también que debe de tener ética profesional con el mismo, porque está brindando un servicio y este debe de actuar de forma transparente, honesta y responsable.

2.4. LOSEP

La Ley Orgánica del Servidor Público (2010) es la ley que normaliza el servicio público, con la finalidad de que las normas reconozcan las insuficiencias del recurso humano que presta sus servicios en las instituciones y organismos del sector público, el servicio público tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico de los servidores públicos, para alcanzar la mejora, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y en sus instituciones públicas.

2.5. INSTITUCIONES PÚBLICAS

La Constitución de la República del Ecuador (2008) indica en su capítulo número cinco que el Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, además, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y; finalmente el desarrollo de otras actividades económicas (tit.6, cap. 5, art. 315).

Ure (2016) sostiene la idea de que “las entidades gubernamentales deben servir a los ciudadanos, actuando con transparencia, apertura e inclusión, además de empoderar a la comunidad” (p. 246). En contraste, Alpuche de la Cruz y Bernal (2015) argumentan que las instituciones públicas, al ser entidades estatales sin ánimo de lucro, tienen una responsabilidad intrínseca de proporcionar servicios públicos de alta calidad y trato amable a la población en general, utilizando de manera adecuada los recursos naturales y los bienes del país.

2.6. DOCENTE

Calderón y Loja (2018) sostienen que, el docente desde su experiencia debe ser capaz de acompañar, estimular y orientar el aprendizaje partiendo de los nuevos medios, redes y tecnologías, adaptándose a la globalización. No es necesario que tenga todo el conocimiento relacionado con las tecnologías actuales, sino que conozca bien como utilizarlas en sus cátedras para motivar e incentivar el interés de sus estudiantes.

En palabras de Senge (2017) “el docente del siglo XXI se enfrenta al desafío de impartir conocimientos que quizás no posea previamente, siendo esencial comenzar por desaprender, abandonar las prácticas pedagógicas tradicionales y explorar enfoques innovadores para facilitar el aprendizaje” (párrafo. 4). Es así que

en la actualidad se han incrementado distintos aspectos tecnológicos, de manera que los estudiantes sigan con su vida profesional.

Martínez y Guevara (2015) en su estudio sostienen que los profesores tienen gran relación con el perfil docente, puesto que se da a conocer las cualidades, características y aptitudes que los educadores poseen y de esta manera desempeñan su cargo en un sentido positivo. Por su parte, un catedrático que está familiarizado con sus alumnos, comprende sus métodos de aprendizaje y conoce las metas de su enseñanza. Además, planifica, evalúa el progreso educativo y proporciona una instrucción adecuada.

2.7. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) hace referencia al sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (tit.7, cap.1, art. 350)

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) estipula que la educación superior de carácter humanista, intercultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Las IES son de gran importancia para la formación de profesionales, que fortalecen la inclusión y mejora la calidad de vida de las personas.

2.8. ESPAM

Es una comunidad universitaria de profesores, estudiantes, empleados y trabajadores; creada mediante Ley 99-25 publicada en el Registro Oficial No. 181, de 30 de abril de 1999, publicada en el Registro Oficial 935 de 29 de abril de 1996, Ley No. 95, publicada en el Registro Oficial No. 728, de 19 de septiembre de 2002 y reformada mediante Ley 2006-49 publicada en el Suplemento Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006. Su domicilio continúa siendo la parroquia Quiroga del Cantón Bolívar Provincia de Manabí, en virtud de su ley constitutiva. (ESPAM MFL, 2018)

2.8.1. RESEÑA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La carrera de Administración Pública desempeña un papel fundamental en la preparación del personal necesario para impulsar la transformación de la base productiva. Esto se logra a través de un programa académico riguroso diseñado para capacitar a profesionales capaces de llevar a cabo proyectos sostenibles y contribuir a la creación de empleo. La carrera se enfoca en los aspectos relacionados con la gestión de empresas públicas en sectores estratégicos, abordando sujetos, procesos, herramientas y contextos específicos. (ESPAM, 2018)

Tabla 2.5. Misión y visión de la carrera de Administración pública

| MISIÓN | VISIÓN |
|---|--|
| Formar profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa del sector público en coherencia con el modelo educativo de la institución. | Ser un referente en la formación de profesionales en Administración Pública, reconocidos en la sociedad ecuatoriana por ser competentes. |

Fuente. ESPAM (2018).

2.8.2. RESEÑA DE LA CARRERA DE VETERINARIA

La carrera se enfoca en los siguientes aspectos curriculares: zootecnia, cuidado y protección de la salud y bienestar animal, zoonosis, innovación genética y observación de la normativa jurídica nacional e internacional, para lograr un rendimiento de la producción animal, el mejoramiento genético de especies y, la certificación del estado de salud de los animales del entorno. (ESPAM, 2018)

Tabla 2.6. Misión y visión de la carrera de Veterinaria

| MISIÓN | VISIÓN |
|--|---|
| Formar profesionales de alto nivel académico, capaces de prevenir y resolver problemas en salud animal, contribuyendo con la generación, transmisión y aplicación del conocimiento científico y tecnológico en el sector pecuario de forma ética, eficiente y responsable, salvaguardando el bienestar de la sociedad y de la cadena alimentaria, preservando el ambiente y en sintonía con los planes y políticas públicas. | Ser un referente en la formación y fortalecimiento de profesionales de excelencia, con un enfoque sistémico, integral y sostenible de la salud animal, basados en valores éticos y fundamentados a través de conocimientos científicos responsables; ampliando sus vínculos en el sector pecuario y académico, mediante la generación de soluciones pertinentes, prestando servicios de extensión, con liderazgo en el bienestar y la salud pública veterinaria para contribuir al desarrollo local, regional y nacional. |

Fuente. ESPAM (2018).

2.9. PLAN DE MEJORA

Para Proaño et al., (2017) mencionan que “el plan de mejora es un proceso que se se emplea con el objetivo de avanzar de manera gradual hacia la consecución de la calidad total y la excelencia en las organizaciones” (p.52). Es así que, existe un punto clave para el plan de mejoras donde se consigue una relación entre los procesos y el personal. En investigaciones de Gaete et al. (2015) el plan de mejora brinda la oportunidad del mejoramiento continuo de los procesos, actividades, acciones, y actividades en cualquier organización, que desee mejorar y optimizar en su gestión, además, se comprueba que el esfuerzo y los recursos empleados son de utilidad, en mejora y la innovación en los centros educativos.

2.9.1. COMPONENTES DEL PLAN DE MEJORA

El Ministerio de Educación (2017) indica los componentes del plan de mejora, ya que ayudan al brindar estrategias que puedan dar solución aquellas debilidades presentadas en las instituciones públicas y privadas, es por ello que se mencionan en la siguiente tabla:

Tabla 2.7. Componentes del plan de mejora

| Título | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Problemas priorizados | Son aquellos que se deben conocer a profundidad para tomar las mejores decisiones |
| Metas | Son los que contienen las nuevas situaciones de cambio que se espera alcanzar |
| Acciones concretas | Es necesario establecer plazos concretos para el cumplimiento de cada uno de los objetivos. Lo esencial es tener una comprensión precisa de cómo, por qué y con qué propósito se llevarán a cabo al definirlos. |
| Recursos | Son aquellos recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos |
| Responsables | Son quienes toman la iniciativa, los que deciden y rinden cuentas. Así mismo, se define quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades |
| Seguimiento permanente | De tal manera que permite realizar los ajustes necesarios |
| Resultados | Son aquellos que muestran las modificaciones en las personas involucradas en la educación en relación a los objetivos establecidos. |

Fuente. Datos tomados del Ministerio de Educación (2017).

2.9.2. ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORA

De acuerdo al Ministerio de Administración Pública (2017) un plan de mejora se conforma por una serie de acciones estratégicas que se basan en un diagnóstico previo. Su objetivo principal es corregir las deficiencias presentes en una institución. Estas acciones se refieren a las actividades específicas que se implementan para abordar y resolver las áreas de debilidad o de mejora identificadas.

Del mismo modo, el objetivo se encarga de definir de forma precisa el resultado que se busca alcanzar mediante la acción de mejora que se está llevando a cabo. En cuanto a las metas, se enfocan desde una perspectiva conceptual y están

relacionadas con el conjunto de acciones o actividades dirigidas a lograr un objetivo específico. En lo que respecta a la capacidad de ejecución, esta se refiere al grado de disponibilidad de la institución para llevar a cabo las acciones y se relaciona principalmente con los recursos disponibles, como los materiales, financieros, humanos, y tecnológicos, entre otros

Por otro lado, están los productos: es la descripción de los indicadores con aquellos resultados programados con la finalidad de alcanzar una consecuencia de la mejora. Fecha Inicio/Fin: cada actividad o acción de mejora colocada en el plan debe quedar enmarcada dentro de una fecha de inicio de su ejecución y la fecha en que debe terminar. Responsables: a cada actividad o acción de mejora se le debe asignar un responsable de su ejecución y logro. Medios de Verificación: Referente a los medios para verificar el cumplimiento de las actividades o indicadores, tales como: documentos, sistemas. (Ministerio de Administración Pública, 2017)

2.9.3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Barreno (2018), en su investigación hace referencia a las ventajas y desventajas que se presentan en el planteamiento de un problema dentro de un trabajo de investigación desde su conocimiento y experiencia donde se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2.8. Ventajas y desventajas del planteamiento del problema

| VENTAJAS | DESVENTAJAS |
|---|--|
| Transforman una o varias ideas en metas que sean reales. Su interés puede individual o colectivo | El logro de resultados requiere de una alta competencia Tiende a caer en el fracaso al no elaborar un análisis correcto |
| Requieren e incentivan el trabajo en equipos interdisciplinarios. | Incurrir en costos, porque se establecen planificaciones a determinado tiempo. |
| Sirven para dar soluciones a un problema y aprovechar las oportunidades que existen en el entorno | La formulación del problema se concreta al final de toda la investigación. |

Fuente. Barreno (2018)

2.9.4. MODELO SERVQUAL

Se conoce que hay diversos métodos para medir el nivel de calidad, pero que hay uno en particular y muy conocido que permite a los clientes intervenir sus opiniones y compararlas, en investigaciones de Ortiz (2021) “el modelo SERVQUAL es un enfoque para evaluar la calidad de un servicio que se fundamenta en comparar las expectativas que los clientes tienen antes de experimentarlo con las opiniones que expresan una vez que lo han utilizado” (p.6).

Por otro lado, para Reina (2014) este modelo se basa en una metodología de investigación efectiva que posibilita la evaluación de la calidad de los servicios brindados por los educadores., además; conocer las expectativas de los clientes en este caso de investigación de los estudiantes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria, y cómo ellos aprecian el servicio que ellos les brindan.

2.9.5. ESCALA DE LIKERT

De acuerdo a Matas (2018) la escala de Likert es uno de los instrumentos más comunes en investigaciones de proyectos de grado y estudios de mercado. A pesar de su prevalencia, existe una discusión en torno a la efectividad de los formatos de estas escalas para obtener datos precisos y significativos. En este análisis, se ofrece una revisión que se enfoca en los distintos formatos de la escala tipo Likert y su influencia en la medición de la satisfacción laboral de los docentes.

Según Lee y Joo (2019) Las escalas de valoración y estimación al estilo Likert se emplean para evaluar la percepción de una variable cualitativa que, debido a su naturaleza, implica un cierto grado de orden o secuencia. Por otra parte, Martínez y Yesaved (2018) sostienen que esta ha sido ampliamente utilizada en los diversos

estudios sociales donde se estima la recolección de las percepciones no cuantitativas sobre algún tema en específico.

Canto de Gante et al. (2023) en su estudio de investigación manifiestan que, la escala tipo Likert posee la naturaleza cualitativa con base a las necesidades que se refleja en un estudio, de modo que se crean indicadores estadísticos que denoten confiabilidad mediante los resultados obtenidos de acuerdo a la estadística no paramétrica, misma que desarrolla las metodologías para garantizar la seguridad de sus estimaciones.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo, se presenta de manera minuciosa el procedimiento de la investigación, con relación a la variable de estudio y los objetivos bosquejados. Mediante este apartado, se pretende manifestar aquella parte operadora del trabajo, de acuerdo a La descripción de los procedimientos, herramientas y enfoques utilizados para recopilar información está destinada a proporcionar los datos necesarios que, más adelante, serán empleados para el análisis y la presentación de los resultados.

3.1. UBICACIÓN

El estudio tuvo lugar en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, ubicada en Sitio El Limón, a una distancia de 2 kilómetros de la cabecera cantonal de la ciudad de Calceta, en el cantón Bolívar de la provincia de Manabí. Esta institución universitaria colinda al norte con el cantón Chone, al sur con los cantones Portoviejo y Junín, al este con el cantón Pichincha, y al oeste con el cantón Tosagua.

Figura 3.1. Mapa de la ESPAM- MFL



Fuente. Google Maps

3.2. DURACIÓN

Esta investigación tuvo una duración de 6 meses a partir de la aprobación de la Planificación del Trabajo Integrador Curricular, se la realizó con el objetivo de ejecutar lo mencionado en el objetivo general y los específicos para conocer la incidencia de la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL.

3.3. MÉTODOS

Quezada et al. (2018) puntualizan al método como el conjunto de actividades y reglas que desarrollan la consecución de un objetivo o meta. Es así que, los métodos de toda investigación muestran el camino que conduce a la aproximación real de un problema existente. Con el propósito de lograr el objetivo establecido en esta investigación, se aplicaron los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético.

3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO

Dentro del presente trabajo de investigación, a través de la aplicación del método inductivo, se analizó el desempeño de los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM-MFL, con la finalidad de conocer y conceptualizar la incidencia e importancia de la evaluación del nivel de satisfacción laboral de los mismos.

Este método se estableció desde el inicio del proceso de análisis de los elementos implicados en la creación de juicios, teorías, criterios o argumentos generales, lo cual contribuyó a la formulación de leyes científicas. En términos más simples, este método generalmente comienza con la observación de fenómenos o eventos específicos, seguido de la organización y clasificación de toda la información

recopilada, con el propósito de generar deducciones y verificar la validez de las suposiciones. (Quezada et al. 2018).

3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO

En la utilización de este método se abordaron los fundamentos teóricos de la presente investigación, la cual establecieron las conclusiones particulares aplicables a este objeto de estudio. En otro sentido, obteniendo la información teórica y conceptual, se logró definir los criterios oportunos para la evaluación del nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL, con el fin de lograr resultados que sustentan la idea a defender.

Es importante señalar que este método se cimentó en principios teóricos concretos, lo que facilitó la derivación de hechos o prácticas específicas. La deducción individual desempeñó un papel esencial en el proceso de pasar de principios generales a eventos particulares de manera concluyente (Prieto, 2017). Si bien es cierto, el método deductivo parte de una hipótesis que, luego del respectivo análisis de datos, permite afirmar o impugnar la premisa.

3.3.3. MÉTODO ANALÍTICO

En palabras de Pin (2018) indica que el método analítico permitió llevar a cabo un proceso de desglose y análisis de un conjunto, lo cual implicó la separación de dicho conjunto en sus componentes individuales o elementos constituyentes. Al emplear este método, se logró descomponer la información recopilada durante la evaluación y las técnicas de recolección de datos utilizadas en la realización de esta investigación.

3.3.4. MÉTODO SINTÉTICO

A través del método sintético, se recopiló la información y determinó los resultados del estudio de la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL, hay que considerar la diferencia entre sintetizar y analizar. Desde una perspectiva, el análisis se refiere al proceso de descomponer un conjunto en sus partes para describir sus características individuales. Por otro lado, la síntesis implica la unión de las partes previamente analizadas, lo que permite identificar las relaciones y componentes (García, 2016). Además, este autor señala que el análisis y la síntesis no pueden realizarse de forma independiente; existe una relación interdependiente entre ellos que se logra a través de un proceso de ajuste, donde la síntesis se genera en función de los resultados obtenidos mediante el análisis.

3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se utilizaron diferentes tipos de investigación para obtener la información necesaria y seguir con el proceso de solución al problema, de esta manera la única finalidad fue identificar y proponer acciones de mejora a través de dicho proyecto, para el cual se tuvo en cuenta tres tipos de investigación entre ellas están, la bibliográfica, de campo y la descriptiva.

3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Ortega (2017) en su estudio manifiesta que, la investigación y la revisión se la encontraron en libros, artículos científicos, revistas, entre otros, asimismo de cómo fue parte fundamental del marco teórico, se obtuvo conocimiento de varios aspectos relevantes del tema. Con la investigación bibliográfica se alcanzó a recabar información real sobre la satisfacción laboral en los docentes, donde los estudios ya realizados por varios autores se centran, en la reflexión transformadora y crítica sobre los conceptos establecidos en ellos.

3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para Campos (2017) la investigación de campo implica la necesidad de desplazarse para recopilar datos, siendo las fuentes de información tanto la naturaleza como la sociedad. En ambos casos, el investigador debe emprender la búsqueda de su objetivo con el fin de obtener la información requerida. Este tipo de investigación se la efectuó mediante entrevistas y encuestas, con la finalidad de obtener información directa de los directores, coordinadores académicos y docentes de las carreras de Administración pública y Veterinaria de la ESPAM MFL.

3.4.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

La investigación de Rojas (2018) se centra en “la elaboración de un informe exhaustivo acerca del fenómeno de estudio, sus características y configuración. No se preocupa por investigar las causas ni las consecuencias del mismo; su único interés radica en comprender su esencia” (p. 9). Por medio de este tipo de investigación, se logró formar un registro de datos que se obtuvo en el transcurso de la investigación, a su vez lo que se aportó en los diferentes procesos.

3.5. TÉCNICAS

Rubio y Rubio (2020), indican que las técnicas son procesos o herramientas que se han usado para determinar estudios en una persona, hecho o grupo social, con estas técnicas se consiguió recopilar, estudiar y verificar la información que se ha obtenido, en esta investigación se emplearon las siguientes técnicas que son entrevista a los directivos y encuesta al grupo de docente de ambas carreras.

3.5.1. ENTREVISTA

De acuerdo con Lopezosa (2020) la entrevista es una técnica que establece un diálogo, donde son partícipes varias personas una que hace como investigador, como el emisor que es el sujeto que se somete al estudio, tiene su perspectiva clara y definida para lograr los objetivos que ya han sido determinados a través de preguntas anticipadamente estudiadas. La entrevista se la aplicó a la directora y director, así mismo a la coordinadora y coordinador académicos de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM- MFL, con base a los resultados se tendrá información de relevancia para la consecución de la investigación.

2.5.2. ENCUESTA

Vidal (2018) sostiene que la encuesta se define como “un proceso organizado de obtención de información en el cual el investigador plantea preguntas a los encuestados con el propósito de recopilar los datos deseados. Luego, estos datos individuales se recopilan para su análisis posterior como un conjunto” (p.24). Se aplicó una encuesta, la cual estuvo conformada con preguntas relacionadas a los objetivos planteados, la misma que fue dirigida a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL.

3.6. POBLACIÓN

El estudio estuvo direccionado al director y coordinador académico de la carrera de Veterinaria y a la directora y coordinadora de la carrera de Administración Pública, así mismo a los docentes de las carreras antes mencionadas de la ESPAM-MFL, mismos que fueron la muestra total para obtener los resultados pertinentes sobre el nivel de satisfacción laboral en la mencionada institución. Teniendo en cuenta que “la población de estudio se compone de un grupo que está claramente definido al que se puede acceder fácilmente y servirá como punto de referencia para la selección de la muestra y debe cumplir con una serie de criterios.” (Arias, 2016, p. 202).

3.7. VARIABLES

3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Satisfacción laboral

3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se dividió en tres fases específicas, cada una de las cuales incluyó las siguientes actividades:

3.8.1. FASE 1. IDENTIFICAR TEÓRICAMENTE QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL A LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

- Recopilación de información en libros, revistas, tesis, entre otros sitios confiables encontrados en la web para la puesta en marcha de la presente investigación.
- Realización de análisis documental para comprender la satisfacción laboral.

En la presente fase, se realizaron la recopilación y análisis exhaustivo de toda la información que se encontró en los diferentes medios escritos y digitales de confiabilidad, de esta manera se adquirieron todos los conocimientos necesarios, que aportaron los datos precisos y reales a la investigación. Por ello, se conocieron qué factores pueden afectar la satisfacción laboral en lo docentes.

3.8.2. FASE 2. APLICAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN DIAGNOSTICAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

- Diseño y aplicación de encuestas a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM-MFL.
- Diseño y aplicación de entrevista a la directora y coordinadora de la carrera de Administración Pública, y; al director y coordinador de la carrera de Veterinaria de la ESPAM-MFL.
- Tabulación y análisis de los resultados de los estudios de campo.

Para la ejecución de esta fase, se realizó una encuesta a los docentes utilizando el modelo Servqual y Escala de Likert, mediante la herramienta de Google Forms; además una entrevista estructurada al director y coordinador académico de la carrera de Veterinaria; y, a la directora y coordinadora académica de la carrera de Administración para conocer su grado de satisfacción laboral, posteriormente se hizo una tabulación de los datos obtenidos y el respectivo análisis de la información obtenida de las diferentes herramientas que se utilizaron.

3.8.3. FASE 3. PROPONER ACCIONES QUE PROPENDAN A LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

- Diseño de un plan de acciones de mejora para la satisfacción laboral de los docentes.
- Sociabilización del plan de mejora con los involucrados del estudio.

La última fase, es de relevancia la elaboración de un plan de mejora que estuvo estructurado mediante componente, descripción del problema, objetivo, estrategias y actividades, responsables, recursos y medio de verificación el cual permitió conocer y llevar a cabo las propuestas de estrategias adecuadas para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria; y, se realizó la respectiva sociabilización de la misma con los directivos de las carreras, para dar a conocer la problemática y posibles soluciones que se ha evidenciado en la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo especifica de manera puntual, los resultados alcanzados en la presente investigación con relación a la evaluación del nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, de esta manera se detallan las siguientes actividades:

4.1. IDENTIFICAR TEÓRICAMENTE QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL A LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

Mamaní et al. (2023) muestran que la satisfacción laboral es un tema que genera un gran impacto en el desempeño que tienen las personas en sus puestos de trabajo. El colaborador busca satisfacer sus necesidades al interior de las corporaciones de las cuales forma parte; puesto que cuando consigue su propósito, la motivación se traduce en un agente propulsor para la toma de decisiones de manera que lo realiza responsablemente y reflejando conciencia ética para el desenvolvimiento en su área de trabajo. En otro sentido, la satisfacción laboral se manifiesta también en función al trabajo, bienestar, remuneración y desarrollo profesional, entre otros.

Mediante esta actividad se logró recabar toda la información necesaria con relación a la satisfacción laboral y todos los subtemas de la misma, no obstante, estas fueron indexadas en libros digitales, revistas científicas, tesis de maestrías, entre otras fuentes confiables y actualizadas con el fin de conocer los factores que inciden en la satisfacción laboral específicamente en los docentes. Además, se analizaron los documentos pertinentes para la redacción del presente trabajo de investigación, con la finalidad de tener un previo conocimiento del objeto de estudio y lograr plasmarlo en el capítulo dos, correspondiente al marco teórico.

4.2. APLICAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN DIAGNOSTICAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

En este apartado, se establecieron actividades específicas como es la aplicación de una entrevista a la directora y coordinadora académica de la carrera de Administración Pública y director y coordinador académico de la carrera de Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, los resultados analizados se presentan a continuación:

Tabla 4.1. Resultados de entrevista

| PREGUNTAS | DIRECTOR CARRERA VETERINARIA | COORDINADOR ACADÉMICO CARRERA VETERINARIA | DIRECTORA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | COORDINADORA ACADÉMICA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cuál es su cargo de responsabilidad en la carrera que dirige y por cuanto tiempo lo lleva ejerciendo? | Director encargado desde diciembre del año 2021. | Coordinador Académico por tres periodos. | Directora de Carrera y lleva ejerciendo por 3 años. | El cargo de responsabilidad como Coordinadora Académica y el tiempo que lleva ejerciendo el puesto es de 8 años. |
| ¿La carrera que dirige cuenta con un instrumento que permita medir la satisfacción laboral de los docentes? | En la actualidad no cuenta con un instrumento para medir la satisfacción laboral de los docentes. | Actualmente no se cuenta con este componente. | No tienen un instrumento específico para medir la satisfacción. | La carrera Administración Pública no cuenta con un instrumento que permita medir la satisfacción laboral de los docentes. |
| ¿De qué manera se desarrolla la comunicación y transmisión de información en su carrera? | Se la realiza mediante diferentes vías: correo electrónico y grupos de WhatsApp y de manera personal. | Por medio de correo electrónico y WhatsApp. | La información se hace por medio de correo institucionales y grupo de WhatsApp institucional y por medio de Google Drive. | Por medio del correo electrónico institucional, grupo de WhatsApp y de manera presencial. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| <p>¿Con qué estrategias cuenta al existir ingresos de docentes nuevos?</p> | <p>Cuando ingresan nuevos docentes, generalmente, desconocen los mecanismos de funciones, es decir, el manejo del SGA, Google Drive, mediante la primera semana de clases el coordinador académico procede a realizar una capacitación para brindarles mayor facilidad a los compañeros que se integran.</p> | <p>La selección por el mejor perfil, y las necesidades con base a las necesidades de la carrera.</p> | <p>Se hace una inducción con la coordinadora de la carrera y los coordinadores de años en los que va a impartir clases.</p> | <p>Realizar una inducción con la colaboración de los compañeros docentes sobre la elaboración del programa analítico, plataforma classroom y el sistema de gestión académica.</p> |
| <p>¿Con qué estrategias cuenta la carrera que dirige para que los docentes desempeñen sus labores de manera productiva?</p> | <p>A través de la información mediante los diferentes medios se brinda estrategias para que los docentes desempeñen mejor sus labores.</p> | <p>Se cuenta con cubículos, en buenas condiciones para realizar sus actividades.</p> | <p>Tratar de motivarlos e implicarlos en cada una de las actividades y metas que tenemos como carrera, donde tenemos un plan estratégico y de ahí se deriva los Planes Operativos Anuales.</p> | <p>El acompañamiento y monitoreo de los compañeros coordinadores de año. Informes mensuales de actividades docentes en donde se presenta el rendimiento académico, comportamiento de la asistencia, novedades de los estudiantes con necesidades educativas especiales, aplicación del plan de mejoramiento para los estudiantes con bajo rendimiento y otras novedades que permiten conocer la situación de los estudiantes.</p> |
| <p>¿Las condiciones de trabajo de la carrera son adecuadas para el personal?</p> | <p>Ha ido ascendiendo, de manera que la carrera es muy numerosa, por ende, existe el aumento de los docentes; pese a esto existen buenas condiciones para el personal docente.</p> | <p>En la actualidad si están acondicionadas tanto los cubículos como las aulas de clases.</p> | <p>No son totalmente adecuados, por ejemplo los cubículos son relativamente pequeños, para desarrollar sus actividades, lo que no permite una buena atención a los estudiantes y también porque</p> | <p>Si, cuentan con las condiciones de trabajo para desempeñarse como docentes.</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| ¿Qué acciones realiza para que exista un ambiente de trabajo adecuado en la carrera? | En las reuniones de fin de mes, por lo general cuando hay un cumpleaños se comparte con un pastel, y se considera un tema más social, adicional cuando es fin de carrera se realiza una reunión de compartir con los compañeros. | Se lleva el trabajo de una buena manera para que no exista el estrés por parte de los compañeros docentes. | compartimos aulas con otras carreras. Dentro de las acciones se resalta todos los logros que se van alcanzando y lo que no se alcanza a cumplir, motivarlos para llegar a la meta, el trabajo en equipo es fundamental. | Mantener comunicación directa y a través de los compañeros coordinadores con el colegiado docente. |
| ¿De qué manera motiva al personal docente de la carrera para que realicen sus actividades de gestión, vinculación, investigación y docencia de una forma eficiente y eficaz? | Se motiva a cada docente de manera personal, llámese de gestión, vinculación, investigación y docencia. Pero, es prudente que la Universidad premie a un docente que manera íntegra que reúna las tres condiciones. | El director y yo manifestamos que se debe colocar la camiseta de la ESPAM MFL, para adquirir el compromiso con la Universidad, con ello quien mejor se desempeñe obtendrá estos reconocimientos. | Se trabaja por metas reales que sean alcanzables y que el docente sea capaz de cumplirlas. | Reconocer en las reuniones mensuales de Docente las metas cumplidas por comisiones y de manera individual. Mantener una comunicación activa entre los diferentes actores del proceso. |
| ¿Considera importante que se evalúe la satisfacción laboral del personal docente? | Sí, es muy importante puesto que mide las condiciones del docente. | Si, lo considero importante. De manera que es un componente que no contamos. | Sí, es muy importante, no obstante, no siempre lo que se recoge en una encuesta es lo que verdaderamente piensa el docente, porque puede estar premiado por el temor. | Considera que evaluar la satisfacción laboral del personal docente es muy importante porque es posible conocer si está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta. |
| ¿Cuáles han sido las mayores dificultades con las que se ha encontrado el docente al momento de desempeñar sus funciones dentro de su carrera? | Una de las mayores dificultades son los componentes que se manejan dentro de la Universidad, es decir, el Google Drive, SGA, Classroom; puesto que se deben subir notas en todos estos componentes, de modo que acorta el | A veces existen inconvenientes por fallos de internet y energía eléctrica. | La mayor dificultad es el tiempo que se le asigna a cada una de las actividades que debe de desarrollar y el resultado que debe de obtener con la carga horaria que se le asigna, el tiempo es muy pequeño para los resultados que se desean. | Considera que la mayor dificultad es no contar con un sistema integrado en donde se alojen todas las actividades del docente, se vuelve un proceso engorroso en el momento de emitir informes. |

| | | | | |
|---|--|---|-----------------------|--|
| | tiempo para otras actividades. | | | |
| ¿Estaría de acuerdo con la elaboración de un instrumento de evaluación de satisfacción laboral, que permita desarrollar estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y la productividad de los docentes? | Totalmente de acuerdo, para que exista el estímulo dentro del ambiente de trabajo. Para que exista la motivación en este ámbito, así como existen en las grandes empresas. | Sí, es ideal ya que los docentes deben mantenerse satisfechos en sus puestos de trabajo y con ello el ambiente que se genera. | Sí, estoy de acuerdo. | Estoy de acuerdo con la elaboración de un instrumento de evaluación de satisfacción laboral porque un docente satisfecho se sentirá contento y comprometido con la unidad académica en la que trabaja. |

Fuente. Datos tomados de la entrevista aplicada a los directores y coordinadores de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL

- Análisis de los resultados de la encuesta

Se realizó una encuesta a 58 docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, por lo que de manera elemental y legible se obtuvo la información del grado de satisfacción laboral en los docentes, con la finalidad de identificar si este afecta en el desempeño de los mismos. A continuación, se detallan las interrogantes empleadas en el objeto de estudio.

RESULTADO 1. ¿Me siento motivado en mi puesto de trabajo?

Tabla 4.2. Motivación laboral

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Neutral o indiferente | 10 | 17% |
| De acuerdo | 6 | 10% |
| Totalmente de acuerdo | 41 | 71% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

La tabla 10 muestra los diferentes resultados que hacen que los docentes se sientan motivados en sus puestos de trabajo. Esta pregunta fue de opción múltiple de modo que los docentes pudieran escoger una opción. La respuesta con más

relevancia fue “totalmente de acuerdo” con el 71% asegurando estar motivados en sus puestos de trabajo y el 10% están “de acuerdo”, además, el 17% manifestaron un rango “neutral o indiferente”, a diferencia de otro 2% los docentes indicaron estar “en desacuerdo”. Estos resultados comprometen a la ESPAM MFL a continuar motivando a sus docentes, para que así puedan desempeñarse de manera eficaz y con calidez.

Cadena (2019) sostiene que la motivación también se puede identificar de manera cualitativa al momento de realizar un trabajo, además la forma de mantener un ambiente agradable y proactivo donde se lleva a cabo el compromiso. Teniendo en cuenta que un trabajador motivado estará comprometido con la institución y con ganas de generar el máximo rendimiento.

De acuerdo a la investigación de Puma y Estrada (2020) coinciden en los resultados, el 55% de los encuestados expresan una motivación laboral de nivel medio, mientras que el 37,5% mantienen un nivel alto y el 7,5% sostiene que el nivel es bajo. Sin embargo, los resultados de Revilla (2017) no son similares a estos puesto que halló un índice elevado por la falta de motivación vistos desde los factores de inconformidad y apatía, mediante el cual se ve reflejado en el trabajo que los docentes realizan.

RESULTADO 2. ¿Tengo oportunidades para crecer profesionalmente?

Tabla 4.3. Oportunidad para crecer profesionalmente

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Neutral o indiferente | 10 | 17% |
| De acuerdo | 10 | 17% |
| Totalmente de acuerdo | 38 | 66% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Los docentes de ambas carreras en la presente interrogante sostienen, con el 66% que están “totalmente de acuerdo” con las oportunidades que tienen para crecer profesionalmente, por consiguiente, existe un porcentaje igualitario con un 10% donde los encuestados muestran que están “de acuerdo” y “neutral o indiferente”, teniendo en cuenta que los colaboradores mantienen una buena postura en la institución.

Córdoba (2020) deduce que, el crecimiento profesional se da por las habilidades y competencias que cada individuo posee, por ello se considera un proceso amplio y flexible, que se refleja en el avance consecutivo de las personas en el lapso de la vida profesional y es así que se enfrentan de manera personal. Según este aporte, existe también las competencias relativas de los docentes, donde la formación del mismo se forja como un proceso continuo, sistemático y organizado, que abarca la totalidad de la carrera docente.

Quito (2019) manifiesta que los docentes tienen oportunidades de crecer en el ámbito profesional cuando salen de la zona de confort y pretenden innovar para generar un avance sustantivo en la formación de los estudiantes con relación al tema que está revolucionando actualmente (tecnología), puesto que se considera una ventaja competitiva en el ámbito laboral.

RESULTADO 3. ¿Me siento útil en la ESPAM-MFL?

Tabla 4.4. Me siento útil en la ESPAM-MFL

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|----|-----|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Neutral o indiferente | 4 | 7% |
| De acuerdo | 9 | 15% |
| Totalmente de acuerdo | 45 | 78% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| TOTAL | 58 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Como se puede apreciar, el 78% de los encuestados respondieron que se sienten útil en la ESPAM-MFL en la escala de “totalmente de acuerdo”, de manera que genera gran positivismo, puesto que la Universidad está creando docentes productivos y comprometidos, el 15% contestaron que están “de acuerdo”, y otro 7% “neutral e indiferente”. Tomando como referencia a García (2020) los individuos se sienten útiles en sus puestos de trabajo de manera que aportan con los conocimientos adquiridos en su trayecto de vida para desempeñar una gran labor en las instituciones a las que pertenecen.

Otro de los resultados que discrepan con los de esta investigación son los de Chicango (2022) quien indica que el 33% de los colaboradores de Aduana Distrito Tulcán no se sienten útiles en sus puestos de trabajo por motivos de rotación del personal y esto genera conflictos entre los compañeros, de modo que no todos tienen el perfil para desempeñar cierta actividad y necesitan de capacitaciones, para esto en el nivel operativo José Salgado expresa que es necesario incrementar el total de funcionarios con el equipamiento requerido para fortalecer la operatividad, otro 25% manifiesta no sentirse útil a causa del autoritarismo que existe en la mencionada institución.

RESULTADO 4. ¿Mis compañeros de trabajo se mostraron empáticos con mi llegada?

Tabla 4.5. Mis compañeros de trabajo se mostraron empáticos

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|----------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 9 | 15% |
| Neutral o indiferente | 27 | 47% |
| De acuerdo | 3 | 5% |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 33% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| TOTAL | 58 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Del total de los encuestados, se observa que el 47% de los docentes manifiestan que los compañeros de trabajo se mostraron “neutral o indiferente” con su llegada, es decir, que unos si y otros no fueron empáticos, por otra parte, el 33% respondieron que están “totalmente de acuerdo”, por tanto 19 de los docentes si se mostraron empáticos, además, otro 15% puntualizan que están “en desacuerdo”, si existiese una sumatoria de los porcentajes mayores inclinados al problema se identificaría con el 62%, no obstante, el 5% restante mencionaron que están “de acuerdo”.

Acosta (2021) señala que, la empatía laboral aumenta la productividad y eficacia para resolver los conflictos existentes, esta se considera una competencia clave de la inteligencia emocional puesto que se manifiesta al momento de comunicarse y relacionarse con los demás; es de suma importancia impulsarla en los directivos, administrativos, personal docente, entre otros colaboradores que mantiene la institución, de manera que se relaciona con el buen liderazgo.

RESULTADO 5. ¿Mis compañeros de trabajo me brindaron apoyo en el momento que me integré como docente?

Tabla 4.6. Mis compañeros de trabajo me brindaron apoyo

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 5 | 9% |
| Neutral o indiferente | 20 | 34% |
| De acuerdo | 8 | 14% |
| Totalmente de acuerdo | 25 | 43% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Los resultados de esta tabla determinan que el 43% de los encuestados están “totalmente de acuerdo” de que recibieron apoyo de sus compañeros al momento de integrarse como docente, mientras que el 34% respondieron “neutral o indiferente” evidenciando parte de la insatisfacción y poco interés en los compañeros, por otro lado, el 14% puntualizan estar “de acuerdo”, y el 9% mencionaron que están “en desacuerdo”.

Con relación a los resultados, Ros (2016) en su trabajo de investigación expresa, que en las organizaciones existen individuos que no brindan apoyo a los nuevos colaboradores que se integran, puesto que en su llegada les ocurrió igual. En otro sentido, Ribadeneira (2017) sostiene, que los empleados que apoyan a sus compañeros al momento de ingresar a formar parte del equipo de trabajo se considera un personal calificado y entrenado que contribuye eficazmente al buen desarrollo de la institución.

Von Schoettler (2018) en su estudio sostiene que el 46% del personal, es decir, “siempre” los compañeros brindan apoyo tanto con la llegada como en la adaptabilidad de cada nuevo integrante, ya que existe un trabajo colaborativo en las actividades asignadas por los superiores, por otra parte, en la variable de comunicación el 34% de los colaboradores expresaron sentirse “neutral” respecto a que la comunicación en ciertas ocasiones no es muy buena, lo que indica que exista la oportunidad de mejorar esta pequeña problemática.

RESULTADO 6. ¿La ESPAM-MFL se preocupa por mantener el buen trato a los docentes?

Tabla 4.7. La ESPAM-MFL se preocupa por mantener el buen trato

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|----------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Neutral o indiferente | 6 | 10% |
| De acuerdo | 9 | 16% |

| | | |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 43 | 74% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Respecto a la incógnita los encuestados manifiestan estar “totalmente de acuerdo” con un porcentaje del 74% de que la ESPAM-MFL se preocupe por mantener un buen trato a los docentes, en este sentido, los catedráticos se sienten motivados y tienden a ser estratégicos, competentes y efectivos en el rol que están desempeñando, por su parte, el 16% respondieron estar “de acuerdo”, y otro 10% se mantuvieron en “neutral o indiferente”, de manera que no afecta a la institución.

Palomeque et al. en su estudio investigativo menciona que, el buen trato a los empleados se considera una responsabilidad institucional, aplicando la equidad social, el cumplimiento de las leyes y estándares a nivel colectivo, existiendo una buena relación con gran cantidad de personas. Además, si existe un buen trato los colaboradores van a contribuir positivamente a la institución u organización.

RESULTADO 7. ¿Acepto las propuestas de mi jefe inmediato para cumplir con las metas laborales establecidas?

Tabla 4.8. Acepto las propuestas de mi jefe inmediato

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 2 | 4% |
| Neutral o indiferente | 2 | 3% |
| De acuerdo | 10 | 17% |
| Totalmente de acuerdo | 44 | 76% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

De los 58 docentes encuestados, 44 de ellos, es decir, el 76% respondieron que aceptan las propuestas que su jefe inmediato les indica, en el rango de “totalmente

de acuerdo” para cumplir con las metas laborales establecidas, el 10% indicaron estar “de acuerdo”, por otro lado, el 4% contestó “neutral o indiferente”, y el 3% “en desacuerdo”, de modo que se observa un resultado positivo, en este sentido las metas planteadas se cumplen a cabalidad en el tiempo estipulado.

Para Arevalo y Leveau (2021) el trabajador que acepta las propuestas que se establecen en la institución para el bienestar de la misma, es una persona capaz de crecer como profesional, teniendo un tiempo limitado donde pueda cumplir con las metas laborales, es así que, el colaborador debe estar altamente capacitado y poseer experiencia para lograr con el objetivo planteado.

Existe discrepancia en esta interrogante, Ruiz et al. (2021) sostienen que el 50% de los trabajadores presentan un bajo desempeño en las actividades o propuestas que el jefe inmediato les asignan, otro 37% muestran desempeño medio y un 13% el desempeño alto, esto se debe a que las personas carecen de un amplio conocimiento de los procedimientos que se desarrollan en su área de trabajo.

RESULTADO 8. ¿Mantengo una buena relación laboral con mis compañeros de trabajo?

Tabla 4.9. Mantengo buena relación con mis compañeros

| OPCIONES | N° | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Neutral o indiferente | 10 | 17% |
| De acuerdo | 10 | 17% |
| Totalmente de acuerdo | 38 | 66% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Con respecto a lo expresado por los docentes en el presente estudio, el 66% afirmó estar “totalmente de acuerdo” en mantener una buena relación con los compañeros de trabajo, el 17% de los encuestados respondieron estar “de acuerdo” y “neutral e indiferente”, con estos resultados se evidencia que existe un buen ambiente laboral. De esta forma Andarcia (2021) manifiesta en su investigación que mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo ayuda a mantener una mayor satisfacción y a trabajar mejor en sus actividades diarias, de tal manera que permite ahorrar tiempo y energía cuando existen conflictos que resolver.

RESULTADO 9. ¿He sido capacitado en habilidades de trabajo en equipo?

Tabla 4.10. Capacitado en habilidades de trabajo en equipo

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 14% |
| En desacuerdo | 11 | 19% |
| Neutral o indiferente | 15 | 26% |
| De acuerdo | 3 | 5% |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 36% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

De acuerdo a los resultados en la interrogante el 36% respondieron que están “totalmente de acuerdo”, es decir, del total de los encuestados 21 docentes han sido capacitados en habilidades para trabajar en equipo, otro 5% están “de acuerdo”, mientras que el 26% mencionaron en la escala “neutral e indiferente”, por otro lado, el 19% y 14% manifestaron estar “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, considerando que se puede evidenciar en su mayoría no han tenido la oportunidad de ser capacitados en habilidades de trabajo en equipo, es propicio proponer acciones que mejoren esta problemática.

El trabajo en equipo es sumamente importante en las instituciones públicas y privadas, como lo muestran Giraldo et al. (2019) en su estudio los Individuos con

competencias adicionales están unidos por un objetivo compartido, metas de rendimiento definidas y una propuesta que los hace sentirse mutuamente responsables, además, es fundamental la cooperación y el aporte de cada colaborador para obtener resultados eficaces.

Con relación a Arrascue et al. (2021) muestran en los resultados de su trabajo de investigación, que el 58% del personal de salud respondieron que reciben constantes capacitaciones respecto a las habilidades en equipo e interpersonales. Mediante fundamentos teóricos se ha evidenciado de manera empírica el importante rol que cumplen las habilidades de trabajo en equipo en las instituciones públicas, especialmente en el área de salud.

RESULTADO 10. ¿Mi trabajo demanda horas extras fuera del horario establecido?

Tabla 4.11. Mi trabajo demanda de horas extras

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Neutral o indiferente | 2 | 3% |
| De acuerdo | 6 | 10% |
| Totalmente de acuerdo | 49 | 85% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Mediante los datos obtenidos el 85% de docentes, señalaron que están “totalmente de acuerdo” en que su trabajo demanda horas extras fuera del horario establecido, es decir la mayoría tiene trabajo extra, por otro lado, el 10% manifiesta que están “de acuerdo” siendo una muestra de 6 docentes que hacen énfasis que, si tienen que trabajar otras extras, por lo consiguiente un 3% se mostraron “neutral o indiferente” por lo que no se ven afectado, y un 2% está “en desacuerdo”.

Sánchez y García (2017) señalan que además del salario, hay otras condiciones que influyen en la manera de realizar un trabajo, el horario es una de ellas, los trabajadores tienen que conciliar su actividad y su tiempo libre. donde se destaca la carga de trabajo, demanda física, programas de carrera, por ende, se ve afectado el docente mediante el estrés por la sobre carga de trabajo y demás factores.

Branda (2022) manifiesta que el 59% de los trabajadores se sienten afectados por las horas extras establecidas fuera de su horario, por ello, creen estar siendo explotados por la necesidad que atraviesan, es decir, falta de empleo, así mismo están inconformes con el sueldo que reciben y los pocos días de vacaciones determinadas, donde se observa que si se viene vulnerando y no efectivizando este derecho.

RESULTADO 11. ¿Me siento satisfecho con el resultado de la evaluación de desempeño que nos realizan?

Tabla 4.12. Resultado de la Evaluación de Desempeño

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 5% |
| En desacuerdo | 6 | 10% |
| Neutral o indiferente | 9 | 16% |
| De acuerdo | 8 | 14% |
| Totalmente de acuerdo | 32 | 55% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Esta interrogante demuestra que el 55%, que están conformados por 32 docentes expresaron que, están “totalmente de acuerdo” con la evaluación de desempeño que se le realiza, por lo consiguiente 14% de docentes señalaron que están “de acuerdo”, el 16% señalan que se sienten “neutral o indiferente” con los resultados obtenidos, por otra parte, el 10% de docentes están “en desacuerdo” concordando con un 5% que está “totalmente en desacuerdo” con el resultado obtenido.

De esta manera Sánchez y García (2017) en su investigación indican que, la satisfacción de un docente se basa en su ambiente laboral, es una representación relevante, que han constatado que la fidelidad de un docente se basa en su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación profesional dependen en un alto nivel de satisfacción laboral.

RESULTADO 12. ¿Me incorporé con facilidad a mis funciones cuando ingresé a trabajar en la ESPAM- MFL?

Tabla 4.13. Me incorporé a mis funciones

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 1 | 2% |
| Neutral o indiferente | 13 | 22% |
| De acuerdo | 16 | 28% |
| Totalmente de acuerdo | 28 | 48% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

En lo que respecta a los resultados, el 48% de encuestados se mostraron “totalmente de acuerdo” y el 28% está “de acuerdo” con la facilidad en la que se integró a la ESPAM – MFL, por otro lado, el 28% expresaron que fue “neutral o indiferente” su ingreso y el 2% mencionó estar “en desacuerdo”. Falcón (2019) en su trabajo de investigación manifiesta que los conflictos laborales se dan mediante un enfrentamiento de posiciones producidas por un conjunto de individuos, teniendo en cuenta que las acciones de uno pueden afectar negativamente la consecución de objetivos de los demás, involucra tanto aspectos que tienen que ver con la relación consigo mismo como con las relaciones entre las personas.

RESULTADO 13. ¿Cumplo con mis funciones asignadas en el tiempo adecuado?

Tabla 4.14. Funciones asignadas

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|----------|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 7% |

| | | |
|-----------------------|-----------|-------------|
| En desacuerdo | 8 | 14% |
| Neutral o indiferente | 16 | 28% |
| De acuerdo | 9 | 15% |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 36% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Del total de 58 docentes encuestados el 36% manifestaron que están “totalmente de acuerdo” que cumplen sus funciones asignadas en el tiempo adecuada, haciendo énfasis un 15% que determina estar “de acuerdo” en el cumplimiento de sus actividades, de manera que 28% se considera “neutral o indiferente” en el cumplimiento, distinto al 14% que dice estar “en desacuerdo” con un 7% que está “totalmente en desacuerdo” por ende no están cumpliendo con sus actividades asignadas en el tiempo correspondiente.

Viteri (2022) manifiesta en su trabajo investigativo que una mala administración gestión del tiempo conlleva a que las personas trabajen más de lo establecido, lo cual es una dificultad que ocurre cuando hay interferencia en sus actividades, debido a esto las personas acumulan tareas en abundancia, no pueden encomendar tareas o manejar un buen uso de su tiempo.

Con relación a los resultados, hay discrepancia en el estudio de Ceballos (2021) mostrando que existe un 60% de los docentes encuestados que no logran cumplir con las actividades y funciones que les asignan en el tiempo correspondiente, de manera que tienen eventualidades no académicas y se les acumula el trabajo, otro 40% respondieron que si cumplen con lo establecido en el tiempo que les corresponde.

RESULTADO 14. ¿Otras eventualidades de la carrera interrumpen mis horarios de clases?

Tabla 4.15. Eventualidades que interrumpen horario

| OPCIONES | Nº | % |
|----------|----|---|
|----------|----|---|

| | | |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 7% |
| En desacuerdo | 5 | 9% |
| Neutral o indiferente | 6 | 10% |
| De acuerdo | 7 | 12% |
| Totalmente de acuerdo | 36 | 62% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

De los resultados obtenidos un 62% expusieron que están “totalmente de acuerdo” que otras eventualidades de la carrera interrumpen sus horarios de clases, de mismo modo un 12% está “de acuerdo” que sus actividades académicas si se ven afectadas, de manera que un 10% esta “neutral o indiferente”, a diferencia del 9% que está “en desacuerdo” y el 7% que está “totalmente en desacuerdo” a ambos no les afectan las eventualidades que se dan en la carrera.

Viteri (2022), menciona que un servidor público que no administra de forma adecuada su tiempo tiene el dominio de establecer conflictos en su lugar de trabajo y como tal descontrolar las entregas de información, del mismo modo las relaciones se prolongan estresantes y la pérdida de trabajo serían los resultados potenciales de las malas habilidades de gestión del tiempo.

Martín y Maya (2018) sostienen que el 48% de los docentes indicaron que otras actividades extracurriculares no afectan su horario, existiendo un cronograma establecido por la institución que delega funciones y actividades a cada persona sin interrumpir sus horas clases, por otro lado, el 35% manifiestan que otras eventualidades si interrumpen sus clases, por ende, los estudiantes se atrasan en los logros de aprendizaje, y al final de cada semestre tienen trabajos acumulados.

RESULTADO 15. ¿Mi jefe inmediato me entrega retroalimentación, diciéndome que hago bien y cómo mejorar?

Tabla 4.16. Recibo retroalimentación

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| Neutral o indiferente | 9 | 15% |
| De acuerdo | 12 | 21% |
| Totalmente de acuerdo | 36 | 62% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Capa et al., (2018) indican que, el liderazgo es una herramienta imprescindible para ordenar los intereses individuales, obteniendo una visión y condiciones de trabajo atractivas para el docente, es esencial comprender su funcionamiento y alcanzar su eficacia en el contexto particular de la organización. En este sentido, de las 58 personas encuestadas, el 62% manifiesta estar completamente de acuerdo con la retroalimentación proporcionada por su superior inmediato, haciendo énfasis el 21% que manifiesta estar “de acuerdo”, en cambio el 15% se muestra “neutral o indiferente” con la situación y a pesar de aquello el 2% están “totalmente en desacuerdo” con la retroalimentación que reciben.

Para Ávila (2019) la retroalimentación en el trabajo es importante, teniendo como resultado un 85% de que el desempeño docente se da a través de técnicas alternativas de evaluación, por ello que se utiliza para mejorar y potenciar en sus actividades delegadas, por otro lado, solo el 15% respondieron que no es necesario que den retroalimentación porque cada una de las directrices propuestas por el jefe inmediato las dan a inicios de cada período.

RESULTADO 16. ¿Recibo reconocimiento por el trabajo realizado por parte de las autoridades?

Tabla 4.17. Recibo reconocimiento

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|----|-----|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 9% |
| En desacuerdo | 6 | 10% |

| | | |
|-----------------------|-----------|-------------|
| Neutral o indiferente | 16 | 27% |
| De acuerdo | 12 | 21% |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 33% |
| TOTAL | 58 | 100% |

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

En los resultados obtenidos de los docentes el 33% asegura estar “totalmente de acuerdo” con reconocimiento por parte de las autoridades del mismo modo el 21% que está “de acuerdo”, por lo consiguiente estos docente dicen recibir reconocimiento por su trabajo a la institución, a diferencia del 27% que manifiesta estar “neutral e indiferente” por los reconocimientos quedan las autoridades, diferente del 10% que dice estar “en desacuerdo” con el 9% que está “totalmente en desacuerdo” por no recibir reconocimiento a su entrega y dedicación a sus funciones dentro de la institución.

En este sentido, Pursell (2023) en su investigación manifiesta que se debe de priorizar el reconocimiento laboral como una de las prácticas más importantes, teniendo en cuenta que motiva al personal de la institución, de manera que se pueda optimizar el compromiso de los empleados para desarrollar la productividad y alcanzar los propósitos académicos deseados.

RESULTADO 17. ¿Mi jefe inmediato se preocupa de equilibrar la carga laboral de todo el personal, respetando su tiempo y su vida?

Tabla 4.18. Equilibra la carga laboral

| OPCIONES | Nº | % |
|--------------------------|-----------|----------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 5% |
| En desacuerdo | 15 | 26% |
| Neutral o indiferente | 18 | 31% |
| De acuerdo | 5 | 9% |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 29% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 58 | 100% |
|-------|----|------|

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria

Dentro de los docentes encuestados, el 43% aseguró que está “totalmente de acuerdo” que su jefe se encarga de equilibrar la carga laboral respetando su vida personal, del mismo modo un 9% está “de acuerdo” con la interrogante, por otro lado, el 29% se siente “neutral o indiferente” ante la situación, mientras que el 16% está “en desacuerdo” y cree que su vida personal no es respetada de modo similar el 3% dice estar “totalmente en desacuerdo” con la carga laboral que tiene.

Según Viteri (2022) uno de los deberes de las autoridades es apoyar a todos los docentes para que alcancen su máximo potencial y realicen un trabajo de excelencia. Esto incluye brindar orientación sobre cómo establecer prioridades en sus tareas y proporcionar pautas para gestionar su tiempo de manera efectiva, garantizando que no se presenten obstáculos en su camino. Por otra parte, Arcos (2017) sostiene que el 46% de las personas encuestadas manifiestan que trabajan 45 horas a la semana por la sobrecarga laboral, y otro 23% manifiestan que se llevan su trabajo a sus casas para culminar con lo establecido, afirmando también, que no a todos se les da la misma responsabilidad ni equilibrio laboral.

4.3. PROPONER ACCIONES QUE PROPENDAN A LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM-MFL.

En esta última fase, se elaboró la propuesta del plan de mejora para solucionar los principales problemas identificados en la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de ESPAM MFL período 2022-2023, teniendo como base los datos estadísticos obtenidos de la aplicación de una encuesta semiestructurada a 58 docentes de las carreras antes mencionadas.

Como primer punto, se analizaron los resultados del instrumento aplicado, con la intención de detectar los problemas que afectan el desempeño de los docentes y motivación. Después de identificar los aspectos a mejorar, se elaboraron acciones y estrategias para dar forma al plan de acción. A continuación, se presenta una propuesta destinada a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes.

4.3.1. PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral en el Ecuador y en el resto de América Latina, se ha identificado como un factor relevante en los trabajadores y en especial (docentes), con relación a la existente carga laboral, asimismo incide en el tiempo para culminar sus actividades en el lapso estipulado, además, otras actividades que no se encuentran en su cronograma, por otra parte, se ve afectada la satisfacción por el tipo de remuneración que reciben los trabajadores, de manera que laboran más de lo que deben por un precio bajo, en otras ocasiones, sucede que los empleados no tienen buena comunicación con sus compañeros de trabajo es decir no colaboran de forma colaborativa por ende se generan conflictos que afectan a la satisfacción de los mismos.

Es propicio mencionar que los docentes deben sentirse satisfechos en sus puestos de trabajo, de manera que serán productivos y brindarán un servicio de calidad a sus estudiantes. Es así que, el presente plan de mejora surge con la finalidad de crear estrategias para que exista una mayor satisfacción en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la ESPAM MFL.

En este sentido, se procedió a realizar una investigación con relación a la satisfacción laboral a los docentes de las carreras mencionadas anteriormente, así mismo se realizó una entrevista al director y coordinador académico de la carrera de Veterinaria; y a la directora y coordinadora académica de la carrera de Administración Pública, con el fin de mejorar las variables: empatía, capacitación en habilidades de trabajo en equipo, horas extras, otras eventualidades, equilibrar carga laboral, logrando de esta manera un desarrollo pleno de las actividades diarias fortaleciendo la satisfacción laboral.

4.3.1.2. OBJETIVO

- Diseñar estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

4.3.1.3. RESPONSABLE

- Autoridades institucionales de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Tabla 4.19. Plan de mejora

| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | INDICADORES | ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | RECURSOS |
|---|---|--|--|---|--|--|
| Escasa empatía de los docentes titulares y contratados con el compañero que ingresa a la carrera por primera vez | Establecer estrategias que fortalezcan la empatía de los docentes con los compañeros que se integran a la academia de la carrera. | Porcentaje de docentes que sintieron escasa empatía por parte de sus compañeros al ingresar a la carrera | Presentación del nuevo docente que se integra a la nómina de los ya establecidos. | <ul style="list-style-type: none"> - Reunión general de docentes de la carrera. - Realización de actividades de orden académico, investigativo, de vinculación y de gestión. - Brindar palabras de bienvenida en la reunión de docentes. | <ul style="list-style-type: none"> - Directores de las Carreras. - Coordinadores Académicos de Carreras. | Económico Humano Tecnológico Material |
| Escasa capacitación en habilidades blandas a los docentes | Optimizar las habilidades blandas para el trabajo cooperativo y participativo en los docentes. | Número de docentes capacitados en habilidades blandas | Capacitación a los docentes en la semana de actualización docente de la carrera sobre las habilidades blandas. | <ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de talleres práctico sobre habilidades blandas para mejorar el trabajo cooperativo y participativo. - Seminario sobre comunicación asertiva a los docentes de las carreras. | <ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado Académico e Investigación. - Coordinación General Académica. - Coordinación de Posgrado y Educación Continua. - Dirección de Carrera - Coordinación de Carrer | Económico Humano Tecnológico Material |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|
| Excesivas actividades extracurriculares que influyen en lo académico (horas de clases) | Dosificar las actividades extracurriculares que impiden el normal desarrollo de las clases académicas. | Porcentaje de actividades extracurriculares desarrolladas durante las horas académicas | Aplicación del instructivo para la elaboración del distributivo del docente universitario relacionado con las actividades académicas, investigación, vinculación y de gestión. | <ul style="list-style-type: none"> - Socialización del reglamento del distributivo. - Planificación de las actividades, para evitar que las horas de cátedra, gestión y vinculación de los docentes sean interrumpidas por las eventualidades que suceden en la Universidad. | <ul style="list-style-type: none"> - Vicerrectorado Académico e Investigación - Coordinación General Académica - Dirección de Carrera - Coordinación Académica de Carrera | Económico Humano Tecnológico Material |
| Poco equilibrio en la carga laboral de los docentes por partes de los directores | Equilibrar la carga laboral de los docentes, respetando sus derechos legales. | Porcentaje de docentes con poco equilibrio en su carga laboral | <p>Delegar responsabilidades de forma equitativa y tomando como referencia el perfil profesional.</p> <p>Contratación de docentes competentes que contribuyan al perfil de la carrera.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo cooperativo y participativo de las autoridades. - Solicitar a las autoridades la contratación de docentes competentes. | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Carrera - Coordinación de Carrera | Económico Humano Tecnológico Material |

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos establecidos, se concluye lo siguiente:

- Los conceptos teóricos investigados determinan que los factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes abarcan aspectos como el desarrollo profesional en donde el trabajador busca mayores posibilidades de crecimiento, además la motivación es un factor fundamental que impulsa un desempeño eficaz y eficiente mejorando los estándares individuales a través de una toma de decisiones optimas, así mismo se destaca el bienestar laboral, el cual es primordial en la ejecución de las tareas y la remuneración, que debe ser acorde al puesto de cada colaborador.
- El diagnóstico de la satisfacción laboral en los docentes de la ESPAM MFL en las carreras de Administración Pública y Veterinaria demuestra que no existen instrumentos que permitan evaluar adecuadamente este aspecto, además se evidencia falencias en la integración de nuevos docentes por la falta de empatía por parte de sus compañeros de trabajo, otro criterio a destacar es la deficiencia en capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas, por otro lado, se comprobó un exceso de actividades extracurriculares lo que afecta al equilibrio correspondiente a la carga laboral.
- La propuesta del plan de mejora es fundamental puesto que permite fortalecer la satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria, a través de ciertas actividades como: reunión general con los mismos, realización de actividades de orden académico e investigativo, ejecución de talleres prácticos sobre habilidades blandas para trabajar en equipo, planificación de las actividades extracurriculares para evitar que las horas clases sean interrumpidas y

- fortalecer el trabajo en equipo, mismas que se centran en la reducción de los problemas identificados.

5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones formuladas, se recomienda lo siguiente:

- Las autoridades de la ESPAM MFL deben propiciar el desarrollo profesional de sus docentes para que todos tengan las mismas posibilidades de crecimiento, además, desarrollar mecanismos de motivación que garanticen un desempeño eficaz y eficiente a través de un ambiente de bienestar acorde a las necesidades de las actividades académicas, así también, que cada uno de ellos reciba una remuneración justa de acuerdo a su tipo de contratación.
- Las autoridades de la institución deben establecer instrumentos o mecanismos enfocados en evaluar la satisfacción laboral de sus docentes de forma periódica, con el fin de dar solución a las causas de los problemas vinculados con la adaptación y habilidades blandas de los catedráticos de nuevo ingreso, identificados a través de las técnicas de recolección de información, esto mejora su desempeño y por ende facilita el desarrollo de sus actividades.
- Las autoridades de la ESPAM MFL deben planificar la puesta en marcha de la propuesta del plan de mejora, para que desde las actividades establecidas se reduzcan las problemáticas identificadas, además de que sirva como herramienta inicial o línea base en próximos procesos enfocados en el diagnóstico de este tipo de problemas como un elemento estandarizado a través de un conjunto de estrategias.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(16), 1-20. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32057>
- Alpuche, E., y Bernal, J. (2015). La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor. Zapopan. *Revista Redalyc*. 10, 15. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-49642015000200002&script=sci_abstract
- Andarcia, D. (2021). *Consejos para tener buena relación con tus compañeros de trabajo*. <https://weremote.net/consejos-buena-relacion-companeros-trabajo/>
- Antúnez, I. y Oncón, G. (2019). Servicios públicos urbanos y gestión local en América Latina y el Caribe: problemas, metodologías y políticas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5770>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arevalo, R. y Leveau, R. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio andes de la ciudad de Iquitos, año 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional UCP. <chrome->

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICHAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>

Ávila, P. (2019). *La importancia de la retroalimentación en los resultados de evaluación*. [Tesis de Maestría, Universidad del Valle de México]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.universidadcies.com/wp-content/uploads/2017/06/Avila_retroalimentacion.pdf

Barreno, M. (2018). *Proyecto, importancia, ventajas, desventajas, finalidad*. <https://groups.google.com/g/foro-uc-gerencia-de-proyecto/c/EM6sXMoiK6k>

Branda, D. (2022). *Derecho remunerativo del trabajador al pago de horas extras según la jurisprudencia nacional desde la teoría dialéctica de Karl Marx*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116120>

Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf

- Calderón, P. y Loja, H. (2018). Un cambio imprescindible: el rol del docente en el siglo XXI. *ILLARI*, (6), 35-40. <https://www.aacademica.org/margarita.calderon/2.pdf>
- Canto de Gante, A., Sosa-González, E., Bautista-Ortega, J., Escobar-Castillo, J. y Santillán-Fernández, A. (2023). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 38-45. <https://www.researchgate.net/publication/361533522>
- Capa, L; Benítez, R. y. Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 285-288. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es.
- Carrasca, A. y Pazmiño, E. (2016). Satisfacción laboral en los departamentos de la región Caribe Colombiana. [Tesis de Maestría, Universidad de Cartagena]. <https://hdl.handle.net/11227/2464>
- Casermeiro, M. (2017). *La Calidad en los Servicios Públicos*. http://www.salta.gov.ar/descargas/archivos/ocspdfs/ocs_la_calidad_en_los_servicios_publicos.pdf
- Ceballos, M. (2021). *La gestión del tiempo y su relación con el desempeño escolar*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional CUC. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8057/LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TIEMPO%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20ESCOLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño, J. y Jara, I. (2019). Los servicios públicos domiciliarios en Ecuador. Recopilación y análisis de documentos relacionados. Recopilación y análisis de documentos relacionados. *Sathiti: sembrador*, 14(1), 144-158. <https://doi.org/10.32645/13906925.812>

- Chaires, L. (2015). Características del servicio público. *Revista Dialnet*. 3(12), 2-29. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/11085/10138>
- Chiang, M., Hidalgo, J. y Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(20), 348-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW- HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Chicango, S. (2022). *La motivación laboral y su incidencia en la calidad de servicios de la Aduana Distrito Tulcán*. [Tesis de Grado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. Repositorio Institucional ESPOCH. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/1626>
- Constitución de la República del Ecuador. [Const]. Artículos 33, 229, 315 y 350 de diciembre de 2015. (Ecuador).
- Córdoba, J. (2020). *El desarrollo personal y profesional de un docente de educación física a partir de su formación y sus experiencias educativas. Un análisis basado en relatos autobiográficos*. [Tesis Doctoral, Universitat Ramon Llull]. <http://hdl.handle.net/10803/668180>
- Díaz, C., Rosero, K., y Obando, M. (2017). La evaluación como medio de aprendizaje. *Educación y Humanismo*, 20(34), 4. <https://doi.org/10.17081/eduhum.20.34.2863>
- ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”) (2018). Misión y visión de la carrera de Veterinaria.
- ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”) (2018). Misión y visión de la carrera de Administración Pública.
- ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”) (2018). Estatuto. Calceta, Manabí, Ecuador. Págs. 4.

- Falcón, A. (2019). Conflicto laboral en el área administrativa en DIRESA Huaraz 2018. [Tesis de Grado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USANPEDRO.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13468>
- Fernández, J. (2016). *Derecho Administrativo*. INEHRM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4455/16.pdf>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2019). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. *Pearson Educación, México*, 1, 1-570.
https://www.academia.edu/39592296/Franklin_Krieger_KRIEGER_Enfoque_para_Am%C3%A9rica_Latina
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/espam/70269?page=66>
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*. [Tesis Doctoral, Universidad de Navarra].
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
- Gaete, M., Soto, V., y Río, M. (2015). Una experiencia para la elaboración de un plan de mejoramiento. *Revista Ibero-Americana de Estudios em Educação*, 10(1), 40- 49. <https://doi.org/10.21723/riaee.v10i1.7771>
- Giraldo, P., Monroy, F. y Santamaria, L. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Católica de Colombia].
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>

- González, F. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo: Estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba*. [Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba]. <https://core.ac.uk/download/pdf/60876692.pdf>
- Grijalva, A, Palacios, J, Patiño, C, y Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de análisis estadístico*, 13, 7- 45.
- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/7898/1/t941.pdf>
- Ibarra, A. (2015). Características de los servicios públicos. <https://www.eumed.net/librosgratis/2010a/665/CARACTERISTICAS%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20PUBLICOS.htm>
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. [Tesis de Grado, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional UBA. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Lee, P., Joo, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142, 13-20. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2019.01.022>
- Ley Orgánica de Educación Superior (2022). Capítulo 2: Fines de la Educación Superior Art. 3.- Fines de la Educación Superior. <http://akadcdn.uce.edu.ec/ares/tmp/Elecciones/2%20LOES.pdf>
- Ley Orgánica De Servicio Público, LOSEP (2010, 6 de octubre). Principios,

Ámbito Y Disposiciones Fundamentales.
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIOPUBLICO.pdf>

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSP-2022). Capítulo Único: Principios, ámbitos y disposiciones fundamentales Art. 2.- Objetivo.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3407/1/Ley%20Org%20a1nica%20del%20Servicio%20P%20c3%20bablico.pdf>

Lucas, P. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-15.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Maldonado, A. (2019). *Satisfaccion laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>

Mamaní-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., y Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Martín, J. y Maya, P. (2018). Modelo lineal para la programación de clases en una institución educativa. *Revista Ingeniería y Ciencia*, 12(23), 47-71.
 doi:10.17230/ingciencia.12.23.3

Martínez, G. y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 113-124. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>

Martínez, V., y Yesaved, M. (2018). *Las estrategias de afrontamiento y su influencia en la calidad de vida de las personas en proceso de recuperación del trastorno por consumo de sustancias del centro gran renacer* [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/962>

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Ministerio de Administración Pública - MAP (2017). Plan de mejora. <http://map.gob.do/wp-content/uploads/2012/04/GUIA-para-la-Elaboracion-eImplementacion-del-Plan-de-Mejora-Institucional.pdf>
- Ministerio de Educación (2017). Evaluación del Desempeño del Docente. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/08/GuiaPEI.pdf>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Mora, J, y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Nolasco, D. (2020). *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>
- Ochoa, K. (2018). *Motivación y productividad laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Ortiz, J. L. (2021). SERVQUAL: guía básica sobre el modelo de calidad. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-servqual>

- Palomeque, J., Ormaza, J. y Erazo, G. (2020). La Responsabilidad Social en la Dirección de Movilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado de Azogues, Ecuador. *Revista Ciencia Matria*, 2(4), 1-15. DOI 10.35381/cm.v7i12.436
- Parra, R. y Arce, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3 (8), 157-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777805>
- Pin, E. (2018). *Método Analítico*. <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/06/definició-de-talento-human.html>
- Pita, M., y Varas, M. C. (2018). Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/21346>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 1-27. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/23681>
- Proaño, D., Gisbert, V. y Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico, Edición Especial*, 50-56. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2017.especial>.
- Pujol-Cols, J. (2018). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 261-292. <http://dx.doi.org/10.4995/redu.2016.5974>
- Pujol-Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146). 4. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809f>

- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el comportamiento organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 46-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Pursell, S. (2023). *Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa*. HUB. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Quezada, C., Apolo, N. y Delgado, K. (2018). Investigación científica. En D. Alan y L. Cortez (eds.), *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (pp. 12-35). Editorial UTMACH. <https://n9.cl/e40sh>
- Quito-Suco, L.M. (2019). El desarrollo profesional docente: un aprendizaje constante. *Revista ILLARI*, (8), 72-74. <https://revistas.unae.edu.ec/index.php/illari/article/view/326>
- Reina, N. (2014). Desarrollo del Modelo Servqual para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto. *Revista Perspectiva*, 1(34), 181-209. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941264005.pdf>
- Revilla, L. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo*. [Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo]. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4636/1/lrevilla.pdf>
- Ribadeneira, A. (2017). La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>
- Rodríguez, P. y Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Ros, J. (2016). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf
- Rosales, G. L. Rodal, A. Y. Chumbi, V. T. y Buñay, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Electrónica Educare*, 21, (3), 2-45. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>
- Rubio, N. y Rubio, M. (2020, 7 mayo). *Los 12 tipos de técnicas de investigación: características y funciones*. <https://psicologiaymente.com/cultura/tipos-tecnicas-investigacion>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, U., Ruiz, J., Flores, P. y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Safdie, R. (2014). Realización laboral. EC. Disponible en: <http://www.larevista.ec/orientacion/psicologia/realizacion-laboral>
- Salas, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Revista de Investigación*, 8 (3), 43-55. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1), 47-67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Sánchez, M. y García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. 2017. Agenda Zonal ZONA 4- Pacífico. Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas. (En línea). EC. Disponible en: <http://www.planificacion.gob.ec>

Senge, P. (2017). "El profesor del siglo XXI tiene que enseñar lo que no sabe". https://elpais.com/economia/2017/01/15/actualidad/1484514194_176496.html

Torres, V. (2019). "*Estudio jurídico sobre la obligación de denunciar para los servidores públicos y las autoridades administrativas*". [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Machalá] Repositorio Institucional UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15202>

Ure, M. (2016). La comunicación de la administración pública en las redes sociales: los casos de las ciudades de Buenos Aires y Bolonia. *Revista Redalyc*, 19, 246

Van Schoettler, I. (2018). Satisfacción laboral en relación con los compañeros de trabajo de los habitantes que participan activamente en el turismo comunitario en Puerto el Morro. [Tesis de Grado, Universidad Casa Grande]. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1663/2/Tesis1953SCHs.pdf>

Vargas, D. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral y determinan la permanencia en el empleo de anclas de carrera y desarrollo profesional de los servidores del nivel técnico y asistencial del ministerio de educación nacional de Colombia. Bogotá: Universidad Externado De Colombia. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/3240129/>

Viteri, A (2022). *Gestión del tiempo en el trabajo. Consejos para optimizarlo*. Up Spain. <https://www.up-spain.com/blog/gestion-del-tiempo-en-el-trabajo/>

Zayas, P., Baez, R. Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>.

Zúñiga, C., y Cárdenas, P. (2014). Instrumentos de Evaluación. *Perspectiva Educativa*, 53 (1), 4. <http://www.redalyc.org/pdf/3333/333329700005.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1.

ENTREVISTA AL DIRECTOR Y COORDINADOR ACADÉMICO DE LA CARRERA DE VETERINARIA; Y, A LA DIRECTORA Y COORDINADORA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La presente entrevista se direcciona al cumplimiento del objetivo de evaluar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, para mejorar el desempeño de los mismos. Se les agradece su colaboración en la aplicación de esta entrevista para fines académicos.

1. ¿Cuál es su cargo de responsabilidad en la carrera que dirige y por cuanto tiempo lo lleva ejerciendo?
2. ¿La carrera que dirige cuenta con un instrumento que permita medir la satisfacción laboral de los docentes?
3. ¿De qué manera se desarrolla la comunicación y transmisión de información en su carrera?
4. ¿Con qué estrategias cuenta la carrera que dirige para que los docentes desempeñen sus labores de manera productiva?
5. ¿Las condiciones de trabajo de la carrera son adecuadas para el personal?
6. ¿Qué acciones realiza para que exista un ambiente de trabajo adecuado en la carrera?
7. ¿De qué manera motiva al personal docente de la carrera para que realicen sus actividades de gestión, vinculación, investigación y docencia de una forma eficiente y eficaz?
8. ¿Considera importante que se evalué la satisfacción laboral del personal docente?
9. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades con las que se ha encontrado el docente al momento de desempeñar sus funciones dentro de su carrera?
10. ¿Estaría de acuerdo con la elaboración de un instrumento de evaluación de satisfacción laboral, que permita desarrollar estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y la productividad de los docentes?

ANEXO 2.

ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y VETERINARIA DE LA ESPAM MFL.

La presente encuesta se direcciona al cumplimiento del objetivo de evaluar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de las carreras de Administración Pública y Veterinaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, para mejorar el desempeño de los mismos. Se les agradece su colaboración en la aplicación de esta encuesta para fines académicos.

A continuación, se presentan los significados de las escalas de evaluación tipo Rensis Likert (1932) ponderadas del 1 al 5 dónde: Totalmente en Desacuerdo = 1, En Desacuerdo = 2, Neutral o Indiferente = 3 De Acuerdo = 4, Totalmente de Acuerdo = 5.

| Dimensiones | Indicadores / Ítems | Escalas | | | | |
|-------------------------------|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Autoestima | ¿Se siente motivado en su puesto de trabajo? | | | | | |
| | ¿Tiene usted oportunidades para crecer profesionalmente? | | | | | |
| | ¿Se siente usted útil en la ESPAM-MFL? | | | | | |
| Habilidades para relacionarse | ¿Sus compañeros de trabajo se mostraron empáticos con su llegada? | | | | | |
| | ¿Sus compañeros de trabajo le brindaron su apoyo en el momento que usted se integró como docente? | | | | | |
| | ¿La ESPAM-MFL se preocupa por mantener el buen trato a los docentes? | | | | | |
| Trabajo en equipo | ¿Acepta las propuestas de su jefe inmediato para cumplir con las metas laborales establecidas? | | | | | |
| | ¿Mantiene una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| | ¿Ha sido capacitado en habilidades de trabajo en equipo? | | | | | |
| Conocimiento del trabajo | ¿Su trabajo demanda horas extras fuera de su horario establecido? | | | | | |
| | ¿Se siente satisfecho con el resultado de la evaluación de desempeño que les realizan? | | | | | |
| Productividad | ¿Se incorporó con facilidad a sus funciones cuando ingresó a trabajar en la ESPAM-MFL? | | | | | |
| | ¿Cumple usted con sus funciones asignadas en el tiempo adecuado? | | | | | |
| | ¿Otras eventualidades de la carrera interrumpen sus horarios de clases? | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| Liderazgo | ¿Su jefe inmediato le entrega retroalimentación, diciéndole qué hace bien y cómo mejorar? | | | | | |
| | ¿Recibe reconocimiento por el trabajo realizado por parte de las autoridades? | | | | | |
| | ¿Su jefe se preocupa de equilibrar la carga laboral de todo el personal, respetando su tiempo y vida personal? | | | | | |

ANEXO 3. Fotos



Nota: Aplicación de entrevista a la Directora de la Carrera de Administración Pública



Nota: Aplicación de entrevista al Coordinador Académico de la Carrera de Veterinaria



Nota: Aplicación de entrevista a la Coordinadora Académica de la Carrera de Administración Pública



Nota: Aplicación de encuesta a docentes de la carrera de Veterinaria