

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

**DIRECCIÓN DE CARRERA: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA  
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**MODALIDAD:**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL  
COMPROMISO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON LA ESPAM MFL DE  
CALCETA**

**AUTORAS:**

**JOSELYN ALEJANDRA INTRIAGO INTRIAGO**

**NELKA ESTEFANÍA ZAMBRANO CEDEÑO**

**TUTORA:**

**ING. NANCY EVELINA INTRIAGO CUSME, Mg**

**CALCETA, DICIEMBRE DE 2019**

## DERECHO DE AUTORÍA

**INTRIAGO INTRIAGO JOSELYN ALEJANDRA Y ZAMBRANO CEDEÑO NELKA ESTEFANÍA**, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito 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 cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la ley de Propiedad intelectual y su reglamento.

.....

JOSELYN ALEJANDRA INTRIAGO INTRIAGO

.....

NELKA ESTEFANÍA ZAMBRANO CEDEÑO

## CERTIFICACIÓN DE TUTORA

**ING. NANCY EVELINA INTRIAGO CUSME, Mg** certifica haber tutelado el proyecto **SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON LA ESPAM MFL DE CALCETA**, que ha sido desarrollada por **INTRIAGO INTRIAGO JOSELYN ALEJANDRA Y ZAMBRANO CEDEÑO NELKA ESTEFANÍA** previa la obtención del título de ingeniera Comercial con mención Especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....  
**ING. NANCY EVELINA INTRIAGO CUSME, Mg**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación **SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA MEJORA DEL COMPROMISO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON LA ESPAM MFL DE CALCETA** que ha sido propuesto, desarrollado por **JOSELYN ALEJANDRA INTRIAGO INTRIAGO Y NELKA ESTEFANÍA ZAMBRANO CEDEÑO**, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención Especial en Administración Pública de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....  
LCDO. NORGE BALTAZAR GUERRERO BRIONES, MG

**MIEMBRO**

.....  
EC. ERNESTO MIGUEL GUEVARA CUBILLAS, MG

**MIEMBRO**

.....  
ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MG

**PRESIDENTA**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todo poderoso por darnos la vida y la fuerza para seguir adelante y así cumplir con mis sueños.

A mi familia por haberme permitido cumplir con mis objetivos, gracias a todas las personas que de una u otra manera estuvieron allí para brindarme su apoyo incondicional.

A mis compañeras Fabiana y Vanesa que me ayudaron cuando más lo necesitaba gracias por brindarme su ayuda incondicional y paciencia.

**NELKA ESTEFANÍA ZAMBRANO CEDEÑO**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fortaleza y salud en el trayecto de los cinco años de estudio

A mi hija y padres por ser la fuerza e inspiración para lograr y alcanzar esta meta propuesta

A mis hermanos que de una u otra manera me ayudaron para lograr con el objetivo a mi esposo por estar ahí motivándome en el estudio y culminar con éxito.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día.

**JOSELYN ALEJANDRA INTRIAGO INTRIAGO**

## **DEDICATORIA**

Este logro se lo dedico en primera instancia a Dios por ser nuestro padre creador y así mismo a mis queridos y amados padres Nelka y Líder por ser mi pilar fundamental en mi vida por su apoyo por sus consejos que han contribuido para lograr alcanzar nuestras metas deseadas.

A mi amada hija Camila ya que con su inocencia y ternura me da fuerza y me motiva para continuar y así alcanzar lo anhelado.

A mi compañero de vida el cual ha tenido toda la paciencia del mundo y por creer en mis capacidades, el cual siempre ha estado allí brindándome su comprensión y amor.

A toda mi familia en especial a mi querida mamita, tíos y primos que siempre han estado pendiente de mí para que pueda cumplir mi meta.

**NELKA ESTEFANÍA ZAMBRANO CEDEÑO**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, como muestra del inmenso amor y cariño que siento por ellos, al haberme apoyado en todo momento, comprendiendo que debía dedicar tiempo para la ejecución y culminación de la misma.

**JOSELYN ALEJANDRA INTRIAGO INTRIAGO**

## CONTENIDO GENERAL

CARATULA.....	i
DERECHO DE AUTORÍA .....	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE CUADROS Y FÍGURAS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
PALABRAS CLAVES .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
KEY WOARDS .....	xiv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES .....	1
1.1. Planteamiento y formulación del problema .....	1
1.2. Justificación .....	4
1.3. Objetivos .....	6
1.3.1. Objetivo general .....	6
1.3.2. Objetivos específicos .....	6
1.4. Idea a defender .....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Satisfacción laboral.....	7
2.1.1. Definición de la satisfacción laboral.....	7
2.1.2. Las características del trabajo en la satisfacción laboral .....	8
2.1.3. Importancia de la satisfacción laboral.....	9
2.2. Servicio público .....	9
2.2.1. Características de los servicios públicos .....	11
2.2.2. Clasificación de los servicios públicos .....	11
2.2.3. Tipos de servicios públicos .....	12
2.3. El servidor público .....	14
2.4. Indicadores de calidad de la gestión del servicio público. ....	15

2.4.1. Eficiencia.....	15
2.4.2. Eficacia .....	15
2.4.3. Calidad.....	15
2.4.4. Efectividad .....	16
2.4.5. Estrategia.....	16
2.5. Plan de mejora .....	17
2.5.1. Ventajas del plan de mejoras .....	17
2.5.2. Desventajas del plan de mejoras .....	18
2.5.3. Componentes de un plan de mejoras.....	18
2.6. Marco referencial de la institución.....	19
2.6.1. Antecedentes históricos .....	19
2.6.2. Misión y visión de la carrera de administración pública .....	20
2.6.3. Marco legal de la investigación .....	20
2.7. Técnicas para la evaluación de desempeño .....	21
capítulo iii. Desarrollo metodológico .....	23
3.1. Ubicación.....	23
3.2. Duración del trabajo.....	23
3.3. Variables de estudio .....	23
3.3.1 variable independiente: .....	23
3.3.2. Variable dependiente: .....	23
3.4. Métodos de investigación .....	23
3.4.1. Inductivo:.....	23
3.4.2. Deductivo: .....	24
3.4.3. Analítico: .....	24
3.5. Técnica.....	24
3.5.1. La entrevista: .....	24
3.5.2. La encuesta: .....	25
3.6. Tipos de investigación .....	25
3.6.1. Campo: .....	25
3.6.2. Bibliográfica: .....	25
3.7. Procedimiento de la investigación.....	26
Fase 1. Describir los procesos sustantivos del que hacer de los docentes de la carrera de administración Pública de la ESPAM-MFL. ....	26
Fase 2. Aplicar instrumentos que permitan un diagnóstico del grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL. ....	26

Fase 3. proponer acción que propendan a la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL.....	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
4.1. Describir los procesos sustantivos del quehacer de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL. ....	28
4.2. Aplicar instrumento que permita un diagnóstico del grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM-MFL .....	31
4.3. Aplicación de entrevista a la directora de la carrera de Administración Pública .....	58
4.4. Propuesta de un plan de mejora que propende a mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública. ....	60
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
5.1. Conclusiones .....	64
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía.....	67
ANEXOS.....	72
Anexo 1. Modelo de la entrevista aplicada a la directora de la carrera de Administración Pública. ....	73
Anexo 2. Modelo de la encuesta aplicada a los docentes de la carrera de Administración Pública. ....	74
Anexo 3. Aplicación de las técnicas de investigación para determinar la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública.....	80

## CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS

<b>Cuadro 1.</b> Descripción de las funciones de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL. .....	28
<b>Cuadro 2.</b> Análisis foda.....	59
<b>Cuadro 3.</b> Área de mejora 1. Aplicación de los metodos sobre la lección magistral para efectuar las asignaturas.....	60
<b>Cuadro 4.</b> Área de mejora 2. Mejoramiento sobre las condiciones laborales de los docentes de la carrera de administración pública relacionado a la realización de las investigaciones.....	61
<b>Cuadro 5.</b> Área de mejora 3. Capacidad de investigación docente de calidad relacionado a la carrera de administración pública.....	62
<b>Cuadro 6.</b> Planificación de los planes de mejora.....	63

## **RESUMEN**

La Constitución del Ecuador en el artículo. 26, establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. De esta forma la carrera de Administración Pública (AP) origina el cumplimiento del derecho al incorporar docentes capacitados e investigadores, por esta razón la investigación se realizó sobre la satisfacción laboral para mejorar el compromiso de los docentes, teniendo como objetivo evaluar dicha satisfacción laboral de los mismos de dicha carrera. Para cumplir con los objetivos de la investigación se desarrollaron como la descripción de los procesos sustantivos de los docentes, luego se procedió aplicar un instrumento que permitió un diagnóstico del grado de satisfacción laboral de los docentes, donde se efectuó una entrevista a la Directora. Encargada de la misma especificando procedimientos incorporados dentro de las actividades docentes; también una encuesta estructurada que facilito obtención de resultados para el estudio tales como: deficiencia en la aplicación de métodos académicos para lograr una efectividad de enseñanza e inconformidad sobre el ambiente laboral, asignación de recursos económicos para el desarrollo de las investigaciones científicas. Por último se elaboró un plan con acciones de mejora que pretenda mejorar la satisfacción laboral de los docentes ante la descripción de resultados beneficiosos sobre las falencias encontradas.

## **PALABRAS CLAVES**

Educación, política pública, ambiente laboral

## **ABSTRACT**

The Constitution of Ecuador in art. 26, establishes that education is a right of people throughout their lives and an inescapable and inexcusable duty of the State. It constitutes a priority area of public policy and state investment, guarantee of social equality and inclusion and an indispensable condition for good living. In this way, the Public Administration (AP) career originates the fulfillment of the right by incorporating trained teachers and researchers, for this reason the research was carried out on job satisfaction to improve the commitment of teachers, with the objective of evaluating said job satisfaction of The teachers of that career. For its fulfillment, activities were carried out to comply with the investigation, such as the description of the substantive processes of teachers, then an instrument was applied that allowed a diagnosis of the degree of job satisfaction of teachers, where an interview was conducted with the Director. Responsible for it specifying procedures incorporated into teaching activities; also a structured survey that facilitated obtaining results for the study such as: deficiency in the application of academic methods to achieve teaching effectiveness and disagreement about the work environment, allocation of economic resources for the development of scientific research. Finally, a plan was developed with improvement actions that seek to improve the job satisfaction of teachers given the description of beneficial results on the weaknesses found.

## **KEY WORDS**

Education, public policy, labor.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La Constitución de la República de Ecuador (2008) en su artículo 349 señala que, el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.

Con base a lo anterior en el Ecuador la satisfacción laboral de los docentes está asentada en evaluaciones, que se dan periódicamente para la verificación del desempeño laboral, es así que para el Plan Nacional Toda una Vida. (2017-2021) menciona en el objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas para el caso de la educación se señala que el acceso a los diferentes niveles (inicial, básica, bachillerato y superior) debe garantizarse de manera inclusiva, participativa y pertinente, con disponibilidad para la población en su propio territorio. Se debe implementar modalidades alternativas de educación para la construcción de una sociedad educadora en los niveles que mayor atención requieren: el bachillerato y la educación superior. Las mesas de diálogo por la plurinacionalidad, la cultura, la educación, entre otras, destacan la importancia de la profesionalización de la ciudadanía (oficios, artesanos, artistas, otros), para lo cual es prioritario fortalecer la educación técnica y tecnológica al considerarla como de tercer nivel. Además, plantea que la oferta académica debe tener pertinencia productiva (según sus diferentes entornos y territorios) y vinculación con el mundo laboral.

Aguilar (2010) menciona que la satisfacción laboral es una dimensión actitudinal, definida como un amplio conjunto de actividades y reacciones

Por otra parte Tenorio (2017) afirma que este tipo de evaluación permite que los docentes optimicen participación durante el proceso de enseñanza y

aprendizaje, siendo un derecho profesionalmente y sean capaces de promover acciones didácticas-pedagógicas adaptadas a la realidad.

De acuerdo con Chiang (2011) quien hace referencia que la satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, es así que la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (2015) establece que en la provincia de Manabí el 34% de la población tiene ocupación plena y la tasa de subempleo cuenta con un porcentaje del 61% y en el sector informal representa un 59% en el 2016 la cual hace que exista ausencia de datos específicos que permiten medir en la actualidad los niveles de satisfacción laboral en la provincia de Manabí.

La satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo, que se refleja en sentimientos, estados de ánimo, comportamientos en relación a su actividad laboral, la necesidad que tiene la universidad de conocer todos los factores que inciden de manera positiva y negativa en el desempeño laboral del docente.

Este cambio reciente en dicho entorno ha puesto de manifiesto la necesidad urgente de conocer la satisfacción de Docentes que laboran en la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), pero es evidente la ausencia de datos reales que den a conocer el nivel de satisfacción actual definiendo con atención las necesidades y las percepciones que se tienen dentro de los puestos de trabajo. Al interior de cualquier sistema de gestión, para mejorar la calidad de la organización, se debe conocer la satisfacción, esto permite el desarrollo de la estructura y la implementación de sistemas de calidad.

En la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López cuenta con 27 docentes, la satisfacción laboral es un tema muy importante que toda institución pública debe tener en cuenta, ya que ésta le permite al docente tener una participación de enseñanza y aprendizaje en donde desarrolle y aplique de manera profesional sus conocimientos pedagógicos adaptados a la realidad, mediante esta se vincule con el estudiante y estos puedan enriquecer sus conocimientos;

en la carrera antes mencionada existe la ausencia y carencia de no haberse aplicado una evaluación de la satisfacción laboral, donde refleje si ellos están conforme en su entorno de trabajo.

Por lo tanto, los investigadores con la evaluación de satisfacción laboral aplicada a la carrera de administración pública puede conocer el grado de satisfacción de los docentes de manera que los directivos corrijan los errores y a su vez aplicar las medidas correctivas para que ellos se sientan a gusto y satisfechos en su entorno laboral, impartiendo sus conocimientos de manera eficiente y eficaz al estudiante politécnico.

La ESPAM MFL no se encuentra alejada de la realidad ya que ésta, por ser una institución pública está obligada a entregar sus mayores esfuerzos para cumplir a cabalidad cada uno de los servicios que brinda, tanto como las autoridades de control y la de la universidad.

¿Cómo influye la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública en su compromiso con la ESPAM MFL?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años debido a los cambios que han sucedido en la sociedad se hace prioritario la reforma de la educación a beneficio de la población, con el fin que los docentes brinden mejor preparación, así lo dictamina la Constitución de la República Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El proceso de evaluación de la satisfacción laboral de los docentes, consiste en una valoración de las actividades personalizadas de cada uno de ellos que forman parte de la carrera de Administración Pública. Los pedagógicos a ser evaluados en la institución se ven favorecidos ya que al ponerse en práctica la evaluación, se identifican los problemas que afectan su satisfacción laboral, facilitando la toma de acciones correctivas para el mejoramiento de los mismos, contribuyendo así a una mayor eficiencia en el desempeño de las funciones

Del mismo modo se espera que el presente trabajo sirva como un instrumento de consulta y capacitación a los docentes sobre la satisfacción laboral y también como apoyo particular para otros lectores. De acuerdo al artículo 73 la Constitución del Ecuador regulará la carrera docente y política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la educación de su desempeño.

En lo social se justifica, ya que la educación es el medio importante para la edificación del país, y que esta debe tener la información adecuada sobre la satisfacción laboral de los docentes, que presta la institución con lo cual se beneficia directamente todo aquel que requiera de servicios con los que cuenta la carrera de Administración Pública, generando satisfacción en la ciudadanía y creando una imagen positiva de esta entidad y beneficios mutuos. En relación al texto la presente investigación hace prioritario a la necesidad que

tiene la sociedad en general es por esto que la educación es el eje fundamental para el desarrollo de un país, así que poseer docentes de calidad ayuda que la educación en las instituciones sea eficaz y eficiente,

La Constitución vigente de la República del Ecuador dentro del artículo, 356 establece que será gratuita la educación superior pública de tercer nivel, y que esta gratuidad está vinculada con la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes. En la parte económica la ciudadanía en general es la beneficiada; motivo por el cual recibe una educación gratuita por parte del Estado, mediante el estudio a realizarse los directivos de la institución pueden conocer si se brinda una atención de calidad a los estudiantes, ya que es un derecho por parte del Estado y un deber ineludible que garantiza la educación para todos y cada uno de las y los ciudadanos, ya que mediante el estudio a realizarse, los directivos de esta institución pueden ir comparando el nivel de eficiencia de años anteriores, sobre el desempeño laboral.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la satisfacción laboral para la mejora del compromiso de los docentes de la carrera Administración Pública de la ESPAM MFL.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir los procesos sustantivos del quehacer de los docentes de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.
- Aplicar un instrumento que permita un diagnóstico del grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.
- Proponer acciones que propendan a la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

La Evaluación de la satisfacción laboral mejorará el compromiso de los docentes de la carrera de Administración Pública con la ESPAM MFL.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. SATISFACCIÓN LABORAL**

Las organizaciones han existido a lo largo de la historia, aunque han ido evolucionando debido a que a nivel mundial se han generado cambios de distintos tipos: social, económico, político, cultural, tecnológico, entre otros (Werther, 2015).

Para Gibson, *et al.*, (2014). Señalan que durante el siglo XX el interés de las organizaciones estuvo centrado en torno a cómo incrementar la productividad de la organización procurando el bienestar del individuo.

Como señala Alas (2014), las organizaciones son mucho más que únicamente medios para proveer de bienes y servicios a la sociedad. De hecho, muchos individuos pasan gran parte de su vida en la organización, la cual tiene profunda influencia en su comportamiento.

La satisfacción laboral es un medio en el cual proveen de servicios para la sociedad y en gran parte para las organizaciones en el cual influye su comportamiento. Ante lo mencionado por los autores la satisfacción laboral es la acción de satisfacer o satisfacerse y a las condiciones de trabajo uno de los aspectos más importantes que intervienen en el éxito del mundo empresarial es la satisfacción laboral de los miembros de un equipo de trabajo.

#### **2.1.1. DEFINICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de racionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright *et al.*, 2014). Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las siguientes definiciones del constructo “satisfacción laboral”:

Spector (2015) señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta.

Wright y Davis (2015) mencionan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”.

Bracho (2015) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajos percibidas por ellos”. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. Relacionarse e involucrarse en el desarrollo del sector o región en donde labora.

La satisfacción laboral es la atención a las necesidades que se tiene dentro de un trabajo, el cual mide el grado del empleado a su entorno y condiciones del mismo, también hay instituciones u organizaciones que ven cuales son las condiciones de trabajos que realizan cada empleado para así poder tener una información valiosa y tomar las respectivas medidas para el mejoramiento de la misma.

### **2.1.2. LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Para Galup *et al.*, (2015), indica que el contenido del trabajo incluye variables como: interdependencia, rutina, involucramiento, interdependencia, autonomía, retroalimentación, significancia, identidad y variedad. Las características del trabajo “pueden tener un efecto directo en la satisfacción laboral y pueden ser cuatro: rutinismo, especificidad, desarrollo del recursos humanos y retroalimentación”.

### **2.1.3. IMPORTANCIA DE LA SASTIFACCIÓN LABORAL**

Para Anaya *et al.*, (2015) menciona que el nivel de satisfacción es importante para las personas que con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización

Además, la satisfacción en el trabajo es importante porque es un derecho propio como parte del bienestar social. De igual manera, las medidas de satisfacción en el trabajo, es desempeñar un trabajo de manera temporal como un indicador de la calidad del empleo y parecen ser útiles para predecir el futuro comportamiento del mercado de trabajo.

La importancia de satisfacción laboral radica en el buen desempeño que se muestra a la hora de trabajar y realizar actividades delegadas, lo cual depende de cómo sea el trato que se reciba, y que es preocupante cuando las instituciones u organizaciones hay diferencias de este tipo de insatisfacción a la hora de realizar sus actividades, por lo cual existe una evaluación y mejora en cualquier organización.

## **2.2. SERVICIO PÚBLICO**

Según Gordillo (2014) indica que la noción de servicio público nació y floreció en Francia caracterizada como actividad de determinado tipo realizada por la administración en forma directa, o indirectamente a través de concesionarios y fue el concepto que sirvió para la construcción del viejo derecho administrativo.

Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Artículo 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que

sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.”

El servicio público es el conjunto de actividades realizadas por personas que trabajan en entidades públicas, que dan servicio a la comunidad. El servicio público es prestado por el Estado y por tal razón se lo considera gratuito aunque a veces tiene un valor económico significativo por su prestación.

De acuerdo con Marlon (2013) el servicio público es el conjunto de presentaciones reservadas en cada Estado, directa o indirecta, de la administración pública que se encuentra activa o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada por la misma ley, con la intención de regular de forma continua y sin ánimo de lucro, las actividades dirigidas a la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público.

De acuerdo con Montaña (2011) los servicios públicos se refieren a una redefinición de la estructura administrativa del prestador del servicio público; a la inserción de nuevas formas gestionales de esta actividad, a la reiniciación, rol del consumidor, a la inserción de principios como los de eficiencia, eficacia, simplicidad y economía en todas las actuaciones de la Administración Pública.

Los servicios públicos son actividades que están vinculadas con la sociedad y se da en la administración pública mediante el Estado, en esta actividad se desarrolla la distribución de electricidad, el suministro de agua potable, residuos, transporte alimentación, educación, salud para el bienestar de la sociedad en general.

### **2.2.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

Para Ibarra (2015) los servicios públicos tienen las siguientes características:

- **La Necesidad:** es la decisión por parte del Estado de declarar servicio público a determinada actividad que se traduce en una exigencia de tipo colectivo por la compleja organización del individuo en sociedad, y su esencia es que no se debe prestar a lucro.
- **La Entidad:** el servicio público se prestará a través de un organismo ya sea centralizado, descentralizado o concesionado y que en todo momento estará sujeto a leyes que cuiden la correcta satisfacción del servicio y no se desvíe la esencia y filosofía en el interés colectivo; la entidad deberá contar con los medios económicos adecuados que garanticen la prestación en forma regular y eficiente.
- **La Sociabilidad:** la idea de no lucro y bienestar social debe imperar, así como el servicio público debe ser impersonal y general hacia la población que lo requiera, sin importar clase social, religión, sexo, ideas políticas, etc.

### **2.2.2. CLASIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

Siguiendo el análisis de Ibarra (2015) expone que existen diferentes tipos de criterios para clasificar los servicios públicos:

- **Esenciales y no esenciales;** los esenciales son aquellos que de no prestarse pondrían en peligro la existencia misma del Estado: policía, educación, sanidad. Los no esenciales; a pesar de satisfacer necesidades de interés general, su existencia o no prestación no pondrían en peligro la existencia del Estado; se identifican por exclusión de los esenciales.
- **Permanentes y esporádicos:** los permanentes son los prestados de manera regular y continua para la satisfacción de necesidades

de interés general. Los esporádicos, su funcionamiento o prestación son de carácter eventual o circunstancial para satisfacer una necesidad colectiva transitoria.

- Por 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, se clasifican en servicios administrativos y servicios públicos industriales y comerciales; éstos últimos específicamente referidos a las actividades de comercio, bien sea de servicios para atender necesidades de interés general o los destinados con fines lucrativos y no a satisfacer necesidades colectivas.
- Servicios públicos obligatorios y optativos; Los obligatorios señalan como tales la Constitución y las leyes; y son indispensables para la vida del Estado. Los optativos, el orden jurídico los deja a la potestad discrecional de la autoridad administrativa competente.
- Por la forma de prestación de servicio; Directos y concesionarios u otros medios legales. Los Directos, su prestación es asumida directamente por el Estado (nacionales, estatales, municipales, distritales, entes descentralizados). Por concesionarios: no los asume el estado.

### **2.2.3. TIPOS DE SERVICIOS PÚBLICOS**

Hacer una distinción de los tipos de servicios públicos deben considerarse muchos aspectos porque a criterio de los autores varían considerablemente; sin embargo, se describen los siguientes (Chaires, 2015):

**SERVICIOS DIRECTOS** es el que el Estado se hace cargo de sus órganos administrativos organizar el desempeño de determinados servicios públicos, y de esa manera asegura su dirección y funcionamiento.

**SERVICIOS INDIRECTOS** Mientras la manera indirecta es en la que el Estado concede a los particulares la facultad de prestar determinados servicios públicos, como la telefonía, la constitución de fianzas y seguros, y casi todo el transporte público

**SERVICIOS GENERALES** Son los que se encarga de proporcionar oportuna y eficientemente, los servicios que se necesite como la protección a la colectividad sin destrucción de ninguna naturaleza. Como por Ejemplo. Las Fuerzas Armadas, Ejército y Policía.

**SERVICIOS ESENCIALES** Son los que cuya utilización es imprescindible y se refiere al cumplimiento específico de los fines que justifican la existencia de la actividad administrativa correspondiente tales como: Los servicios de acueducto, agua, entre otros.

**SERVICIOS SECUNDARIOS** Son los que responden a un concepto de convivencia más que necesidad, como es el caso de las cooperativas de taxis de transporte.

**SERVICIOS OBLIGATORIOS** Son servicios cuyo uso se atribuye los individuos como causa suprema de interés social. Ejemplo. El Seguro Social, el alcantarillado, educación primaria, entre otros.

**SERVICIOS FACULTATIVOS** Servicios públicos facultativo, aquel servicio cuyo uso es voluntad de cada individuo. Ejemplo Servicio telefónicos.

**SERVICIOS ESTATALES Y LOCALES** Estos servicios pueden ser provinciales y municipales por Ejemplo.: Servicios de mantenimiento y construcción de caminos vecinales.

Los tipos de servicios públicos es el conjunto de actividades que son permitidos, reservados o exigidos a las administraciones públicas por la legislación en cada Estado, y que tienen como finalidad responder a los funcionamiento de la sociedad, y, favorecen al desarrollo personal, económico,

la igualdad y el bienestar .entre estos tipos de servicios se encuentran servicios directos, indirectos, generales y esenciales entre otros.

### **2.3. EL SERVIDOR PÚBLICO**

La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dice en su artículo 2 que "el servidor público es toda persona natural legalmente nombrada para prestar servicios remunerados en instituciones de Derecho Público o de instituciones del Derecho Privado, con finalidad social o pública" (LOSCCA, 2010).

Revela en su artículo 4 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 (Ley Orgánica del Servicio Público ,2010).

Es toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el sector público, además de su condición general como gobernado, y de su régimen particularmente como trabajador, sujeto a las normas de naturaleza laboral, tendrá un régimen especial como sector público

Que, el artículo 229 de 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.

Servidores públicos son aquellas personas que prestan sus servicios o ejerzan algún cargo dentro de una institución del Estado , para que así puedan administrar los recursos estatales y cuya principal tarea es cumplir y hacer cumplir la ley en todos sus niveles, poniendo al servicio del usuario una atención al servicio de la ciudadanía de calidad y calidez .

## **2.4. INDICADORES DE CALIDAD DE LA GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.**

### **2.4.1. EFICIENCIA**

Si se aplica la eficiencia al objetivo de la utilización técnica de los equipos industriales, se trata de eficiencia técnica, que se mide vía productividades, y, consiguientemente, la definición de los estándares y la medición de los resultados facilitan el grado de eficiencia con el que se realiza la asignación de recursos. Pero si se plantea bajo objetivos económicos de coste y utilidad, la eficiencia vendrá definida por los valores de los recursos, así como por el valor del resultado que se obtiene. Así, cada objetivo posee sus propias características de eficiencia (García, 2010).

### **2.4.2. EFICACIA**

Las medidas de eficacia reflejan el grado en que son satisfechos los objetivos o metas planteados por la organización y las expectativas establecidas por los clientes. Un componente o atributo de la eficacia es la calidad. (Tenazona, et, al 2015).

La eficacia tiene que ver más bien con la calidad de los supuestos o premisas que sustentan la formulación de los objetivos y la capacidad de la organización para definirlos, en razón de su interpretación del entorno (Sacristán, 2013).

### **2.4.3. CALIDAD**

Así mismo Joseph (2013) menciona que la calidad es satisfacer las necesidades de los clientes, esto trae como consecuencia que surja en las organizaciones la importancia de tener calidad en todas ellas. La importancia de la calidad se traduce como los beneficios obtenidos a partir de una mejor manera de hacer las cosas y buscar la satisfacción de los clientes, como

pueden ser: la reducción de costos, presencia y permanencia en el mercado y la generación de empleos.

#### **2.4.4. EFECTIVIDAD**

El punto de partida para evaluar el desempeño de una organización es su efectividad. La definición de efectividad que se utiliza aquí está inscrita fundamentalmente en lo que entendemos por organización. Por lo común, las organizaciones se definen como instrumentos de propósito. En el marco de la efectividad de una organización, es el requisito previo para que se cumplan las metas. Específicamente se define la efectividad de la organización como el grado en el que una organización es capaz de lograr sus metas (Lusthaus, 2012).

#### **2.4.5. ESTRATEGIA**

Según Carneiro (2014), indica que la estrategia es la orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial. Las organizaciones deben pensar siempre en la aplicación del principio de continuidad o negocio en marcha, y eso quiere decir que los objetivos se deben establecer siempre en el largo plazo para que se puedan estructurar de forma congruente con lo que el mercado exige. Este es uno de los aspectos fundamentales de las estrategias: pensar siempre hacia adelante, en el futuro, colocando todas las fichas necesarias en el tablero y moviéndolas de tal manera que el horizonte se torne lo más predecible posible.

Por otro lado Pérez (2015) menciona que es necesario tener la suficiente precaución para no caer en la trampa del enemigo y poder visualizar oportunamente todas aquellas posibles situaciones que, a la postre, pueden dejar frustradas o sin efecto las metas u objetivos que se hayan planteado.

## **2.5. PLAN DE MEJORA**

Según Pérez (2014) señala que la creciente necesidad de las organizaciones empresariales de subsistir en un mercado caracterizado por un entorno dinámico de alta competencia y de clientes cada vez más exigentes, demanda de las organizaciones la aceptación del cambio con actitud positiva y el establecimiento de estrategias de mejoramiento tendientes a alcanzar mayores niveles de prosperidad ante un entorno globalizado.

Para que una institución responda eficientemente a los cambios que se generan en su entorno y cumplir con sus objetivos y las exigencias de sus usuarios, debe implementar un plan de mejora con la finalidad de detectar las debilidades que impiden su desarrollo y corregir los errores dándoles una solución oportuna.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) menciona que el plan de mejora es un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional.

Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento dentro de la misma.

Es importante que toda empresa u organización de manera periódica diagnostique situaciones para conocer las condiciones reales en que estas se encuentran, con el propósito de corregir que están disminuyendo la calidad del trabajo y por ende la satisfacción laboral.

### **2.5.1. VENTAJAS DEL PLAN DE MEJORAS**

Según Rocha (2013) nos indica que las ventajas de un plan de mejoras son las siguientes:

- Plantea la extensión de la obligatoriedad que generalmente no son fácilmente abordables y que requerirán de un tiempo difícil de mensurar pero que, sin duda, ha de ser un tiempo activo.

- La responsabilidad sobre el logro de estos objetivos es exclusivamente del plan de mejoras
- Se proponen políticas que otorguen protagonismo y den visibilidad a quienes, a partir de su reconocimiento como sujetos de derecho, con respeto y confianza en sus inquietudes, intereses y preocupaciones, sin renunciar a las responsabilidades que le den.

### **2.5.2. DESVENTAJAS DEL PLAN DE MEJORAS**

Las desventajas de un plan de mejoras son:

- Cuando el mejoramiento se concentra en un área específica de la organización, se pierde la perspectiva de la interdependencia que existe entre todos los miembros de la empresa.
- Requiere de un cambio en toda la organización, ya que para obtener el éxito es necesaria la participación de todos los integrantes de la organización y a todo nivel.
- En vista de que los gerentes en la pequeña y mediana empresa son muy conservadores, el mejoramiento continuo se hace un proceso muy largo.
- Hay que hacer inversiones importantes (González, 2012).

### **2.5.3. COMPONENTES DE UN PLAN DE MEJORAS**

En concordancia con el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) se establecen los siguientes componentes:

#### **LOS PROBLEMAS PRIORIZADOS**

- **LAS METAS:** contienen las nuevas situaciones de cambio que se espera alcanzar.
- **LAS ACCIONES CONCRETAS:** para caminar hacia cada una de esas metas con plazos de tiempo claramente definidos. Lo importante es que al momento de definir las tener claro el cómo, por qué y para qué se ejecuta.

- **LOS RECURSOS:** humanos, físicos, financieros y tecnológicos. Se recomienda buscar aliados a fin de obtener algunos de estos recursos para ejecutar el plan.
- **RESPONSABLES:** es el actor que toma iniciativa, decide y rinde cuentas. Además, se define quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades.
- **EL SEGUIMIENTO PERMANENTE:** permite realizar los ajustes necesarios.
- **LOS RESULTADOS:** evidencian las situaciones de cambio en función de las metas planteadas.

Estos componentes son los principales en ser aplicados a los planes de mejora, pero además de estos se puede implementar un cronograma donde se establezca el tiempo de ejecución de cada fase e indicadores que permitan la medición de la calidad, optimización de recursos y el avance que tiene cada etapa. Los elementos que se plantean podrán hacer posible la correcta organización del proyecto y el llevar a cabo el debido procedimiento en la realización de las actividades a efectuar para el mejoramiento de las falencias encontradas de la entidad en la cual se aplique.

## **2.6. MARCO REFERENCIAL DE LA INSTITUCIÓN**

A través de todos los tiempos, el hombre ha sido artífice de su propio destino, con su arduo y sacrificio ha escrito su propia historia, la necesidad de subsistir en lo maravilloso que ha servido para impulsar el desarrollo de los pueblos, han nacido y se da a impulsar y nutrir a las instituciones en el contexto universal así nació la ESPAM MFL en la ciudad de Calceta.

### **2.6.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Desde hace tiempo el cantón Bolívar comprendido por su cabecera cantonal Calceta y sus dos parroquias rurales Quiroga y Membrillo no contaban con una universidad, que por sus naturales limitaciones no satisfacía los requerimientos de toda población estudiantil, existente en aquella época, además solo

contaban con universidades de otros cantones de la provincia como Portoviejo, Manta, entre otras, el cual dificultaba el ingreso a ciertos aspirantes que por diversas razones notaban frustradas sus aspiraciones de superación.

## **2.6.2. MISIÓN Y VISIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

### **MISIÓN**

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.

### **VISIÓN**

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración Pública, reconocidos en la sociedad Ecuatoriana por ser competentes.

## **2.6.3. MARCO LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN**

El artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (IOEI).

Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 349 señala que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.

Con base a lo anterior en el Ecuador la satisfacción laboral de los docentes está basado en evaluaciones, ya que se dan periódicamente para la verificación del desempeño laboral, es así que para el Plan Nacional del Buen Vivir (2017-2021) toda una vida , el objetivo 1 nos dice: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Para el caso de la educación se señala que el acceso a los diferentes niveles (inicial, básica, bachillerato y superior) debe garantizarse de manera inclusiva, participativa y pertinente, con disponibilidad para la población en su propio territorio. Se debe implementar modalidades alternativas de educación para la construcción de una sociedad educadora en los niveles que mayor atención requieren: el bachillerato y la educación superior. Las mesas de diálogo por la plurinacionalidad, la cultura, la educación, entre otras, destacan la importancia de la profesionalización de la ciudadanía (oficios, artesanos, artistas, otros), para lo cual es prioritario fortalecer la educación técnica y tecnológica al considerarla como de tercer nivel. Además, plantea que la oferta académica debe tener pertinencia productiva (según sus diferentes entornos y territorios) y vinculación con el mundo laboral.

## **2.7. TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

La técnica de la encuesta corresponde al conjunto de repuestas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho.

Es que la encuesta constituyen una herramienta importante para investigaciones en las que la búsqueda de información requiere la recogida de un volumen de datos importantes, generalmente los datos se hacen sobre una muestra de individuos que normalmente son solo una fracción de la población, son estudios determinada características, que permite la extrapolación de los resultados al censo total después de un tratamiento estadístico adecuado (Arratia, 2015)

La entrevista puede ser considerada como el más antiguo método de recolección de información acerca del hombre en todos sus contextos porque

se basa en una antigua capacidad y adquisición evolutiva humana, el lenguaje entendido este como lenguaje hablado (Pérez, 2015).

Por lo tanto según Olaz y Gaspar (2013) sostienen que la entrevista de evaluación del desempeño se convierte en elemento clave para buscar mejor adecuación de la persona al puesto de trabajo.

Para Serrano e Higuera (2014) es un conjunto de procedimientos basados en algunos principios bien consolidados de la psicología de la memoria, igual lo sustenta Torres, (2015) la entrevista es una herramienta efectiva que recupera espacios y favorece el proceso de cambio.

## **CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO**

### **3.1. UBICACIÓN**

La presente investigación se desarrolló en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que se encuentra ubicada en el sitio Limón de la ciudad de Calcuta.

### **3.2. DURACIÓN DEL TRABAJO**

El proceso de aplicación de la investigación tuvo una duración aproximada de Nueve meses, a partir de la aprobación del proyecto.

### **3.3. VARIABLES DE ESTUDIO**

Las variables de estudio son:

**3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:** Satisfacción laboral

**3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE:** Compromiso de los docentes

### **3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Los métodos hacen referencia a ese conjunto de estrategias y herramientas que se utilizaron para llegar a un objetivo preciso, por lo general representa un conjunto de procesos o procedimientos para llegar al final de una investigación es por esto los métodos que se utilizaron fueron: inductivo, deductivo y analítico.

**3.4.1. INDUCTIVO:** Según Sierra (2012) nos indica que el método inductivo es un proceso que parte del estudio de casos particulares para llegar a conclusiones o leyes universales que explican un fenómeno. Este utiliza la observación directa de los fenómenos, la experimentación y las relaciones entre estos, se complementa con el análisis para separar los actos más elementales de un todo y examinarlos de forma individual.

Este método permitió estar relacionado de manera directa con el objeto de estudio, mismo que facilitó la aplicación de técnicas de investigación para lograr determinar el resultado de la investigación.

**3.4.2. DEDUCTIVO:** Es una forma de razonamiento que parte de una verdad Universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función “encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (Maya, 2014).

El método deductivo permitió describir esencialmente cada una de las características específicas del objeto de estudio, ya que facilitó la obtención de información científica basa en autores dándole credibilidad a la investigación.

**3.4.3. ANALÍTICO:** De acuerdo con Pin, (2013) nos indica que el método analítico implica análisis es así que dicho método requiere de la separación de un todo en las partes o elementos que lo constituyen.

Este método permitió realizar esta investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos de la problemática.

Los métodos de investigación como sabemos son un conjunto de herramienta de la investigación, el método inductivo se utilizó en la observación directa y por ende se complementa con el análisis, y el método deductivo es el que parte de conclusiones generales para así poder llegar a casos particulares, y por último tenemos el método analítico nos permitió realizar un análisis de un todo y así poder descomponer sus partes para poder identificar las causas o efectos de la investigación.

### **3.5. TÉCNICA**

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que se utilizaron para acceder al conocimiento; la encuestas y entrevistas, sirvieron como parte fundamental para encontrar las limitaciones de la problemática.

**3.5.1. LA ENTREVISTA:** Según Díaz (2013) menciona que la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.

La entrevista es la que se la realiza a una persona en ese caso al gerente o encargado la una institución el cual consiste en hacerle un sinnúmero de preguntas para así poder recabar datos verídicos para la investigación.

De esta forma se efectuó una entrevista dirigida a la Directora de la carrera de Administración Pública, donde facilitó datos esenciales sobre la satisfacción laboral de los docentes.

**3.5.2. LA ENCUESTA:** de acuerdo con López (2016) nos indica que la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo.

La encuesta se realizó a una muestra de los colaboradores de la carrera de Administración Pública y así poder obtener datos relevantes para la investigación.

### **3.6. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es un procedimiento sistemático, crítico, reflexivo y controlado que le da al investigador la posibilidad de descubrir nuevos datos, hechos, leyes o relaciones en cualquier campo del conocimiento. (Rojas, M. 2015)

**3.6.1. CAMPO:** La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular (Campus Virtual. 2012)

La investigación de campo es la que nos permitió ir al lugar de los hechos para recolectar datos y obtener información valiosa para la investigación.

**3.6.2. BIBLIOGRÁFICA:** La investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia

búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión de terminada. Mora, N. (2011)

Este tipo de investigación permitió recopilar información precisa acerca del tema de investigación, mediante libros, revistas científicas, folletos, internet, y documentos científicos, que contribuyeron a obtener conocimientos sobre el tema.

### **3.7. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **FASE 1. DESCRIBIR LOS PROCESOS SUSTANTIVOS DEL QUEHACER DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM-MFL.**

- Solicitud mediante un oficio la autorización para la ejecución de la tesis a dirección de carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.
- Funciones sustantivas de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.

Se le solicitó a Dirección de Carrera de Administración Pública ESPAM MFL realizar el proyecto de titulación, y a su vez que se facilite el organigrama de funciones para conocer todas las actividades que se realizan en la carrera y posteriormente hacer el análisis de las funciones que desempeñan los docentes

#### **FASE 2. APLICAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN UN DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL.**

- Se aplicó una encuesta a los docentes de la carrera de administración pública.
- Se realizó una entrevista a la directora de la carrera.
- Se tabularon los datos obtenidos de la encuesta.
- Se sociabilizará el FODA

Se aplicó una encuesta dirigida a los docentes de la carrera de Administración Pública; una vez detectados los problemas, se dio paso a la tabulación de dicha información, la misma que se analizó y se socializo el FODA.

### **FASE 3.PROPONER ACCIÓN QUE PROPENDAN A LA MEJORA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM-MFL.**

- Se realizó un plan de mejora
- Se sociabilizó el plan de mejora

Con base a la recopilación obtenida en la fase dos, se diseñó la propuesta del plan de mejora, para dicha institución, tomando como referencia toda la información recaudada a través de los métodos y técnicas empleadas en esta investigación, para posteriormente presentar y sociabilizar dicho plan de mejora.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se detallaron los resultados obtenidos en la investigación realizada en la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, con el propósito de determinar la satisfacción laboral de los docentes donde se realizaron las siguientes actividades:

### 4.1. DESCRIBIR LOS PROCESOS SUSTANTIVOS DEL QUEHACER DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL.

Dentro de la presente actividad se procedió a realizar una solicitud mediante un oficio para permitir la autorización para la ejecución del trabajo de titulación el mismo que fue suscrito a la dirección de carrera de Administración Pública.

Una vez efectuado dicho requerimiento se solicitó la descripción de las funciones (organigrama) sustantivas de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, luego se efectuó un análisis de las funciones que desempeñan los docentes de la carrera; como se muestra a continuación:

**Cuadro 1.** Descripción de las funciones de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL.

<b>DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM MFL</b>		
<b>CARGO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ACTIVIDADES DE GESTIÓN</b>
<b>Profesor por Contrato / TIEMPO PARCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</li> <li>• Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. (tutor de tesis *</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.</li> </ul>	
<b>Docentes con contrato tiempo completo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "C" y GERENCIA PÚBLICA "A")</li> <li>• Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actv. 11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales. (INTEGRANTE DE PROYECTO DE</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales, individuales o grupales. (ÁLGEBRA LINEAL A y C, INVESTIGACIÓN OPERATIVA II)</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación (TRIBUNAL DE TITULACIÓN Y TUTOR DE TESIS)</li> </ul>	VINCULACIÓN DE LA SEGUA)
<b>Titular principal de escalafón previo Tiempo completo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.</li> <li>• Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales. Actividad (ADMINISTRACIÓN PÚBLICA I)</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación (TRIBUNAL DE TITULACIÓN)</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *</li> </ul>	<p>Actv. 2. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional. (COORDINADORA DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE LA CARRERA)</p> <p>Actv. 11. Participación en actividades de proyectos sociales, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a las docencia e innovación educativa (INTEGRANTE DE PROYECTO DE VINCULACIÓN DE JULIÁN)</p>
<b>Titular principal de escalafón previo Medio tiempo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales. (DERECHO SOCIETARIO, PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS V y CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"B".</li> <li>• Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. (TRIBUNAL 3TUTORA DE TESIS 1)</li> </ul>	
<b>Titular Auxiliar 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</li> <li>• Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales (CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL "A Y B")</li> <li>• Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</li> <li>• Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. (TUTORA DE TESIS 4)</li> </ul>	
<b>Docentes con contrato medio tiempo</b>	Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales. (PARTICIPACIÓN CIUDADANA,	

	<p>PROBIDAD PÚBLICA, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL)</p> <p>Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</p> <p>Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. (TUTORA DE TESIS 3)</p> <p>Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</p> <p>Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales. (CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "A" y PRESUPUESTO I</p>	
<b>Docentes con nombramiento tiempo completo</b>	<p>Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.</p> <p>Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales. ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES I)</p> <p>Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional. (MIEMBROS DELEGADOS A LAS COORDINACIONES GENERALES DE INVESTIGACIÓN 3, COORDINADORA DE EDUCACIÓN CONTINUA 5(Asesor en unidad académica o administrativa) y PROCESOS 12(Asesor en unidad).</li> <li>• Actv. 1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y transferencia de los resultados obtenidos (INTEGRANTE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MEJORA DE PROCESOS</li> </ul>

**Fuente:** Elaborado por las autoras tomado de la carrera de Administración Pública.

En el presente cuadro del tipo de cargo de docente con cada una de las actividades que realizan donde se observa que existen profesor con contrato tiempo completo, con contrato medio tiempo, titular principal de escalafón previo tiempo completo y medio tiempo, titular auxiliar y con nombramiento tiempo completo. Con relación a las actividades están las académicas y la de gestión e investigación, donde cada uno de ellos efectúa la preparación y actualización de clases, seminarios, entre otros; la elaboración y aplicación de exámenes y la dirección y tutoría de trabajos para la obtención de trabajo de titulación. A diferencia de las actividades de gestión que están direccionadas hacia la vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e

innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales. De esta forma se puede observar que existe una planificación organizada sobre las funciones que cumple los docentes dentro de la Carrera de Administración Pública, ya que cada uno de ellos conocen de sus procesos y los objetivos que desean alcanzar dentro de las materias impartidas.

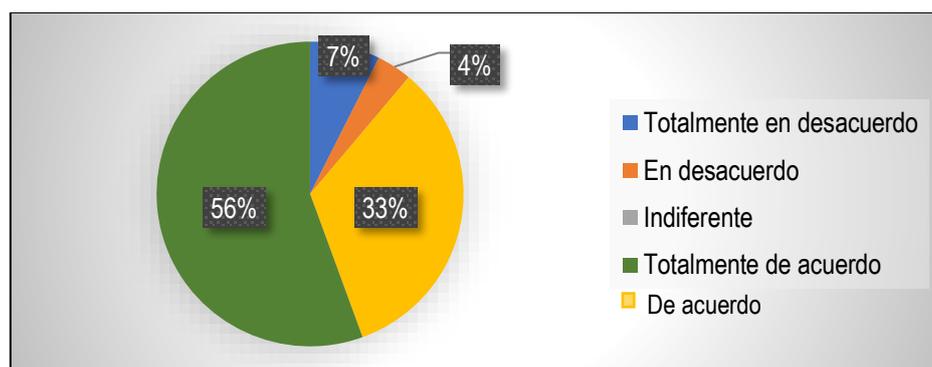
## 4.2. APLICAR INSTRUMENTO QUE PERMITA UN DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA ESPAM-MFL

Para llevar a cabo la presente actividad se aplicó una encuesta dirigida a la población de 27 docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, misma que tuvo como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores donde se determina el cumplimiento efectivo de sus actividades académicas, de gestión, entre otras.

### ACTIVIDADES DE DOCENCIA

#### 1. Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en mis clases

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	15	56%
De acuerdo	9	33%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 1.** Satisfacción sobre la atención de los estudiantes.

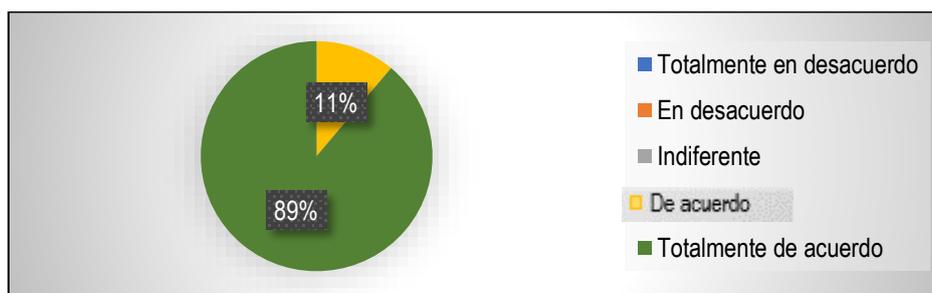
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Con base a los resultados se determina que el 56 % está totalmente de acuerdo con la actitud de los estudiantes en sus horas de clases, mientras que el 33% mostró que están en acuerdo, a diferencia del 7% de los docentes de la carrera de Administración Pública están en totalmente en desacuerdo y 4% en desacuerdo, lo que significa que existe un porcentaje elevado hacia la actitud que presentan los estudiantes dentro de las horas de clases de los docentes.

### 2. Considero esencial para mi actividad docente la asistencia a clase de los estudiantes.

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	24	89%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 2.** Consideraciones sobre la actividad docente hacia la asistencia de los estudiantes.

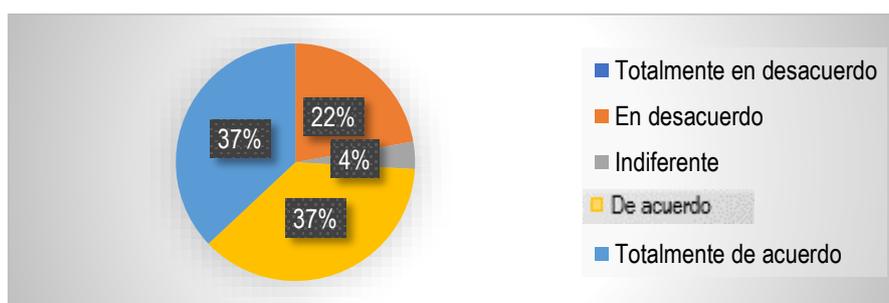
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Los resultados en este gráfico determina que un 11% de los docentes están totalmente en desacuerdo mientras un 89% están totalmente de acuerdo en cuanto a la asistencia a clases del estudiante, lo que determina que los docentes consideran importante que sus estudiantes asistan de manera responsable a sus cátedras ya que de esta forma obtendrán un mejor rendimiento académico.

### 3. La lección magistral es el método más adecuado para enseñar mis asignaturas

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	10	37%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	6	22%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 3.** Lección magistral como método más adecuado para enseñar las asignaturas.

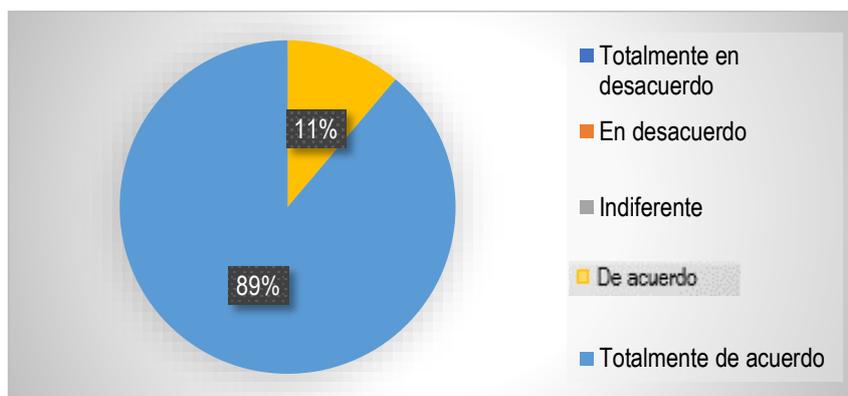
**Fuente:** elaborado por las autoras.

#### Análisis

Los docentes están totalmente en desacuerdo en un 37% en lo que se refiere a la lección magistral, mientras que el 37% está totalmente de acuerdo, lo que genera que exista un porcentaje dividido de ambas partes ante la utilización de la lección magistral como herramienta fundamental para cumplir con los objetivos realizados.

### 4. Los métodos audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	24	89%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



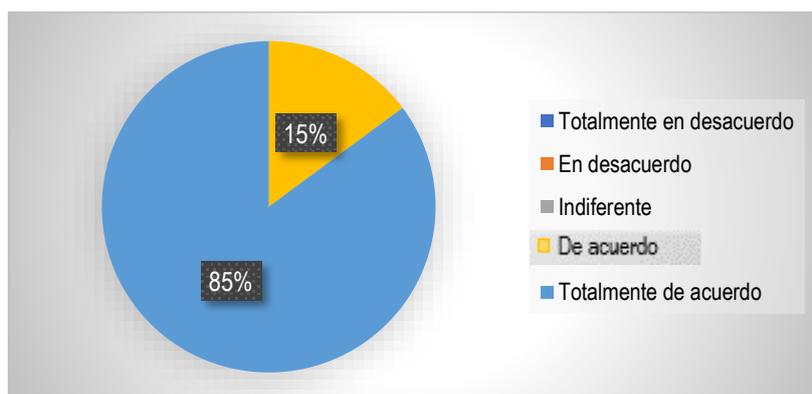
**Gráfico 4.** Los métodos audiovisuales para la enseñanza de los estudiantes.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

Los resultados según los encuestados muestra que un 11% está de acuerdo y un 89% están totalmente en desacuerdo que los métodos audio visuales es el método de enseñanza y facilitan el aprendizaje del estudiante, esto se refiere que son pocos los docentes que están de acuerdo ante la utilización del presente método como estrategia de enseñanza, en cuanto a que si exigen una actualización dentro de las asignaturas.

#### 5. Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos de aprendizajes.

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	23	85%
De acuerdo	4	15%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



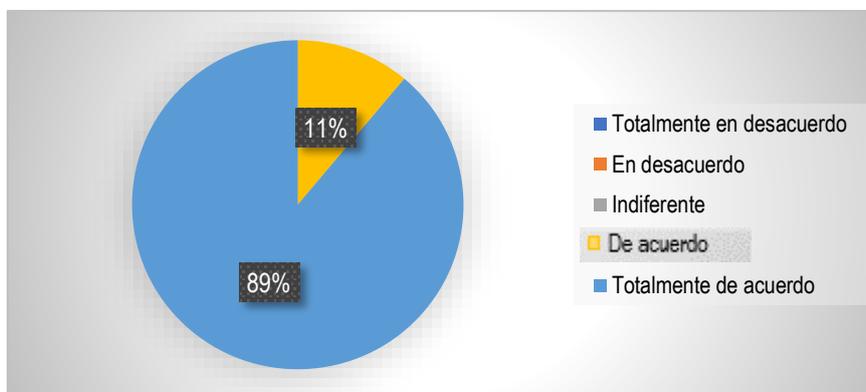
**Gráfico 5.** Asignaturas exigen actualización continua de los métodos docentes.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Un 15% de los encuestados están de acuerdo con la pregunta de que las materias de ellos exigen una actualización de los métodos docentes mientras que un 85% esta totalmente en desacuerdo. Esto significa que no todos los docentes están en total de acuerdo con la actualización en cuanto a las asignaturas que se realizan.

### 6. La evaluación de mi actividad docente me motiva para mejorar

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	24	89%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 6.** Evaluación de la actividad docente motiva a trabajar.  
Fuente: elaborado por las autoras.

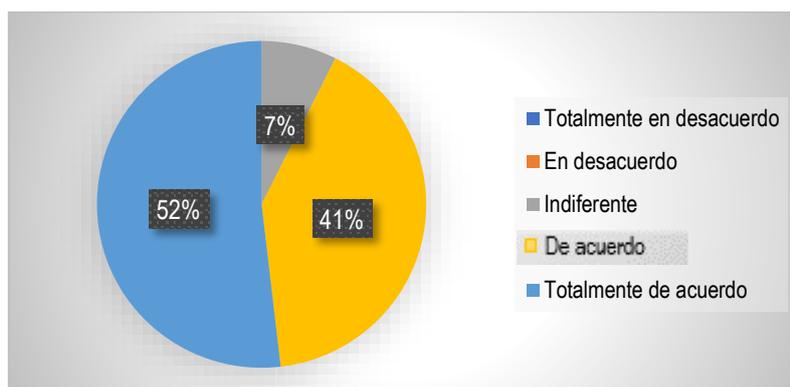
## Análisis

Para los docentes en este resultado la evaluación les motiva a trabajar en 11% del cual están de acuerdo y otros están totalmente de acuerdo con un 89%, para los docentes encuestados la evaluación de sus actividades les motiva a incrementar mejores proceso y estrategias académicas de las asignaturas que imparten, ya que al brindar clases productivas hacen que sus estudiantes obtengan un buen rendimiento académico y por ende generara a obtener una evaluación docente de calidad.

## ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN

### 7. La ESPAM MFL me ofrece buenas condiciones para realizar mis investigaciones

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	14	52%
De acuerdo	11	41%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



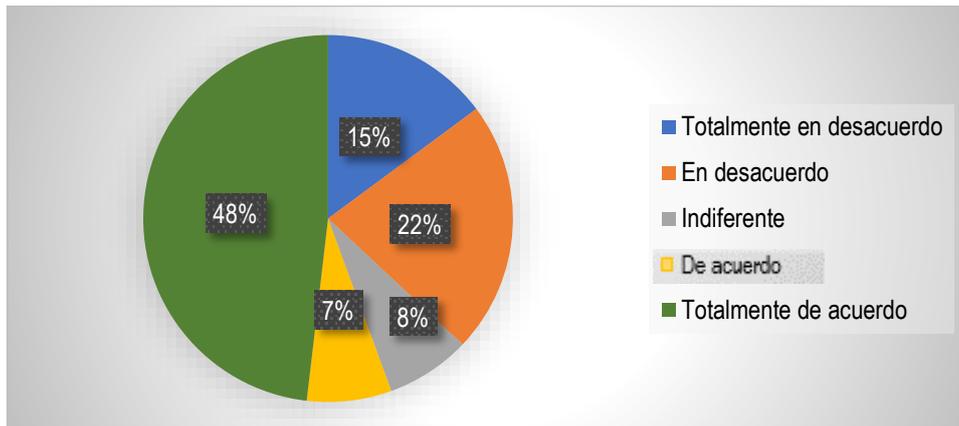
**Gráfico 7.** La ESPAM MFL ofrece buenas condiciones para realizar investigaciones.  
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

En cuanto a los resultados obtenidos el 7% es indiferente en cuanto a las condiciones que les ofrece la ESPAM MFL, para realizar las investigaciones mientras que el 41% están de acuerdo y un 52% en total acuerdo, lo que determina que las condiciones que ofrece la ESPAM MFL son eficiente que permite la obtención de resultados efectivos sobre las distintas investigaciones que se realizan dentro de las materias de los docentes.

### 8. Estoy integrado/a en un grupo de investigación de mi Departamento

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	13	48%
De acuerdo	2	7%
Indiferente	2	8%
En desacuerdo	6	22%
Totalmente en desacuerdo	4	15%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



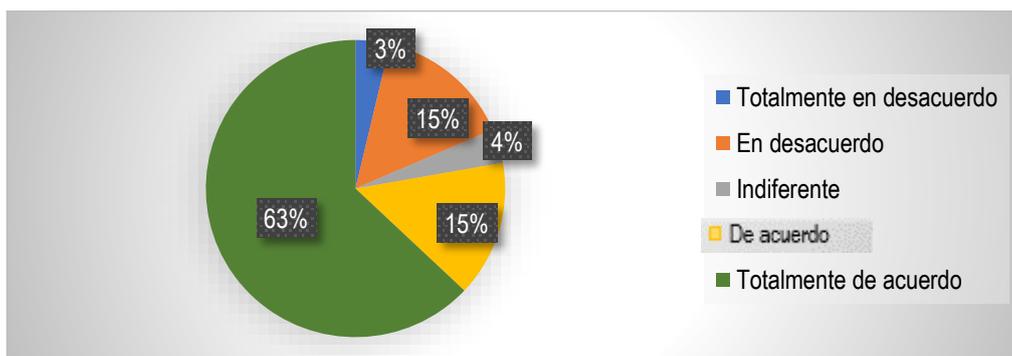
**Gráfico 8.** Estoy integrado en un grupo de investigación de mi departamento.  
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

Un 15% de los docentes están en total desacuerdo en cuanto a que no están integrados en un grupo de investigación del departamento. Sin embargo, el 22% está en desacuerdo, el 7% le es indiferente y el 48% está en total acuerdo con la pregunta lo que significa que algunos de los encuestados no están integrados a un grupo de investigación del departamento que ellos pertenecen.

### 9. La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	4	15%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	4	15%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



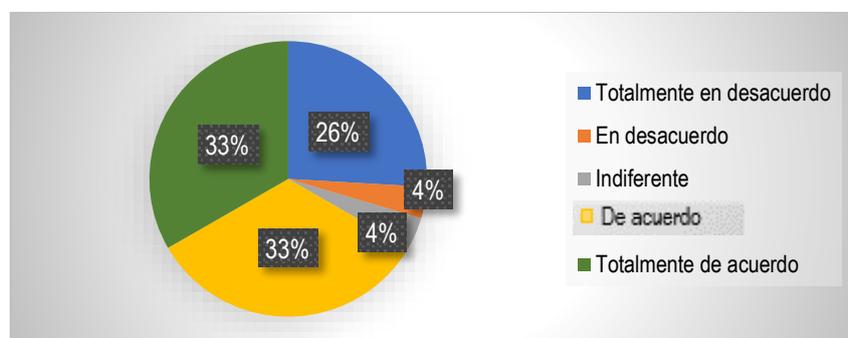
**Gráfico 9.** La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente.  
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

Los resultados de este gráfico determina que el 63% está de acuerdo sobre la realización de investigación que contribuye a la actividad docente, un 4% de los encuestados están en un total desacuerdo, un 15% en desacuerdo, es decir que para los encuestados los resultados obtenidos en la investigación contribuye a la actualización de la actividad docente.

#### 10. Considero que mi productividad investigadora es alta

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	9	33%
De acuerdo	9	33%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	7	26%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 10.** Considero que mi productividad investigadora es alta.

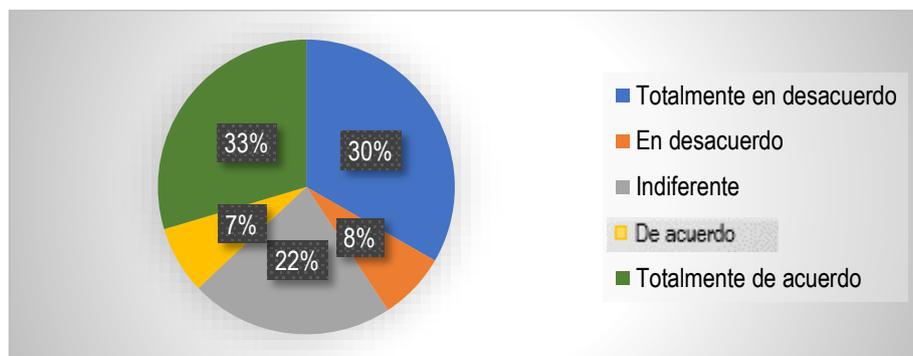
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

Según los porcentajes de los gráficos un 33% está de acuerdo, el 26% está totalmente en desacuerdo en cuanto a la consideración de una productividad investigadora alta, el 4% está en desacuerdo 4% es indiferente y otro grupo con un 33% está totalmente de acuerdo.

### 11. Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto a través de la investigación

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	9	33%
De acuerdo	2	7%
Indiferente	6	22%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	8	30%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 11.** Estoy satisfecho con los recursos económicos que capto a través de la investigación.

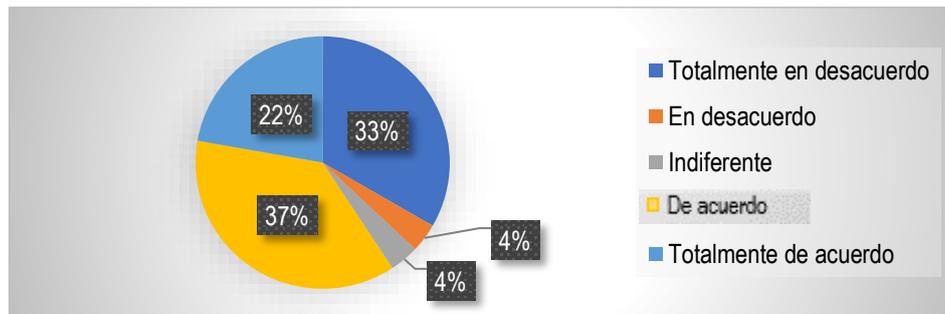
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

Un 30% de los encuestados está totalmente en desacuerdo en cuanto a los recursos económicos que captan a través de una investigación, el 7% en desacuerdo, el 22% le es indiferente y un 7% de acuerdo mientras que un 33% está totalmente de acuerdo. Considerando que los docentes están satisfechos con los recursos económicos efectivos establecidos.

### 12. Estoy satisfecho/a con la proyección nacional/internacional de mi investigación.

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	6	22%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	9	33%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 12.** Estoy satisfecho con la proyección nacional/internacional de mi investigación.

**Fuente:** elaborado por las autoras.

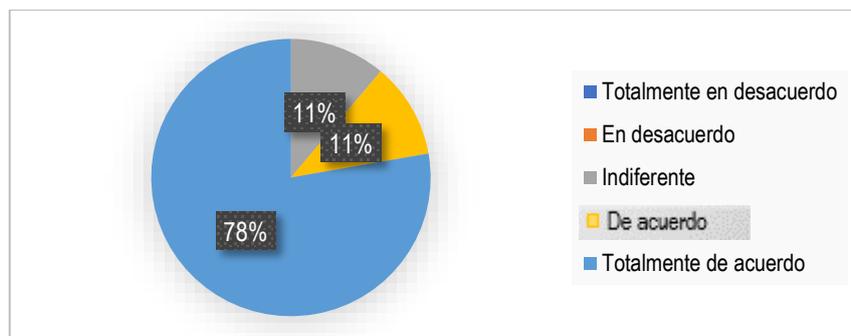
### Análisis

En dicha tabulación los porcentajes muestra que el 33% de los docentes están en total desacuerdo mientras que un 4% en un desacuerdo, 4% le es indiferente y el 37% está en acuerdo siendo el 22% que este en total acuerdo en cuanto a la proyección nacional e internacional de una investigación. Por lo que se establece que los docentes aplican estrategias internacionales dentro de los proyectos de investigación.

## INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS DE TRABAJO

### 13. Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	21	78%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	3	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 13.** Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes.

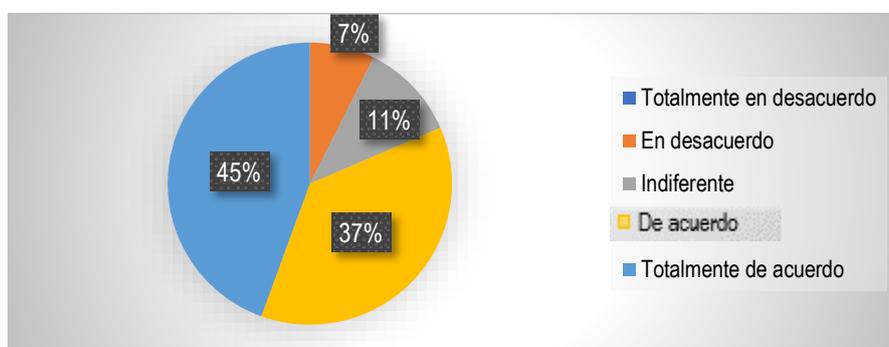
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

En esta pregunta los resultados determinan que el 11% es indiferente a las condiciones que tienen las aulas que utilizan a la hora de trabajar con los estudiantes, a diferencia del 78% expresa que está totalmente de acuerdo hacia lo determinado. Es por esta razón que el ambiente laboral con relación a establecido por los docentes es el adecuado para impartir sus conocimientos.

### 14. Los equipos técnicos se encuentran en buen estado

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	12	45%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	3	11%
En desacuerdo	2	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 14.** Los equipos técnicos se encuentran en buen estado.

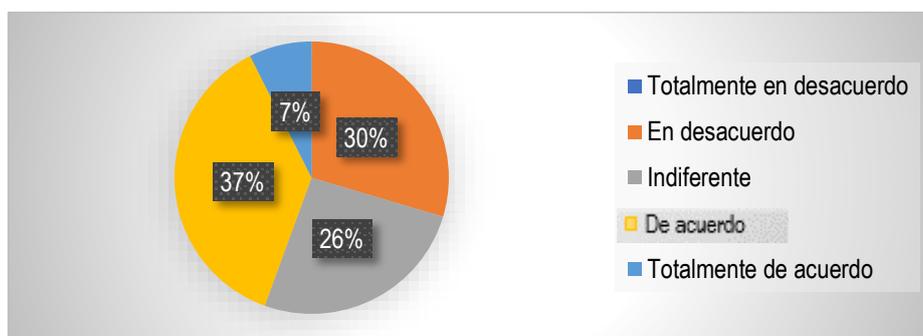
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Dichos porcentajes según el gráfico muestra que el 7% de los encuestados está en desacuerdo, el 11% es indiferente, 37% está de acuerdo mientras que el 44% está en un total de acuerdo con la calidad de los equipos técnico.

### 15. La red wifi tiene buena cobertura dentro del aula

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	2	7%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	7	26%
En desacuerdo	8	30%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 15.** La red wifi tiene buena cobertura dentro del aula.

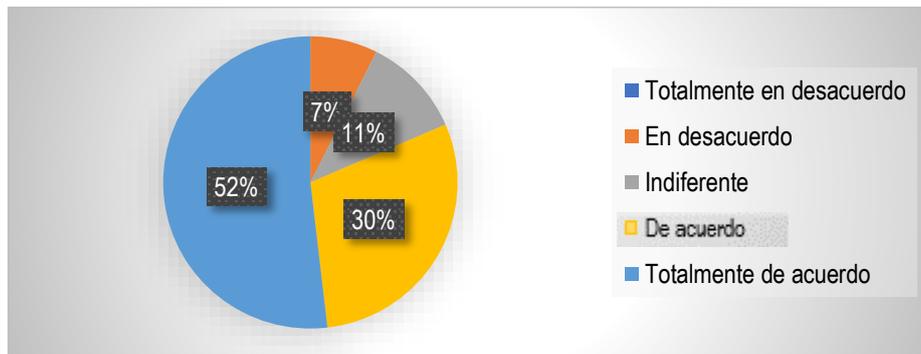
**Fuente:** Elaborado por las autoras.

### Análisis

Con base a los resultados el gráfico indica que un 26% de encuestados está en desacuerdo sobre la red wifi y un 30% en desacuerdo, 37% de acuerdo y un 7% en totalmente de acuerdo. Dando a conocer que es necesario realizar un mejoramiento de la misma para lograr un desempeño eficiente.

### 16. Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	14	52%
De acuerdo	8	30%
Indiferente	3	11%
En desacuerdo	2	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



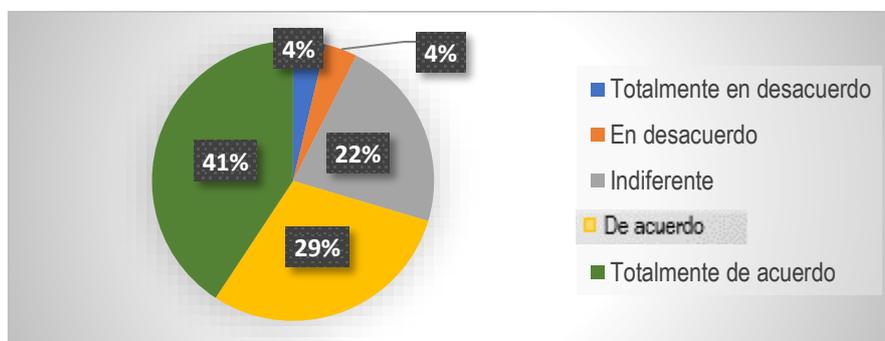
**Gráfico 16.** Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar.  
**Fuente:** Elaborado por las autoras.

### Análisis

Los que muestra el gráfico según los resultados es que el 7% está en un desacuerdo, el 11% es indiferente y el 30% en un acuerdo mientras que el 52% está en un total de acuerdo. Considerando que los docentes están cómodos con las instalaciones de su lugar de trabajo.

### 17. Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mi actividad investigadora

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	11	41%
De acuerdo	8	29%
Indiferente	6	22%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 17.** Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mi actividad investigadora.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

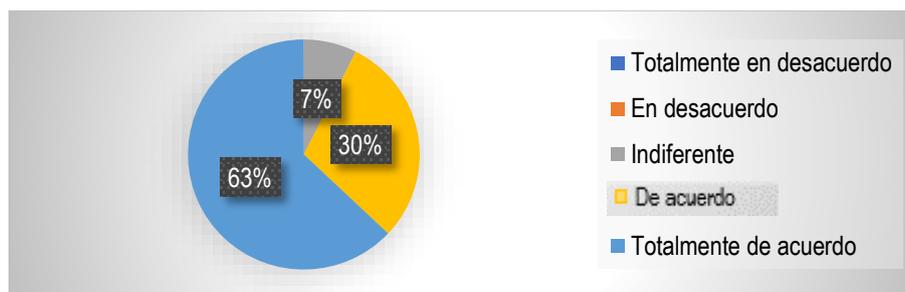
## Análisis

Según el porcentaje que muestra este gráfico existe el 4% que está en un total desacuerdo, 4% en desacuerdo. 22% le es indiferente, 30% de acuerdo, y un 41% en total de acuerdo sobre las instalaciones y los recursos de la institución para facilitar la actividad investigadora. Es así que se determina que el espacio físico y la asignación de los recursos hace un cumplimiento productivo de los objetivos académicos.

## CONOCIMIENTO Y COORDINACIÓN

### 18. La ESPAM MFL me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	8	30%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 18.** La ESPAM MFL mantiene informado de los temas que afecta a mi trabajo.

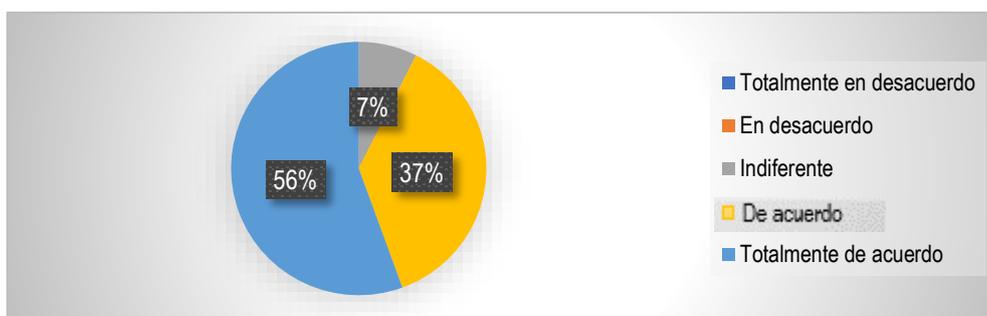
**Fuente:** Elaborado por las autoras.

## Análisis

Como se puede observar en el gráfico un 71% es indiferente en cuanto a que la ESPAM MFL los mantiene informado de los temas que afectan al trabajo. 30% de acuerdo mientras que el 63% en total acuerdo, dando como resultado que la institución les brinda los requerimientos necesarios para mantener a sus colaboradores informados de las actividades.

### 19. La comunicación entre las diferentes Unidades de la ESPAM MFL es eficaz

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	15	56%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	2	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 19.** La comunicación entre las diferentes Unidades de la ESPAM MFL es eficaz.

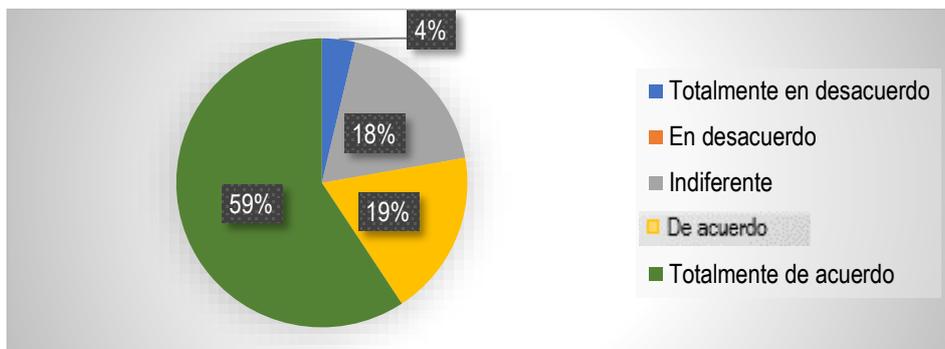
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

El gráfico muestra que el 7% de los encuestados son indiferente en cuanto a la comunicación que hay entre institución hacia los docentes, un 37% está en acuerdo y el 56% está en total de acuerdo.

### 20. Los mecanismos de coordinación de titulación son eficaces para tomar decisiones

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	16	59%
De acuerdo	5	19%
Indiferente	5	18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 20.** Los mecanismos de coordinación de titulación son eficaces para tomar decisiones.

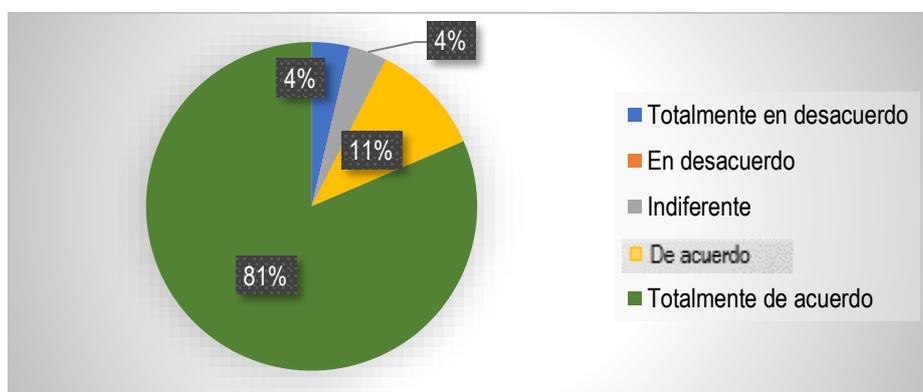
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

Según el gráfico y porcentaje indica que 4% en desacuerdo necesitan mecanismo para tomar decisiones, un 19% está de acuerdo, el 22% en acuerdo mientras que un totalmente en acuerdo es de 59%.

### 21. Las relaciones con mis compañeros/as de Departamento facilitan mi trabajo docente

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	22	81%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 21.** Las relaciones con mis compañeros del departamento facilitan mi trabajo docente.

**Fuente:** elaborado por las autoras.

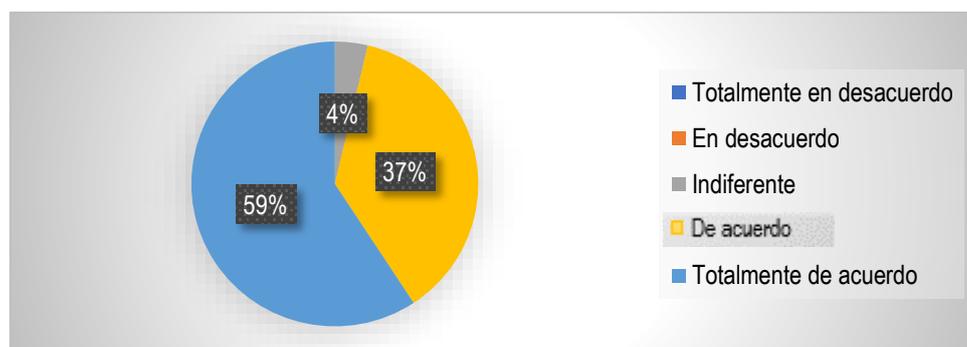
## Análisis

En cuanto a esta pregunta el resultado es que el 4% de los encuestados manifestaron que están en un total desacuerdo, otro grupo el 4% indiferente un 11% está en acuerdo mientras que el 81% demostró estar en total de acuerdo sobre las relaciones con mis compañeros del departamento facilitan el trabajo efectivo de los docentes.

## FORMACIÓN

### 22. La formación del profesorado que ofrece la ESPAM MFL cubre mis necesidades.

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	16	59%
De acuerdo	10	37%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 22.** La formulación del profesorado que ofrece la ESPAM MFL cubre mis necesidades

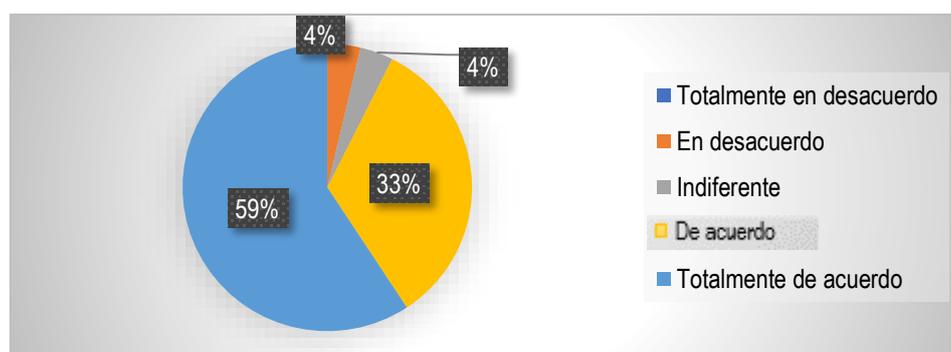
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Según los datos de este gráfico el 4% es indiferente en cuanto a la formación del profesorado que ofrece la ESPAM MFL según las necesidades de ellos, de acuerdo hay un 37% y en un 59% en total de acuerdo y que la institución si cubre las necesidades del profesorado.

### 23. La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	16	59%
De acuerdo	9	33%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	1	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 23.** La situación me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación.

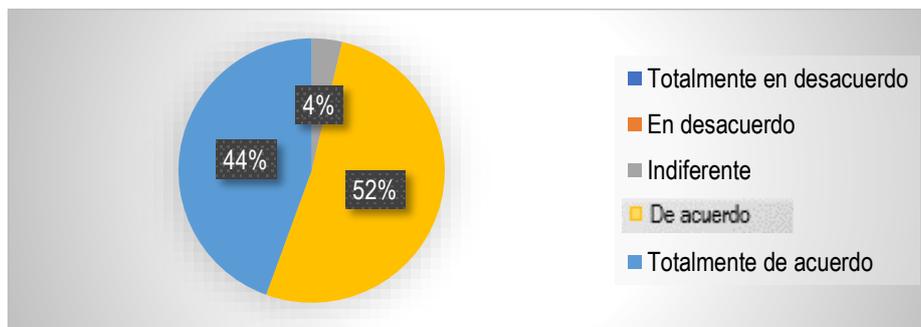
**Fuente:** elaborado por las autoras.

#### Análisis

Para un grupo de encuestados el 4% están en desacuerdo en cuanto a información propicia y apoyo suficiente, el 4% es indiferente, el 33% de acuerdo y el 59% en total de acuerdo. Es así que la institución le proporciona un apoyo eficiente para elevar el desempeño de los docentes.

### 24. Necesito formación adicional para el espacio de educación superior

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	12	44%
De acuerdo	14	52%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 24.** Necesito formación adicional para el espacio de educación superior.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

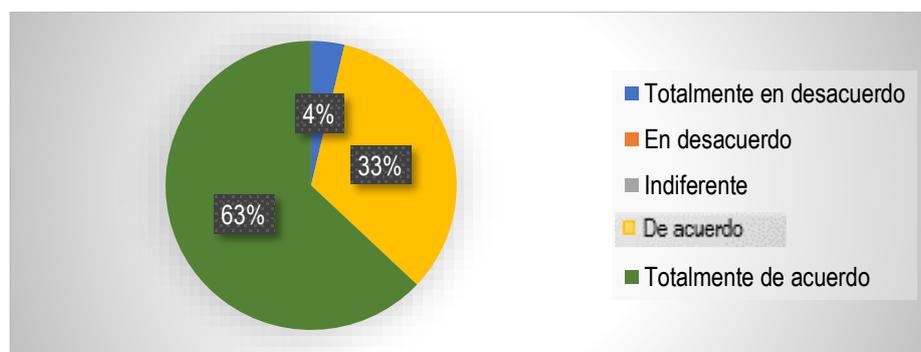
### Análisis

Como se puede observar la preferencia mayoritaria es de 44% mientras que el 4% es indiferente y en acuerdo está el 52% lo que se refiere que un grupo de encuestados necesita formación adicional para el espacio de educación superior.

## IMPLICACIÓN EN LA MEJORA

### 25. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	9	33%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



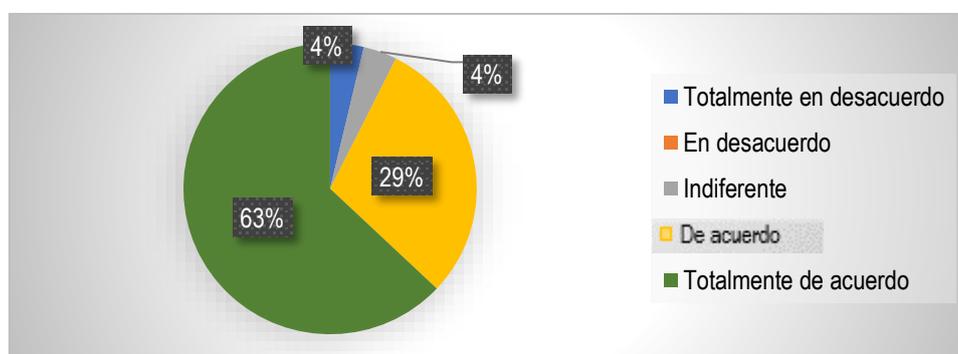
**Gráfico 25.** Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Según los resultados en el gráfico se puede observar que los docentes identifican la actividad diaria y aspectos susceptibles de mejora en un 4% está totalmente en desacuerdo, un 33% de acuerdo y la mayoría que es de un 63% se identifica con esta pregunta con un total en acuerdo.

### 26. La ESPAM MFL apoya las propuestas de mejora que se le plantean

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	8	29%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 26.** La ESPAM MFL apoya las propuestas de mejora que se le plantean.

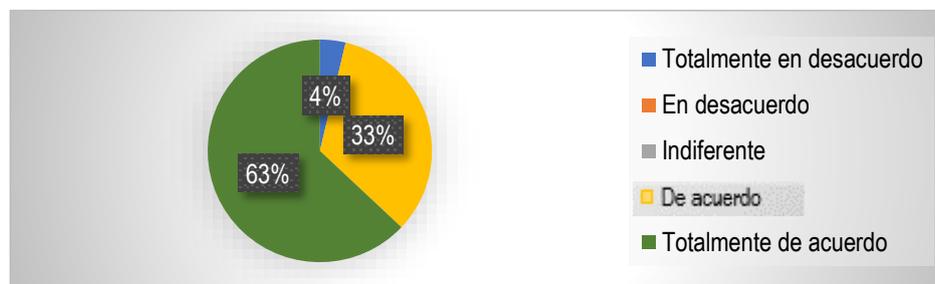
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Los encuestados según los resultados la ESPAM MFL apoya las propuestas de mejora que se plantean en 4% total desacuerdo, 4% indiferente, 30% de acuerdo mientras el 63% está totalmente de acuerdo que la ESPAM MFL si les apoya con propuestas de mejora.

## 27. Las evaluaciones institucionales realizadas en la ESPAM MFL han servido para mejorar

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	9	33%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 27.** Las evaluaciones institucionales realizadas en la ESPAM MFL han servido para mejorar.

**Fuente:** elaborado por las autoras.

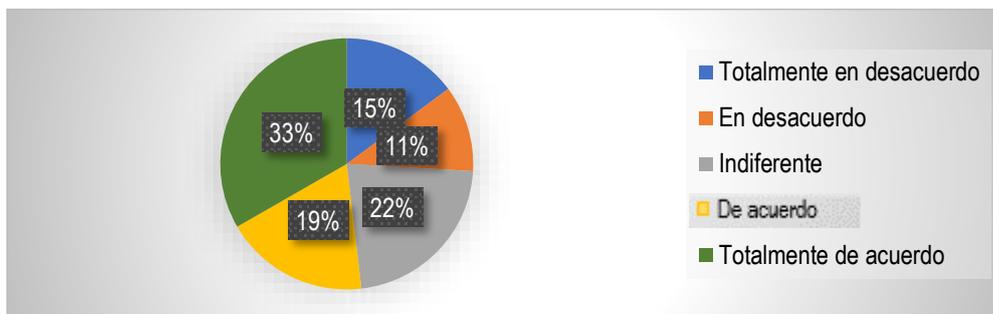
### Análisis

Dado los resultados de esta pregunta los encuestados contestaron de la siguiente manera un 4% está totalmente desacuerdo mientras que el 33% de acuerdo y en un totales acuerdo tenemos un porcentaje de 63% sobre la evaluación de la institución que realiza la ESPAM MFL para facilitar un servicio de calidad.

### DEDICACIÓN

## 28. Habitualmente, mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	9	33%
De acuerdo	5	19%
Indiferente	6	22%
En desacuerdo	3	11%
Totalmente en desacuerdo	4	15%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



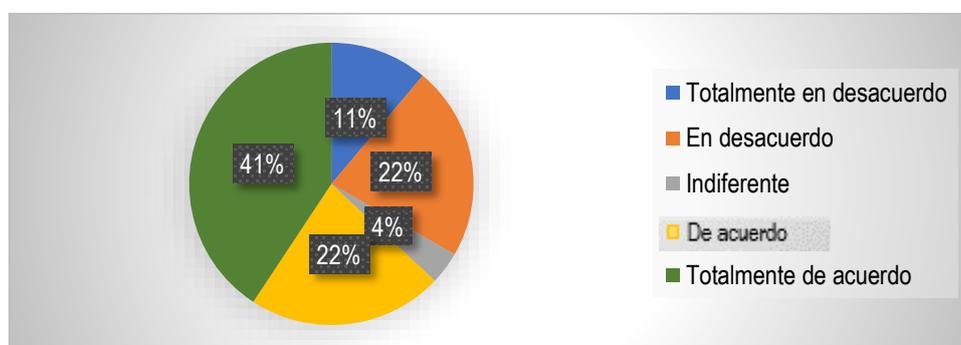
**Gráfico 28.** Habitualmente mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

Los Encuestados en la presente interrogante respondieron que un 15% está en total desacuerdo un 11% en desacuerdo, 22% es indiferente mientras que de acuerdo está el 19% y en total acuerdo el 33%. En si algunos docentes son indiferentes si su jornada de trabajo supera las ocho horas diarias mientras que los otros no están de acuerdo y otro si están de acuerdo

### 29. Parte de mi trabajo académico lo realizo fuera de las instalaciones de la ESPAM MFL

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	11	41%
De acuerdo	6	22%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	6	22%
Totalmente en desacuerdo	3	11%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



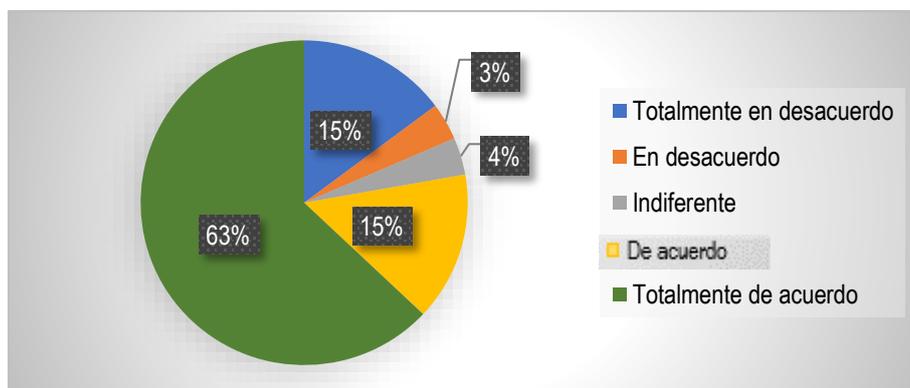
**Gráfico 29.** Parte de mi trabajo la realizó fuera de las instalaciones de la ESPAM MFL.  
**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

Un grupo de los docentes en un 41% está en total acuerdo con realizar el trabajo académico fuera de las instalaciones, 22% de acuerdo, el 4% es indiferente y el 1% en total desacuerdo.

### 30. En mis vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	17	63%
De acuerdo	4	15%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	1	3%
Totalmente en desacuerdo	4	15%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



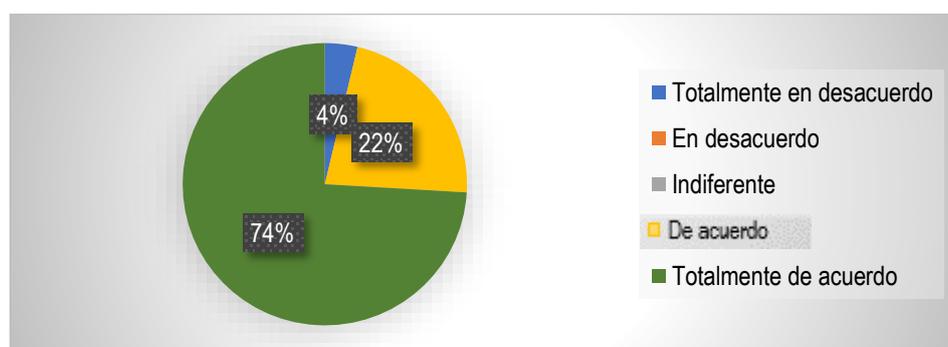
**Gráfico 30.** En mis vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo.  
Fuente: elaborado por las autoras.

## Análisis

Según los datos en el gráfico se observa el 63% está totalmente de acuerdo con que aprovechan las vacaciones para actualizar su trabajo, un 15% de acuerdo 4% es indiferente y en desacuerdo hay un 3% y en total desacuerdo hay un 15 % que no aprovechan las vacaciones.

### 31. Alcanzo a responder las exigencias del sistema universitario actual

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	20	74%
De acuerdo	6	22%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 31.** Alcanzo a responder las exigencias del sistema universitario actual.

Fuente: Elaborado por las autoras.

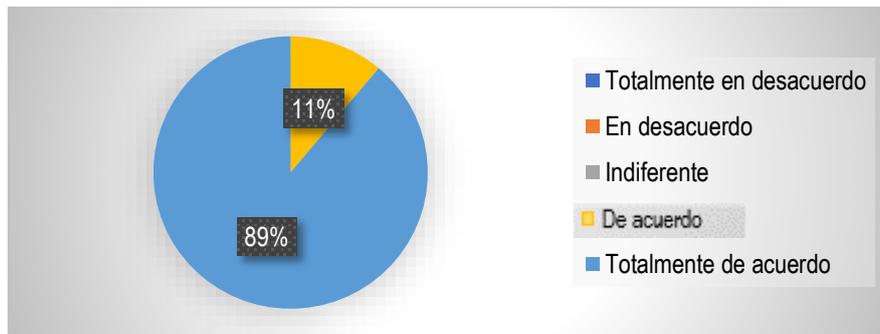
#### Análisis

Según los resultados el 4% de los encuestados respondieron a la pregunta en total desacuerdo, el 22% de acuerdo mientras que el 74% está en total acuerdo de que si alcanzan a responder las exigencias del sistema universitario.

### MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

#### 32. Me siento motivado/a para realizar mi trabajo

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	9	33%
De acuerdo	2	7%
Indiferente	6	22%
En desacuerdo	2	8%
Totalmente en desacuerdo	8	30%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 32.** Me siento motivado para realizar mi trabajo

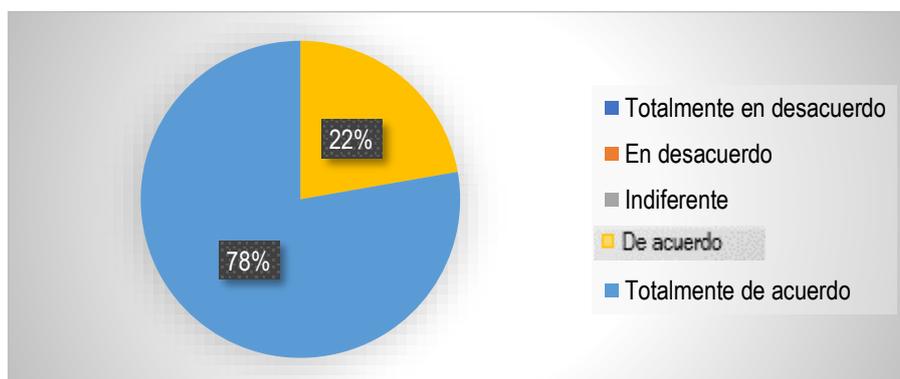
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

Según los resultados los encuestados contestaron así que el 11% está en acuerdo con que se sienten motivado a la hora de realizar su trabajo, mientras que el 89% está en total acuerdo.

### 33. Mis condiciones laborales son satisfactorias

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	21	78%
De acuerdo	6	22%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 33.** Mis condiciones laborales son satisfactorias.

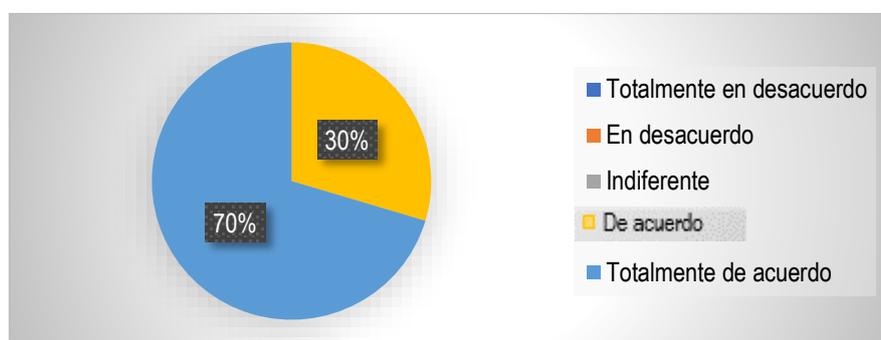
Fuente: elaborado por las autoras.

### Análisis

El 78 % en total de acuerdo de los encuestados contestaron que las condiciones laborales son satisfactorias, mientras que el 22% de acuerdo con la pregunta.

#### 34.El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor/a en la ESPAM MFL

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	19	70%
De acuerdo	8	30%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 34.** El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor/a en la ESPAM MFL.

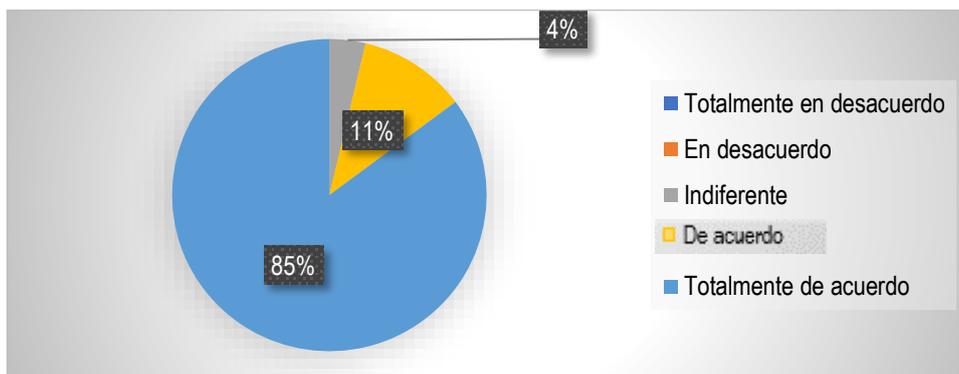
**Fuente:** elaborado por las autoras.

### Análisis

El 30% de los encuestados contestaron que están en acuerdo con el salario que perciben a la labor de docente en la ESPAM MFL mientras que el 70% está totalmente de acuerdo.

#### 35.La ESAPM MFL me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	23	85%
De acuerdo	3	11%
Indiferente	1	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 35.** La EPAM MFL proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.

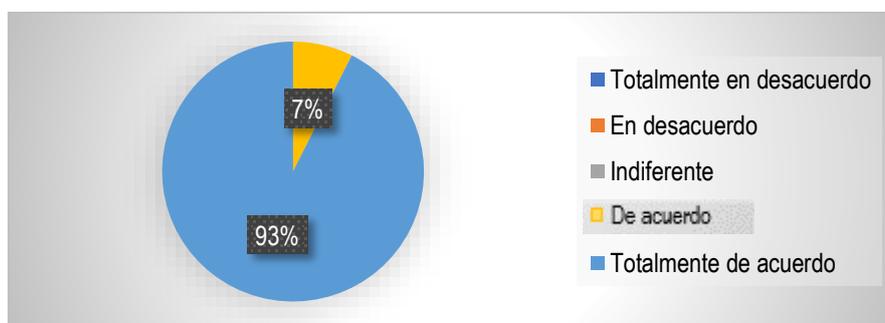
Fuente: elaborado por las autoras

### Análisis

El 4% de los encuestados contestaron que están indiferente con las oportunidades que le ofrece la ESPAM MFL y el 11% en acuerdo y en total de acuerdo el 85%.

### 36. El nombre y prestigio de la ESPAM MFL son gratificantes para mí

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	25	93%
De acuerdo	2	7%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 36.** El nombre y prestigio de la ESPAM ML son gratificantes para mí.

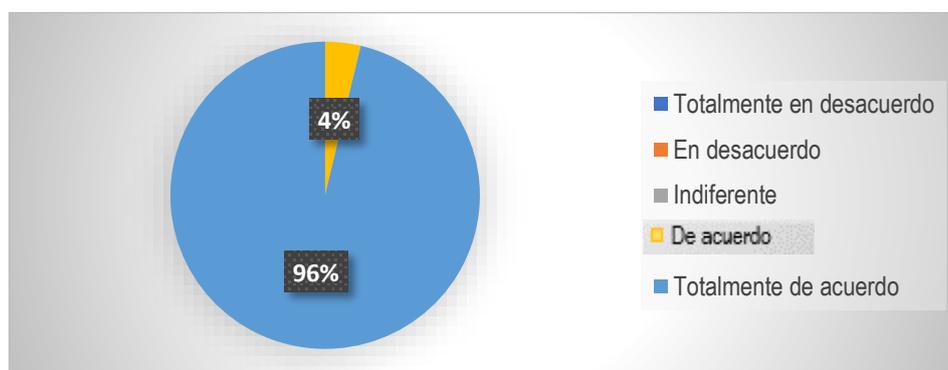
Fuente: elaborado por las autoras.

## Análisis

El 7% contestaron que están de acuerdo mientras que el 93% contestaron en un total de acuerdo lo que quiere decir que son pocas las personas que el nombre de la ESPAM MFL son gratificantes para ellos

### 37. En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la ESPAM MFL

OPCIONES	N°	%
Totalmente de acuerdo	26	96%
De acuerdo	1	4%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



**Gráfico 37.** En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la ESPAM MFL.

**Fuente:** elaborado por las autoras.

## Análisis

En los datos que se observa se puede identificar que en total de acuerdo es de 96% mientras que el 4% está de acuerdo es decir que la mayoría opta por estar satisfecho en cuanto a trabajar en la ESPAM MFL.

### 4.3. APLICAR ENTREVISTA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La actual directora se encuentra en función del cargo por el lapso de 3 años, quien sostiene que dentro de las actividades institucionales no se aplica ningún instrumento para medir la satisfacción laboral de los docentes de la carrera.

De igual forma considera que la comunicación fluye desde la dirección cuando lo amerite e igual de la parte de la docencia hacia la dirección y demás autoridades de la institución, también manifiesta que la ESPAM MFL cuenta con el departamento de Posgrado que es el encargado de promulgar al inicio de cada semestre la actualización del personal descrito, además cada carrera puede realizar una evaluación de la formación continua al cual actúa los docentes, para actualizar los conocimientos de áreas de investigación y pedagogía.

Hasta el momento mantiene un área destinada para que el personal docente desarrolle sus horas administrativas, mismo que está ubicado en el edificio donde funciona la parte administrativa de la carrera. El objetivo principal de este departamento es que el personal docente se encuentre laborando en una línea apropiada, para la directora es muy importante que el grupo goce de una buena relación entre compañeros/as, este contexto tiene profesionales comprometidos con la institución en general y el grupo es muy responsable.

El desarrollo de la organización del trabajo dentro de la carrera está relacionado a que cada docente tiene al inicio del semestre una distribución de su carga horaria y administrativa, la misma que se cumple a cabalidad y en forma eficiente, de igual forma se encuentran motivados a servir al estudiante, ya sea en sus horas clases y administrativas es así que está claro que el estudiante es la razón de ser de la universidad.

La directora considera que es importante que se evalúe la satisfacción laboral de los docentes, puesto que mediante esa evaluación se conocerá puntualmente que no le agrada al docente en cuanto a la satisfacción laboral en la carrera y que está acorde a sus aspiraciones.

Por último, con relación a la finalidad de elaborar un instrumento de evaluación que permita crear una satisfacción laboral docente eficiente, la misma considera que sería pertinente ya que debería reflejar las ventajas y desventajas que tienen los docentes en el desarrollo diario de sus actividades con los estudiantes y el entorno que lo rodea.

Con los resultados obtenidos ante la aplicación de las técnicas de investigación se logró establecer el presente FODA, donde se describen las fortaleza, oportunidades, amenazas y debilidades.

**Cuadro 2.** Análisis foda

<b>ANÁLISIS FODA</b>	
<b>FORTALAEZA</b>	<b>OPORTUNIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la única universidad en Manabí que cuenta con un título de Politécnica.</li> <li>• Utilización de un planta de docente altamente capacitada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio de apoyo institucional /nacional e internacional</li> <li>• Recategorización de la ESPAM-MFL</li> </ul>
<b>DEBILIDAD</b>	<b>AMENAZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos socioeconómicos de los docentes de la ESPAM-MFL con condiciones medio y baja.</li> <li>• No cuenta con una infraestructura propia para la carrera .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitados recursos en la asignación presupuestaria para cubrir necesidades.</li> <li>• Modificación de leyes cambios de los derechos establecidos a a las institución.</li> </ul>
<b>ESTRATEGIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar una jornada de actualización curricular</li> <li>• Jornada de implementación de normas administrativas</li> </ul>	

#### **4.4. PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA QUE PROPENDE A MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

A través de los resultados obtenidos dentro de la encuesta estructurada aplicada a los docentes de la carrera de Administración pública, se verificaron algunas falencias encontradas misma que disponen de la creación de un plan de mejora que involucre actividades y objetivos específicos para un rendimiento eficiente.

Como se muestra a continuación:

**Cuadro 3.** Área de mejora 1. Aplicación de los metdos sobre la lección magistral para efectuar las asignaturas.

<b>Área de mejora 1</b> <b>APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS SOBRE LA LECCIÓN MAGISTRAL PARA EFECTUAR LAS ASIGNATURAS.</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Descontento que existe de parte de los docentes sobre la aplicación del método de lección magistral dentro de las actividades académicas.
<b>CAUSAS DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Falta de participación que existe de parte de los docentes hacia la carrera de Administración Pública sobre la involucración de métodos académicos.
<b>OBJETIVO</b>	Aplicar métodos académicos para considerar una enseñanza de calidad dentro de las actividades docentes de la carrera de Administración Pública.
<b>ACTIVIDADES DE MEJORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación del personal docente sobre los mejores métodos académicos utilizados dentro las materias.</li> <li>• Control y establecimiento de métodos académicos que logre la efectividad de una mejor enseñanza.</li> </ul>
<b>BENEFICIO</b>	Docentes eficientes con la aplicación de métodos de enseñanzas de calidad.

**Cuadro 4.** Área de mejora 2. Mejoramiento sobre las condiciones laborales de los docentes de la carrera de administración pública relacionado a la realización de las investigaciones

<b>Área de mejora 2</b> <b>MEJORAMIENTO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA RELACIONADO A LA REALIZACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Descontento e inconformidad sobre el ambiente laboral que mantienen los docentes de la carrera de Administración Pública para realizar las investigaciones.
<b>CAUSAS DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Falta de evaluación de la satisfacción laboral sobre el ambiente laboral para realizar las investigaciones de docentes.
<b>OBJETIVO</b>	Crear un ambiente laboral que permita mejorar las condiciones de trabajo dentro de las actividades de investigación de los docentes.
<b>ACTIVIDADES DE MEJORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar adecuación al ambiente de trabajo de los docentes de la carrera de Administración Pública.</li> <li>• Evaluación de las condiciones del trabajo</li> </ul>

	ante los docentes.
<b>BENEFICIO</b>	Docentes productivos con un ambiente laboral de calidad que les permita realizar las investigaciones de forma efectiva.

**Cuadro 5.** Área de mejora 3. Capacidad de investigación docente de calidad relacionado a la carrera de administración pública

<b>Área de mejora 3</b>	
<b>CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN DOCENTE DE CALIDAD RELACIONADO A LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Descontento establecido sobre el tipo de investigación que realiza la carrera de Administración Pública sobre las actividades de los docentes.
<b>CAUSAS DE LA PROBLEMÁTICA</b>	Escasa involucración de investigaciones relacionadas a la carrera de Administración Pública que contengan sustento científico calificado.
<b>OBJETIVO</b>	Incrementar un sistema de investigación alta para la obtención de una calidad investigativa hacia la carrera de Administración Pública y de los docentes con investigaciones científicas.
<b>ACTIVIDADES DE MEJORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento de investigaciones relacionado a la carrera de la Administración Pública.</li> <li>• Socialización el sistema de investigación eficiente a los docentes de la carrera de Administración Pública.</li> </ul>
<b>BENEFICIO</b>	Docentes investigativos que aplican un sistema de conocimiento efectivo hacia la enseñanza de la carrera de la Administración Pública.

#### 4.4.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORA

Por medio de los planes de mejora establecidos se expone el control de las acciones de mejora hacia los resultados esperados dentro de la carrera de Administración Pública sobre la satisfacción laboral para mejorar el compromiso de los docentes de la misma.

**Cuadro 6.** Planificación de los planes de mejora.

ACTIVIDADES DE MEJORA	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	FINANCIAMIENTO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación del personal docente sobre los mejores métodos académicos utilizados dentro las materias.</li> <li>• Control y establecimiento de métodos académicos que logre la efectividad para una mejor enseñanza.</li> </ul>	Carrera de la Administración Pública, autoras de la investigación.	Enero-Septiembre	Carrera de la Administración Pública	Autoras de la investigación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar adecuación al ambiente de trabajo de los docentes de la carrera de Administración Pública.</li> <li>• Evaluación de las condiciones del trabajo de los docentes.</li> </ul>	Carrera de la Administración Pública, autoras de la investigación.	Enero-Octubre	Carrera de la Administración Pública	Autoras de la investigación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planteamiento de investigaciones relacionado a la carrera de la Administración Pública.</li> <li>• Sociabilización el sistema de investigación eficiente a los docentes de la carrera de Administración Pública.</li> </ul>	Carrera de la Administración Pública, autoras de la investigación.	Enero- Agosto	Carrera de la Administración Pública	Autoras de la investigación

# CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. CONCLUSIONES

Por medio de los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

- Al describir los procesos sustantivos del quehacer de los docentes de la carrera de administración pública de la ESPAM MFL, se determinó que existe una organización eficiente de las funciones de sus colaboradores es así que se muestran los siguientes tipo de cargos: profesor por contrato tiempo parcial , docente con contrato tiempo completo, titular principal de escalafón previo tiempo completo y medio tiempo, titular auxiliar 1 y docente con nombramiento tiempo completo; de esta forma desarrollan las actividades académicas como: preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros, dirección y tutorías de trabajo para la obtención de títulos; al igual que las actividades de gestión donde se desarrolla vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales.
- Al aplicar los instrumentos para determinar el diagnóstico del grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL, se determinó por medio de la encuesta que los catedráticos consideran necesario la aplicación de nuevos métodos académicos para lograr una efectividad de su enseñanza, al igual de un mejoramiento de ambiente laboral que genere condiciones para el desarrollo de investigaciones de calidad, como también la falta de herramientas y recursos físicos, económicos que permitan realizar una investigación productiva por parte del estudiante acogiendo las líneas de investigación de la carrera. De igual forma la entrevista denotó por parte de la Directora que no aplican ningún instrumento para medir la satisfacción laboral de los docentes ya que cuentan con una unidad encargada de crear la organización de los procesos académicos.

- Por medio de los resultados obtenidos se obtuvieron algunas inconformidades que existen dentro de la carrera de Administración Pública relacionados a la insatisfacción que existe de parte de los docentes sobre la aplicación del método de lección magistral dentro de las actividades académica, también la ineficiencia del ambiente laboral que mantienen los docentes para realizar sus investigación y descontento de las investigaciones que se llevan cabo dentro de la carrera, por esta razón se creó la propuesta de un plan de mejora que pretende optimizar la satisfacción laboral de los docente de la carrera de Administración Pública.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Por medio de los resultados obtenidos en la investigación se concluye lo siguiente:

- Es importante que la carrera de Administración Pública mantenga informado a los docentes sobre la descripción estratégica de los procesos sustantivos que realizan, para darles una orientación efectiva sobre los objetivos y resultados que se esperan alcanzar durante cada semestre. De igual forma la incorporación de herramientas académicas que faciliten obtener una integración efectiva entre el estudiante y el docente sobre las investigaciones que se plantean.
- La incorporación de un instrumento que permita medir la satisfacción laboral de los docentes, es necesario para determinar los procedimientos y métodos que los mismos necesitan incluir durante su desarrollo de docencia como también el mejoramiento de recursos que no hayan sido bien asignados para el cumplimiento de sus tareas; al igual de la incorporación de nuevos métodos académicos que logren una efectividad de enseñanza.
- Aplicar las propuestas de acciones de mejoras obtenidas por las involucradas sobre la investigación de la satisfacción laboral para

mejorar el compromiso de los docentes de la carrera Administración Pública , ya que fueron obtenidas a través de un estudio de campo acompañados de la aplicación de las técnicas de investigación y así establecer un mejoramiento de los procesos encontrados para disminuir el desarrollo de las falencias determinadas en la carrera de Administración Pública.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J. 2010 la mejora continua network de psicología organizacional asociación Oaxaqueña de psicología A.C. (En línea). Consultado, 09 de may. 2018 Formato PDF. Disponible en [www.conducctilan.net/psicologia?organizacional?la mejo ¿cointinua.pdf](http://www.conducctilan.net/psicologia?organizacional?la%20mejora%20continua.pdf).
- Alas 2014. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible en [Revista psicológicacientifica.com.http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante](http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante)
- Anaya, D, S, 2015. Importancia de la Satisfacción laboral (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en [http://www.revistaeducacion.mec.es/re344\\_09html](http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09html) "Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional", en Revista de Educación. Septiembre/Diciembre No. 344, pp. 217-243,
- Bracho 2015. Definición de satisfacción laboral (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible [Revista PsicologiaCientifica.com](http://www.RevistaPsicologiaCientifica.com)de-sus-determinante definición de satisfacción laboral Descripción teórica de sus determinantes.com
- CAMPUS, V. 2012. La investigación de campo. (En línea). Consultado, 28 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/metoprot/10.pdf>
- Carneiro C, 2014. Dirección Estratégica Innovadora. (M. Martínez, Ed.) La Coruña, España: Netbiblo
- Chiang, M. 2010. Como influye la satisfacción laboral de desempeñó (En línea). Consultado, 09 de may. 2018 Formato PDF. Disponible en <http://redalyc.org/artpdfred.jsp?cve=2991185230003>
- Constitución de la República del Ecuador, 2008. El estado garantizará al personal docente. (En línea). Consultado, 09 de may. 2018. Formato PDF. Disponible en [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf)
- Constitución de la República, 2008. Administración Pública (En línea). Consultado, 08 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- \_\_\_\_\_. 2008b. La educación es un derecho de las personas. (En línea). Consultado, 09 de may. 2018. Formato PDF .Disponible en [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf)

- \_\_\_\_2008C. La educación es un derecho. (En línea). Consultado, 08 de may. 2018. Formato PDF. Disponible en [http://www.inocar.mil.ec/web/imagenes/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/imagenes/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf)
- \_\_\_\_2016C. Educación superior (En línea). Consultado, 08 de may. 2018 Formato PDF. Disponible en <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/constitucion-de-la-republica-del-ecuador/laeducacion-superior-en-la-constitucion-de-la-republica/>
- Galup, Klein y Jiang, 2015. Satisfacción laboral. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible Revista [PsicologiaCientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com) <http://www.psicologiacientifica.com/satisfacción-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante-definición-de-sastifaccion-laboral-Descripción-teórica-de-sus-determinantes.com>
- García, S. 2010. Introducción a la economía de la empresa. Ámbitos de definición de los objetivos. Ediciones Díaz de Santos, MX. P 15
- Gibson, Ivancevich y Donelly, 2014. Satisfacción laboral. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible Revista [PsicologiaCientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com) <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante> Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes.com
- Gonzales. 2012. Desventajas del plan de mejora (En línea). Consultado, 10 de jun. 2018. Disponible en Formato HTML <http://www.gestipolis.com> importancia de la aplicación de un plan de mejoras continuo ARG
- Gordillo A, 2014. Servicio Público (En línea). Consultado, 08 de jun. 2018 disponible en libro en La defensa del usuario y del administrado. 9na Edición. Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, M; Martínez G; Martín, C. 2012. La entrevista. (En línea). Consultado, 16 de feb. 2018. Formato PDF. Pag 6. Disponible en: [https://uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Met\\_Inves\\_Avan/Presentaciones/Entrevista\\_\(trabajo\).pdf](https://uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)
- Ibarra A. 2015. Características de los servicio públicos (En línea). Consultado, 10 de jun. 2018 Disponible en pdf Introducción a las finanzas públicas. Cartagena de Indias, Colombia
- Joseph, M. 2013. Concepto de Calidad. Importancia de la calidad. (En línea). Consultado, 04 de jul. 2018. Disponible en <http://www.gestipolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juranishikawa-y-crosby/>

- La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, 2010. (LOSCCD) En su art 2. (En línea). Consultado, 10 de jun. 2018 Formato PDF. [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_ecu\\_anexo33.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo33.pdf)
- LOSEP, 2010. Ley Orgánica del Servidor Público. Servidoras y servidores públicos en su Art. 4. (En línea). Consultado, 10 de jun. 2018. Formato PDF Disponible en [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf)
- Lusthaus, C. 2012. Evaluación Organizacional. Marco para mejorar el desempeño. Banco Interamericano de Desarrollo. Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. CA. p 117
- Marlon, M. 2013. Servicios Público. (En Línea). Consultado, 09 de jun. 2018. Formato HTML. Disponible en: <http://definicionlegal.blogspot.com/2013/0/el-concepto-actual-de-servicio-publico.html>
- Maya, E. 2014. Métodos y técnicas de investigación: una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, Urbanismo y disciplina afines. Distrito Federal, MX.
- Ministerio de Educación 2016. Evaluación del Desempeño del Docente. (En línea) Consultado, 08 de may. 2018 Formato PDF <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>.
- Montaña, A. 2012. Servicios Públicos. (En Línea). Consultado, 09 de jun. 2018. Formato PDF Disponible en [http:// bibliohistoricojuridicas.unam.mx/libros/6/2544/31.pdf](http://bibliohistoricojuridicas.unam.mx/libros/6/2544/31.pdf)
- Mora, N. 2011. La investigación bibliográfica. (En línea). Consultado, 28 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en [http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/////blog/docentes/trabajos/17306\\_55962.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/////blog/docentes/trabajos/17306_55962.pdf)
- Pérez, R, P, 2015. Estrategia (En línea). Consultado, 09 de jun. 2018. Disponible en Revista chilena de ingeniería. Vol. 15 Uso del Enfoque por Procesos en la Actividad Investigativa. No. 3. Arica, CL. Ingeniare. Pérez, C. M. 2011. La sabiduría secreta de Maquiavelo. Madrid: Editorial Libros en Red.
- Pin, E. 2013. Método Analítico. (En línea). EC. Consultado. 08 de jun. 2018. Formato HTML. Disponible en <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/06/definició-de-talento-human.html>
- Plan nacional del buen vivir toda una vida. 2017. Objetivo 1. (En línea). Consultado, 09 de may. 2018. Formato PDF. Disponible

en [http://www.planificaciogob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-oct-FINAL\\_OK.compressed1.pdf](http://www.planificaciogob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-oct-FINAL_OK.compressed1.pdf)

Rocha, M. 2013. Ventajas del plan de mejoras (En línea). Consultado, 09 de jun. 2018. Disponible Plan de mejoramiento Continuo. 1° Ed. Jara. Buenos Aires, AR. p 110

Rojas, M. 2015. Tipos de investigación científica. (En línea). Consultado, 28 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>

Sacristán, R. 2013. Técnica Industrial. Análisis del valor añadido para mejorar la productividad. (En línea). Consultado, 04 de jul. 2018. Formato http Disponible en [www.tecnicaindustrial.es/tifrontal/a-751-Analisis-añadidomejorar-productividad.aspx](http://www.tecnicaindustrial.es/tifrontal/a-751-Analisis-añadidomejorar-productividad.aspx).

Sierra, M. 2012. Métodos generales. (En línea). Consultado, 06 de jul. 2018. Formato PDF. Disponible en: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presenciones/prepa3/metodos\\_generales.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presenciones/prepa3/metodos_generales.pdf)

Spector 2015. Satisfacción laboral. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible Revista Psicología Científica com <http://www.Psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante> definición de satisfacción laboral Descripción teórica de sus determinantes.com

Tenorio, A, 2017. Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral. (En línea) .Consultado, 08 de may. 2018 Formato PDF Disponible en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/598/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

Werther, 2015. Satisfacción laboral. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible Revista Psicología Científica.com.<http://www.Psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante> Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes.com

Wright y Davis 2015.Satisfacción laboral. (En línea). Consultado, 07 de jun. 2018. Disponible Revista Psicología Científica.com <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinante> definición de satisfacción laboral Descripción teórica de sus determinantes.com

Colom, D, 2011, el trabajo sanitario, los procedimientos , los protocolos y los procesos .(en línea) 31 de oct 2018 formato HTML. Disponible en <http://www.sedisassigloxxi.es.spip.phd?article219>

Ruiz, S (2009). Satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chilán (en línea) 31 de oct 2018 formato HTML. Disponible en

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Tenazona, P., Oswaldo, N., & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 201(en línea) 02 de oct 2018 formato HTML Disponible <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1. MODELO DE LA ENTREVISTA APLICADA A LA DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**



### **OBJETIVO. -**

El objetivo de esta entrevista es conocer algunos aspectos sobre satisfacción de los docentes de la carrera de Administración Pública de la ESPAM MFL para mejorar su desempeño laboral. Respuesta con su propia opinión.

1. ¿Cuál es su puesto de responsabilidad en la carrera y por cuanto tiempo lo llevara ejerciendo?
2. ¿La carrera cuenta con un instrumento que permita medir la satisfacción laboral de los docentes?
3. ¿De qué manera de desarrolla la comunicación y trasmisión de información en la carrera?
4. ¿Con que estrategias cuenta la carrera para motivar la formación continua de los docentes?
5. ¿Las condiciones de trabajo de la carrera son adecuadas para los docentes?
6. ¿Qué acciones realiza para que exista un ambiente de trabajo adecuado en la carrera?
7. ¿Cómo se desarrolla la organización del trabajo dentro de la carrera?
8. ¿De qué manera son motivados los docentes de la carrera para que mejoren la calidad del servicio que brindan a los estudiantes?
9. ¿Considera importante que se evalué la satisfacción laboral de los docentes?
10. ¿Estaría de acuerdo con la elaboración de un instrumento de evaluación para la satisfacción laboral docentes?

## ANEXO 2. MODELO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

### 1. Me siento satisfecho/a con la actitud de los estudiantes en mis clases

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 2. Considero esencial para mi actividad docente la asistencia a clase de los estudiantes.

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 3. La lección magistral es el método más adecuado para enseñar mis asignaturas.

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 4. Los métodos audiovisuales en la enseñanza facilitan el aprendizaje de los estudiantes

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 5. Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 6. La evaluación de mi actividad docente me motiva para mejorar

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	

Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**7. La ESPAM MFL me ofrece buenas condiciones para realizar mis investigaciones**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**8. Estoy integrado/a en un grupo de investigación de mi Departamento**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**9. La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**10. Considero que mi productividad investigadora es alta**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**11. Estoy satisfecho/a con los recursos económicos que capto a través de la investigación**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**12. Estoy satisfecho/a con la proyección nacional/internacional de mi investigación.**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	

Totalmente de acuerdo	
-----------------------	--

## INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS DE TRABAJO

### 13. Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 14. Los equipos técnicos se encuentran en buen estado

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 15. La red wifi tiene buena cobertura dentro del aula

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 16. Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 17. Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mi actividad investigadora

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

## CONOCIMIENTO Y COORDINACIÓN

### 18. La ESPAM MFL me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**19. La comunicación entre las diferentes Unidades de la ESPAM MFL es eficaz**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**20. Los mecanismos de coordinación de titulación son eficaces para tomar decisiones**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**21. Las relaciones con mis compañeros/as de Departamento facilitan mi trabajo docente**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**FORMACIÓN**

**22. La formación del profesorado que ofrece la ESPAM MFL cubre mis necesidades.**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**23. La institución me proporciona apoyo suficiente para ampliar mi formación**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**24. Necesito formación adicional para el espacio de educación superior**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

## IMPLICACIÓN EN LA MEJORA

### 25. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 26. La ESPAM MFL apoya las propuestas de mejora que se le plantean

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 27. Las evaluaciones institucionales realizadas en la ESPAM MFL han servido para mejorar

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

## DEDICACIÓN

### 28. Habitualmente, mi jornada de trabajo supera las ocho horas diarias

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 29. Parte de mi trabajo académico lo realizo fuera de las instalaciones de la ESPAM MFL

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

### 30. En mis vacaciones, aprovecho para actualizar mi trabajo

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**31. Alcanzo a responder las exigencias del sistema universitario actual**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO**

**32. Me siento motivado/a para realizar mi trabajo**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**33. Mis condiciones laborales son satisfactorias**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**34. El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor/a en la ESPAM MFL**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**35. La ESAPM MFL me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**36. El nombre y prestigio de la ESPAM MFL son gratificantes para mí**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**37. En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la ESPAM MFL**

Totalmente en desacuerdo	
En desacuerdo	
Indiferente	
En acuerdo	
Totalmente de acuerdo	

**ANEXO 3. APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**



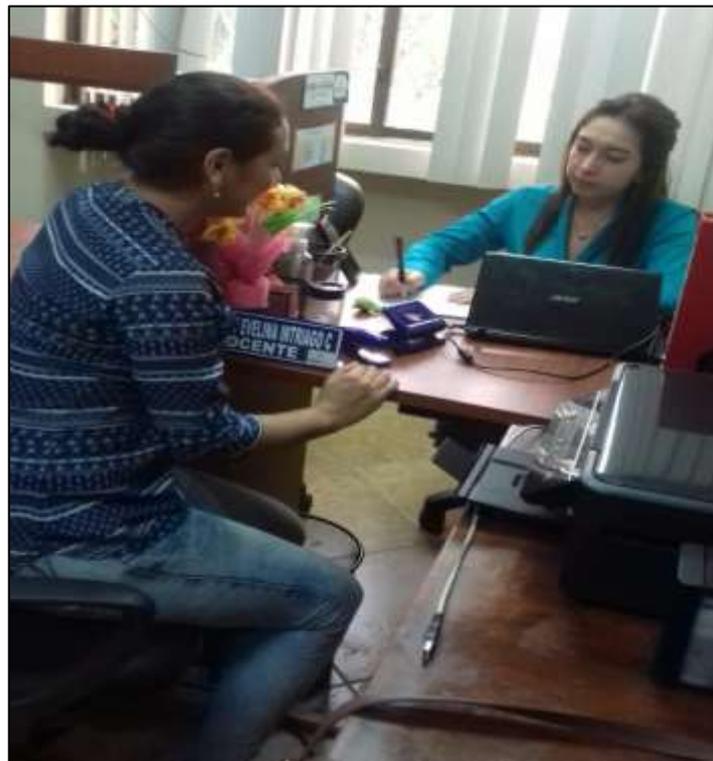
**Foto1.** Aplicación de la entrevista a la directora de la carrera de Administración Pública.



**Foto 2.** Interacción de las autoras de la investigación sobre la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Administración Pública.



**Foto 3.** Aplicación de la encuesta a los docentes de la carrera de Administración Pública.



**Foto 4.** Ejecución de la encuesta a los docentes de la carrera de Administración Pública



**Foto 5.** Estudio y análisis del ambiente de trabajo de los docentes de la carrera de Administración Pública.