



**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 INGENIERO
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MODALIDAD:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**AMBIENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE
AGROINDUSTRIA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

AUTORAS:

**EVELYN LILIBETH TRIANA ÁLVAREZ
VERÓNICA TATIANA VALENCIA VALENCIA**

TUTOR:

ING. FABIÁN ÁLAVA RADE. Mg

CALCETA, DICIEMBRE DE 2019

DERECHOS DE AUTORÍA

EVELYN LILIBETH TRIANA ÁLVAREZ y VERÓNICA TATIANA VALENCIA VALENCIA, 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.

.....
EVELYN LILIBETH TRIANA ÁLVAREZ VERONICA TATIANA VALENCIA VALENCIA

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

ING. FABÍAN EDUARDO ÁLAVA RADE, MG, certifica haber tutelado el proyecto **AMBIENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE AGROINDUSTRIA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**, que ha sido desarrollada por **EVELYN LILIBETH TRIANA ÁLVAREZ y VERÓNICA TATIANA VALENCIA VALENCIA**, 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. FABÍAN EDUARDO ÁLAVA RADE, MG

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación **AMBIENTE Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE AGROINDUSTRIA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**, que ha sido propuesto, desarrollado por **EVELYN LILIBETH TRIANA ÁLVAREZ Y VERÓNICA TATIANA VALENCIA VALENCIA** 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.

ECO. ERNESTO MIGUEL GUEVARA CUBILLAS, MG LIC. NORGE BALTAZAR UERRERO BRIONES, MG.

MIEMBRO

MIEMBRO

ING. MARYS BEATRIZ IRIARTE VERA, MG

PRESIDENTA

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de crecer como seres humanos a través de una educación superior de calidad en la cual hemos forjado nuestros conocimientos profesionales día a día.

A los docentes de la ESPAM MFL por ser la guía fundamental para la realización de este trabajo, además por otorgarnos los conocimientos académicos en nuestra formación profesional.

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar fundamental y apoyo incondicional a lo largo de mi vida, así como a su esposo por el apoyo moral y económico brindado, haciendo posible el cumplimiento de esta meta.

A mis abuelos y tíos maternos por el apoyo que siempre me brindaron en el transcurso de vida y de cada año de mi carrera universitaria.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano

Evelyn Triana

Dedico esta tesis a Dios por hacer realidad mis deseos, a mis hijos porque son el motor de mi inspiración y motivación para superarme cada día y juntos luchar por un futuro mejor, así mismo agradeciéndoles por su sacrificios y esfuerzos diarios.

A mis padres por darme el apoyo moral que se necesita en estas situaciones, al padre de mis hijos que estuvo presente en los primeros años de estudio apoyándome económicamente y aquellas personas que me dieron su mano cuando me encontraba en momentos difíciles durante mi estudio superior, llenándome de motivaciones y fuerzas cada vez que quería renunciar y por último aquella persona que está apoyándome en la culminación de la tesis.

Verónica Valencia

CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DERECHOS DE AUTORÍA.....	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xii
PALABRAS CLAVES.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
KEY WORDS.....	xiii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	1
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivo general.....	3
1.3.1. Objetivos específicos.....	3
1.4. Idea a defender.....	3
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Ambiente laboral.....	4
2.1.1. Satisfacción laboral.....	5
2.1.2. Elementos de la satisfacción laboral.....	6
2.1.3. Características de la satisfacción laboral.....	7
2.1.4. Instrumentos para medir la satisfacción laboral.....	7
2.2. Educación.....	8
2.2.1. Actividades del personal académico.....	8
2.2.2. Educación y formación docente.....	13
2.2.3. Modelo educativo.....	13
2.3. Servicio público.....	14

2.3.1.	Características del servicio público.....	15
2.4.	Servidor público	16
2.4.1.	Eficiencia.....	17
2.4.2.	Eficacia	17
2.4.3.	Calidad.....	18
2.5.	Estrategias	19
2.5.1.	Importancia	19
2.6.	Reseña de la escuela superior politécnica de manabí mfl	20
2.6.1.	Carrera de agroindustria de la espam mfl.....	21
2.7.	Plan de mejoras	22
2.7.1.	Componentes del plan de mejoras	23
2.7.2.	Elementos del plan de mejora.....	24
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO		25
3.1.	Ubicación	25
3.2.	Duración de la investigación.....	26
3.3.	Variables de estudio	26
3.4.	Población y muestra	26
3.5.	Métodos de investigación	26
3.5.1.	Deductivo.....	27
3.5.2.	Inductivo.....	27
3.6.	Técnicas de la investigación.....	27
3.6.1.	Encuesta.....	28
3.6.2.	Entrevista.....	28
3.7.	Tipos de investigación	28
3.7.1.	Bibliográfica	29
3.7.2.	De campo	29
3.8.	Manejo de la investigación	29
	Fase 1. Identificar las actividades de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	30
	Fase 2. Utilizar instrumentos que permitan la medición del ambiente de trabajo y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	30

Fase 3. Proponer un plan de mejora orientado a la optimización del ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	31
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	32
Fase 1. Identificar las actividades de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	32
Fase 2. Utilizar instrumentos que permitan la medición del ambiente de trabajo y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	56
Fase 3. Proponer un plan de mejora orientado a la optimización del ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de agroindustria de la espam mfl.....	77
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
5.1. Conclusiones	82
5.2. Recomendaciones	82
BIBLIOGRAFÍA.....	84
.....	90

CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS

Tabla 1. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	35
Tabla 2. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	36
Tabla 3. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	36
Tabla 4. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	37
Tabla 5. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	38
Tabla 6. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	39
Tabla 7. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	40
Tabla 8. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	41
Tabla 9. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo....	42
Tabla 10. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo.....	43
Tabla 11. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo.....	44

Tabla 12. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo.....	45
Tabla 13. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo.....	45
Tabla 14. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 2 tiempo completo.....	46
Tabla 15. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 2 tiempo completo.....	47
Tabla 16. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo.....	48
Tabla 17. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo.....	49
Tabla 18. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo.....	50
Tabla 19. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo.....	51
Tabla 20. Asignación de actividades de docentes no titular honorarios tiempo completo.....	52
Tabla 21. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial	52
Tabla 22. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional medio tiempo.....	53
Tabla 23. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial.....	54
Tabla 24. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial.....	54
Gráfico 4.1. Objetivos recogidos en el plan de estudio.....	56
Gráfico 4.2. Planificación de los contenidos del plan analítico.....	57
Gráfico 4.3. Evaluación de la actividad docente.....	58
Gráfico 4.4. Autonomía en el plan de trabajo docente.....	58
Gráfico 4.5. Distribución de materias asignadas.....	59
Gráfico 4.6. Tiempo establecido para la preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas	59
Gráfico 4.7. Carga de trabajo individual.....	60
Gráfico 4.8. Satisfacción de la carga horaria	61
Gráfico 4.9. Actividades de docencia del Reglamento de Distribución Académica de la ESPAM MFL.....	61
Gráfico 4.10. Medidas y políticas de la ESPAM MFL.....	62
Gráfico 4.11. La investigación contribuye a la actividad docente.....	63
Gráfico 4.12. Difusión de resultados y beneficios sociales de investigación en publicaciones.....	63
Gráfico 4.13. Asignación de tiempo de asesoría de tesis.....	64
Gráfico 4.14. Cumplimiento de actividades de investigación y Vinculación dentro del reglamento de la ESPAM.....	65
Gráfico 4.15. Gestión Administrativa para solucionar problemas.....	65

Gráfico 4.16. Tiempo para las tareas de Gestión.....	66
Gráfico 4.17. Cargos otorgados para la actividad de coordinación y gestión.....	67
Gráfico 4.18. Diseños de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado.....	67
Gráfico 4.19. Actividades de gestión dentro del Reglamento de Distribución Académica.....	68
Gráfico 4.20. Aulas adecuadas.....	69
Gráfico 4.21. Laboratorios, espacios experimentales.....	70
Gráfico 4.22. Instalaciones de la biblioteca.....	70
Gráfico 4.23. Fondos bibliográficos.....	71
Gráfico 4.24. Recursos didácticos disponibles.....	72
Gráfico 4.25. Tecnología adecuada.....	72
Gráfico 4.26. Instalaciones de los cubículos.....	73
Gráfico 4.27. Reconocimiento del trabajo docente.....	74
Gráfico 4.28. Relaciones laborales entre docentes y compañeros.....	74
Gráfico 4.29. Trato que percibe por la autoridad.....	75
Gráfico 4.30. Relación laboral (contratado/ nombramiento) que tiene con la ESPAM MFL.....	76
Gráfico 4.31. Políticas que cumple el docente.....	76

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue realizar un estudio del ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, para lo cual se utilizaron métodos como el inductivo y deductivo que permitieron dar un lineamiento a la investigación, además de implementar la investigación de campo puesto que la información se obtuvo directamente en el lugar del objeto de estudio, para consecutivamente aplicar como primera técnica una entrevista para constatar y socializar el problema con dirección de carrera; posteriormente para la elaboración de la encuesta se adaptó un cuestionario realizado por expertos que fue extraído de la investigación bibliográfica el cual indicó que este instrumento de diagnóstico era fiable pasando así a su aplicación a la población total de la carrera, que permitió mediante la tabulación de los resultados identificar problemas en las actividades que los docentes realizan como docencia, investigación, vinculación y gestión, así como en la infraestructura de la misma, indicando que cada uno de estos problemas causan insatisfacción en el personal docente. Por último, con los resultados obtenidos se elaboró una propuesta del plan de mejora que contiene las acciones, los objetivos, los responsables y el tiempo de cumplimiento para contribuir a la satisfacción, y el ambiente de trabajo de los docentes.

PALABRAS CLAVES

Satisfacción laboral, ambiente de trabajo, docentes, plan de mejoras

ABSTRACT

The objective of this research was to conduct a study of the work environment and job satisfaction of teachers of the Agroindustrial career of ESPFL MFL, for which methods such as inductive and deductive were used that allowed a guideline to research, besides implementing field and bibliographical research, to consecutively apply as an initial technique an interview to verify and socialize the problem with career direction; Later, for the elaboration of the survey, a questionnaire was adapted by experts that was extracted from the bibliographic research, which indicated that this diagnostic instrument was reliable, thus making its application to the total population of the career, which allowed by means of the tabulation of the results identify problems in the activities that teachers perform as teaching, research, linkage and management, as well as in the infrastructure of the same, each of these problems cause dissatisfaction in the teaching staff, for this reason a plan was proposed and socialized of improvement that contains the actions, the objectives, those responsible and the time of compliance to contribute to the satisfaction, and the work environment of the teachers.

KEY WORDS

Job satisfaction, work environment, teachers, improvement plan.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La Constitución Política del Ecuador (2008), en el artículo 326 establece que toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. A su vez hace referencia en el artículo 333, promover un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuado.

El Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) con el fin de mejorar las condiciones de trabajo establece garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, con remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable. Con esta nueva conceptualización el Estado pretende asegurar un trabajo digno a la ciudadanía, sin distinción alguna, con justa remuneración, horarios adecuados, beneficios sociales, incentivos motivacionales y de esta manera elevar el nivel de satisfacción en los puestos de trabajo, para el buen desempeño de sus funciones.

Es por ello que la satisfacción laboral en el talento humano es de trascendente importancia, debido a que es un punto clave para alcanzar los objetivos propuestos de toda organización. De acuerdo con Flores (2016) para alcanzar en totalidad la satisfacción laboral en una organización, influyen dos factores: factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos.

De acuerdo con Chiang (2015) desde los años 70 se ha hablado sobre las condiciones de trabajo y de cómo influye en la satisfacción laboral, años más tarde el tema empieza a tomar interés, transformando un paradigma con respecto al talento humano y su relación con la calidad de vida en el trabajo.

Según Safdie (2013) en Ecuador el 53% de las personas que ocupan un puesto de trabajo no se sienten totalmente felices en el mismo, lo que es evidenciado por Grijalva *et al*, (2016) quien expresa que el 73% de trabajadores declaran sentirse satisfechos con su trabajo, sin embargo el porcentaje restante manifiesta no estarlo totalmente, algunos de los factores más influyentes son por bajos ingresos, pocas posibilidades de progreso, no tener estabilidad, muchas horas de trabajo, sobrecarga de trabajo, horarios inconvenientes.

En la provincia de Manabí en el año 2016, un 34% de la población tiene una ocupación plena, y una tasa de subempleo del 61%, (Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). Pese a dichos porcentajes existe una evidente ausencia de datos específicos que permitan conocer actualmente el ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción laboral en la provincia de Manabí.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, oferta ocho carreras para la formación de profesionales, una de ellas es la carrera de Agroindustria, la cual cuenta con 25 docentes a su disposición, La ESPAM MFL, realiza periódicamente evaluaciones de desempeño y satisfacción laboral a los docentes, a pesar de ello, no existen estudios que otorguen información relevante del nivel actual de satisfacción laboral en los mismos que permitan tomar medidas correctivas para la mejora de las falencias que se presentan en el ambiente de trabajo y que dificulten alcanzar la satisfacción total en los docentes .

En tal virtud a lo antes mencionado se presenta la siguiente interrogante:

¿Cómo elevar la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López con la propuesta de mejora de su ambiente de trabajo?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación está orientada al estudio del ambiente de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Por esta razón se sustenta en el marco legal de la Constitución Política del Ecuador (2008) donde establece en el artículo 29 lo siguiente: El trabajo es un derecho y un deber social, garantizando a las personas remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. Asimismo, el artículo 326, literal 8, establece que el Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores de acuerdo con la ley, promoverá funcionamiento participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

La satisfacción laboral en los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL se basa en el nivel de agrado que tienen con respecto al ambiente de trabajo, así como en las remuneraciones, horarios, beneficios, actividades académicas, vinculación, investigación y sobre todo en la motivación en el puesto de trabajo para ejercer sus funciones.

Teóricamente se fundamenta en la investigación de diferentes fuentes bibliográficas actualizadas, dichos conceptos aportan en la realización de los temas a tratar sobre el estudio del ambiente de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria, lo que accede adquirir información principal y veraz, que facilite una investigación positiva basada en varios autores especializados del tema.

En el ámbito social beneficia a la Carrera de Agroindustria y a sus educandos, debido a que el personal docente es uno de los puntos claves para la formación de profesionales, y con la realización de este estudio permite adoptar medidas para mejorar el ambiente de trabajo y de esta manera alcanzar la satisfacción laboral en

los mismos, desempeñando mejor sus labores, brindando a sus educandos cátedras de calidad y contribuir al progreso de la sociedad.

Económicamente esta investigación beneficia a la ESPAM MFL, debido que no tendran que acudir a métodos como incentivos económicos para alcanzar por completo la satisfacción laboral en sus docentes, por el contrario, se plantean medidas motivacionales que de acuerdo con los antecedentes de esta investigación son más factibles que los incentivos económicos.

1.3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la mejora del ambiente de trabajo para la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

1.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las actividades de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.
- Utilizar instrumentos que permitan la medición del ambiente de trabajo y el grado de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL
- Proponer un plan de mejora orientado a la optimización del ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL

1.4. IDEA A DEFENDER

Con la propuesta de un plan de mejora al ambiente de trabajo se contribuirá a la satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. AMBIENTE LABORAL

Ambiente de trabajo son todos los factores que condicionan la estructura y forma de vida en un espacio definido, tanto físico como biológico, el rendimiento humano necesita en condiciones ambientales adecuadas como: temperatura, humedad, ruido, vibraciones, iluminación, fuerzas de aceleración y desequilibrio (Hyemin *et.*, 2016).

Según Contreras *et al.*, (2015) el ambiente laboral variará de acuerdo a los factores organizacionales como: estructura, políticas y reglas, hasta atributos completamente subjetivos tales como opiniones, cordialidad, apoyo, soporte entre otros. Es posible reconocer dos perspectivas para evaluar el clima laboral:

- Como variable independiente (un factor que influye en la satisfacción).
- Como variable dependiente (al variar algunos factores se influye en el clima organizacional).

Para medir el clima laboral, lo habitual es utilizar “escalas de evaluación” , las cuales miden desde las condiciones de independencia de las personas, las condiciones físicas, el liderazgo, las relaciones, la organización, el reconocimiento, las remuneraciones y la igualdad hasta otros factores como el conocimiento de objetivos de la organización y adecuación de las decisiones de la dirección (Contreras *et al.*, 2015).

Según las opiniones de los autores el ambiente laboral es el entorno que rodea a la persona en su puesto de trabajo, es la parte extrínseca de la satisfacción laboral, es decir las condiciones físicas de la organización brinda a sus integrantes, algunos de los factores que influyen son el ruido, la iluminación, la estructura en la que

ejercen sus funciones diarias, además de tener una relación estrecha con la motivación que tienen para cumplir con sus labores.

2.1.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Rosales *et al.*, (2017) la satisfacción laboral es una categoría que revela un estado emocional favorable producto de la percepción de las experiencias laborales y que predispone al sujeto respecto a su trabajo. Son múltiples los factores que pueden incidir y condicionar, es decir, que conllevan a un resultado, que comienza desde la etapa de formación, preparación para el desempeño hasta los perfeccionamientos que se van forjando a lo largo de la vida. A lo que Aguirre *et al.*, (2015) señala que la satisfacción laboral se puede definir como el resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Esta puede afectar a la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los profesionales, de tal forma que pudiese estar ligado con la percepción de estrés laboral.

Arias (2014) define la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva al puesto de trabajo y que resulta de la evolución del cumplimiento de los valores laborales del individuo, además señala que la satisfacción laboral es un componente de felicidad.

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, está relacionado en términos del bienestar deseable de las personas en un lugar de trabajo y con la productividad y calidad, además la satisfacción laboral es considerada un concepto globalizado con el cual se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos del trabajo (Chiang *et al.*, 2014).

Según con los autores se puede expresar que la satisfacción laboral tiene una relación directa con estado emocional del personal de una organización hacia su trabajo, es la forma intrínseca que existe para ejercer sus actividades, por ende

influyen varios factores en ella, como es la motivación, la comunicación, la relación entre compañeros y jefes entre otros, siendo todo ello importante debido a que un personal satisfecho y motivado ejecutara sus funciones con calidad y eficiencia.

2.1.2. ELEMENTOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para Arias (2014) la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos. Los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, entre otros. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo. Lo que se confirma con Flores *et al.*, (2015) quien expresa que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral. Intrínsecos o motivadores, que incluyen la relación entre el empleado y la tarea, sensación de realización, de reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad, y por otra parte los factores extrínsecos como las políticas y administración de la empresa, las relaciones interpersonales, el sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

La satisfacción laboral se explicaría por el conjunto del primer factor, por las experiencias motivadoras, mientras que la insatisfacción laboral tendría su origen en los factores extrínsecos. No se trata de factores incompatibles; cuando una persona no encuentra satisfacción en su trabajo porque no están siendo satisfechas sus necesidades de desarrollo psicológico, no necesariamente desarrollará insatisfacción laboral sino simplemente “ausencia de satisfacción” (Flores *et al.*, 2015).

En contraste con los autores se definen dos elementos de la satisfacción laboral mencionados anteriormente, el primero tiene consideración con los intereses y la motivación de los trabajadores, llamado elemento y el segundo menciona sobre el salario, reconocimientos, beneficios y condiciones, llamado extrínseco, concluyendo

que tiene importancia entre el trabajador y su tarea, ya que son factores que influyen en el desempeño del mismo.

2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras (Sánchez *et al.*, 2013).

2.1.4. INSTRUMENTOS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Zayas *et al.*, (2014) en la publicación de su artículo científico “Instrumento para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización” afirman que el instrumento para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral depende de la diferenciación de la motivación y las actitudes del trabajo, por lo que desarrollaron instrumentos que influyen en el comportamiento individual, grupal y organizacional. Los instrumentos que utilizaron fueron una encuesta de valoración y dos entrevistas, una para los directivos y otra para los trabajadores, que dan como resultado índices de fiabilidad altos para ambas variantes, testificando que es un valioso instrumento para la mejora continua de la actividad empresarial.

Según Hernández (2017) para medir el grado de satisfacción laboral del personal docente es necesario señalar que la encuesta debe estar destacada en los tres principales estudios los cuales sería el grado de eficiencia, desempeño y calidad; dentro de este estudio la encuesta utilizada es la herramienta concreta que permite obtener resultados relevantes para hallar las falencias y dar paso a la mejora. Recalcando que el cuestionario es el instrumento necesario que aprueba este tipo de información por lo que es evaluado directamente por cada docente.

2.2. EDUCACIÓN

La educación es un proceso de organización de condiciones formativas que cooperan con la construcción de la personalidad del ser humano. En esta idea están implicadas el proceso de enseñanza y aprendizaje no de conocimientos, habilidades o conducta aisladas simplemente, sino de la persona como un todo. Es una actividad que cuida (comprende y fortalece) el desarrollo de la personalidad del ser humano, que coopera con la recreación de la organización, del sentido de desarrollo de la forma de ser y convivir del sujeto (Margalef, 2016).

En Ecuador el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica, profesional de los estudiantes con una visión que nace desde las ciencias y las humanidades, de manera que se basa en la investigación científica y Tecnológica, la innovación, promoción, difusión de los saberes ancestrales y las culturas. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

La educación es la formación de las personas para desarrollar capacidad intelectual, moral y afectiva acorde a su cultura, dentro de esta enseñanza se encuentran las normas, valores y principios de convivencia en sociedad, por ende la educación superior es el instrumento que permite generar a profesionales con capacidad intelectual, organizacional, humana y conceptual que construyan al progreso de la sociedad.

2.2.1. ACTIVIDADES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Según el Consejo de Educación Superior (2012) los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- De docencia
- De investigación
- De dirección o gestión académica

- De vinculación con la comunidad.

2.2.1.1. DOCENCIA

Según Torres *et al.*, (2017), docente es toda servidora o servidor legalmente nombrado o contratado para prestar servicios exclusivamente de docencia en centros educativos, universidades y escuelas politécnicas públicas y las del sistema nacional de educación pública.

Actividades del docente:

- Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.
- Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.
- Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
- Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
- Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación en áreas como salud (formación en hospitales), derecho (litigación guiada), ciencias agropecuarias (formación en el escenario de aprendizaje), entre otras.
- Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías pre profesionales.
- Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.
- Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
- Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente.
- Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.

- Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza.
- Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.
- Participación como profesores que impartirán los cursos de nivelación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA).
- Orientación, capacitación y acompañamiento al personal académico del SNNA (Consejo de Educación Superior, 2012).

2.2.1.2. INVESTIGACIÓN

La investigación en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
- Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales.
- Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
- Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales.
- Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación; participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
- Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.

- Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico.
- Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros (Consejo de Educación Superior, 2012).

2.2.1.3. DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADEMICA

Las actividades de gestión académica comprenden las siguientes:

- El gobierno y la gestión de las universidades y escuelas politécnicas públicas o particulares.
- La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional.
- La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales.
- El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras de educación superior, postgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación.
- Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares.
- El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de una universidad o escuela politécnica.
- Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado.
- Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación

Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior.

- Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CEAACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo.
- Ejercicio de cargos académicos de nivel jerárquico superior en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo (Consejo de Educación Superior, 2012).

2.2.1.4. VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares para desarrollar las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica.

- Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.
- Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa (Consejo de Educación Superior, 2012).

Docente se denomina aquella persona que brinda sus servicios con profesión de tutor o el llamado profesor, el cual debe regirse a las normas y principios de la constitución como los reglamentos de la institución, actualmente el docente de educación superior cumple con cuatro funciones, que son de docencia, investigación, dirección, vinculación, todas estas con la finalidad de capacitar al docente para la formación profesional de sus educandos.

2.2.2. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE

Según Nieva *et al.*, (2016) el proceso educativo configura la cultura, sintetiza las exigencias sociales y laborales, los cambios del desarrollo tecnológico, la sociedad a la que responde y el tipo de educación que ella traza como política. En este proceso, la función del docente no se reduce a reproducir la cultura y sus componentes, sino que implica procesos de asimilación, construcción, reconstrucción y mejora de la actividad, fruto de las interacciones de las personas, la sociedad y la historia.

La formación docente en estos términos implica asumirla como un proceso continuo, sistémico, flexible, orientado a preparar a los docentes para la intervención en los procesos educativos a los que se vincula, de manera que puedan satisfacer las exigencias del cumplimiento de los objetivos de formación del profesional, según la especificidad formativa y promover espacios, experiencias y recursos para el ejercicio de la profesión docente. Esta condición explica el papel que se les otorga a las instituciones de educación superior y a las organizaciones responsables de dirigir el proceso formativo. (Padilla *et al.*, (2015).

Asimismo, Martín (2015) indica que la formación docente debe aportar a la sociedad "ser espacio de creación, participación y cooperación" Y enfatizar en la necesidad del enfoque histórico-cultural como condición fundamental para la formación docente. Así, el docente es actor en y desde la realidad; pero a la vez que la transforma, se transforma a sí mismo y a los que transmite y comparte su cultura, desde su quehacer y determinación en la historia.

2.2.3. MODELO EDUCATIVO

Para Cruz (2014) los modelos educativos son los patrones conceptuales que permiten esquematizar de forma clara y sintética las partes y los elementos de un

programa de estudios, o bien los componentes de una de sus partes. A lo que hace referencia Padilla *et al.*, (2015) los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios (en el caso de la educación superior, de los currículos y/o de los sílabos); en la sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje, en la que se exhibe la distribución de funciones y secuencia de operaciones de la experiencia educativa.

Es también una alternativa indelegable en la formación docente en estos términos implica asumirla como un proceso continuo, sistémico, flexible, orientado a preparar a los docentes para la intervención en los procesos educativos a los que se vincula, de manera que puedan satisfacer las exigencias del cumplimiento de los objetivos de formación del profesional, según la especificidad formativa y promover espacios, experiencias y recursos para el ejercicio de la profesión docente. Esta condición explica el papel que se les otorga a las instituciones de educación superior y a las organizaciones responsables de dirigir el proceso formativo (Padilla *et al.*, 2015).

2.3. SERVICIO PÚBLICO

Para Armienta (2013) no toda actividad estatal puede considerarse como servicio público, y por lo tanto está de acuerdo que el servicio público es sólo una parte de la actividad de la administración pública, indica que “en algunos casos los particulares pueden prestar un servicio público, por ejemplo, un concesionario. Sin embargo, para Matías (2015) los servicios públicos son un género en el cual están incluidas varias especies, entre estas, la salud, la educación, los servicios públicos domiciliarios y las telecomunicaciones.

Los servicios públicos son aquellas actividades que satisfacen necesidades colectivas, generalmente esenciales, que deben ser ofrecidos en forma universal,

obligatoria, continua y en condiciones de igualdad y calidad, a toda la comunidad (Matías 2013).

Un servicio público es aquel que brinda el Estado y está destinado primordialmente, a satisfacer las necesidades de los ciudadanos de una comunidad (o sociedad) donde estos se llevan a cabo, sobre la cual, dicho Estado gobierna (Casermeiro, 2017).

Según los autores antes mencionados el servicio público es aquella actividad que el Estado otorga a los ciudadanos con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los mismo, los autores manifiestas que varios de estos servicios son de vital importancia para la subsistencia del ser humano por lo cual es un deber del Estado brindarlo de manera oportuno, universal con calidad que satisfagan las necesidades de la sociedad.

2.3.1. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO PÚBLICO

Todo servicio público debe poseer una cualidad que se denomina consistencia. Es decir, deberá ser permanente, ofreciendo el mismo nivel de servicio de forma constante y continua a lo largo del tiempo. Esto debe sumársele que todo prestador de un servicio público deberá ser además agradable, amable y respetuoso. Entre el usuario de un servicio público y dicho servicio, se creará una dependencia mutua, es decir el usuario no puede vivir sin el mencionado servicio y el servicio público existe sólo para servir y satisfacer a sus usuarios.

- Los servicios públicos deben ofrecer, información requerida por los usuarios de forma clara y precisa.
- Los servicios públicos deben ofrecer siempre soluciones y respuestas efectivas a las necesidades de los usuarios, pero jamás dar excusas.

- Los servicios públicos deben dar atención personalizada al usuario.
- Los servicios públicos deben ofrecer celeridad en la atención.
- Otro de los atributos universales de los servicios públicos es que son visibles y comprobables en el presente y en el futuro mediato e inmediato. (Casermeiro, 2017).

2.4. SERVIDOR PÚBLICO

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

La Ley Orgánica del servidor público (2010), deberes de las o los servidores públicos, literal f se anuncia cumplir de forma permanente, con el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población de servicios públicos de óptima calidad.

Según la Constitución Política del Ecuador, servidores públicos, son aquellas personas que desempeñan sus funciones laborales en entidades públicas, los mismos que tienen el deber de cumplir con sus funciones con principios de eficiencia, eficacia, calidad y calidez y transparencia, además de ampararse al régimen laboral del sector público el cual establece el marco normativo de los mismos.

2.4.1. EFICIENCIA

Para Avalos *et al.*, (2014) la eficiencia es llamada también rendimiento o resultados del sistema y los insumos empleados para generar esos resultados.

Ferreira *et al.*, (2014) consideran que la eficiencia es la búsqueda de la relación óptima entre los bienes y servicios consumidos y los bienes y servicios estrategias introducidas por la nueva administración pública.

Según los autores la eficiencia es alcanzar los objetivos establecidos por una organización, con el menor de los recursos posibles, es la comparación de la elaboración de un bien o entrega de un servicio con los recursos utilizados para la ejecución del mismo, es por ello que la eficiencia es considera un factor indispensable para medir el rendimiento de toda organización.

2.4.2. EFICACIA

La eficacia es el grado en el cual los resultados reales de un sistema se acercan a los resultados planeados. Es una comparación entre lo deseado y lo logrado (Avalos *et al.*, 2015).

La eficacia colectiva es un fenómeno organizacional que representa el poder de influir al interior de las organizaciones. Es precisada como una creencia que comparte los miembros de una organización respecto de sus competencias y capacidades para obtener determinados logros en forma conjunta. Señalan que las creencias de los individuos en su eficacia colectiva mediarán en el tipo de futuro que estos pueden imaginar, en la forma que se organizan para gestionar sus recursos y en cómo son capaces de elaborar planes y estrategias que construyan a la organización (López *et al.*, 2014).

La eficacia tiene relación directa con la eficiencia ya que esta tiene que ver en la realización de una actividad con lo efectivo que se sea en la entrega de trabajos y sus resultados llegando a lo propuesto con lo que se espera, de tal manera que se verifica con los resultados requeridos en cumplimiento con lo pedido de acuerdo a la meta perseguida a través del plan propuesto por la institución.

2.4.3. CALIDAD

Para Casermeiro (2018) la calidad es el conjunto de propiedades y características de un servicio, producto o proceso, que satisface las necesidades. Además hace referencia a la calidad en los servicios públicos es una exigencia constitucional y es una obligación irrestricta de la Administración Pública. Es además el recurso con que cuenta un Estado para compensar las desigualdades de la población a la que sirve, porque es la posibilidad real de que el conjunto de ciudadanos reciba los mismos servicios.

Torres *et al.*, (2017) la calidad es proporcionar productos o servicios que satisfagan las expectativas del cliente del cliente, que el usuario reciba con bienestar los bienes y servicios entregados por la administración pública, esto se consigue a través de la calidez con la que se brinde el servicio.

La calidad tiene algunos significados como la atención al cliente en la eficacia de servicio y en la entrega de un producto, son aquellas características que hacen que el producto o servicio brindado satisfaga las necesidades de la sociedad, pero referente a este tema se trata de la aptitud en el que el docente entregue su trabajo en el aprendizaje con excelencia donde el estudiantado se sienta a gusto y satisfecho con las expectativas que el docente brinde.

2.5. ESTRATEGIAS

Según Anwandter (2016) la estrategia es un conjunto de acciones planificadas que producen un resultado debido a su estructura sistemática.

Para Chandler (2003) citado por Contreras (2014) la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas.

Según Guía Ambiental (2014) citado por Haro (2015) es establecer un sistema dinámico de anticipación en el que se destacan y agrupan aspectos diferenciadores de un entorno, que fundamenta las decisiones que determinan la naturaleza y dirección de las organizaciones.

Las estrategias son aquellas alternativas que se proponen con el fin de tomar decisiones que conllevar a un determinado resultado, es así que los autores expresan que por medio de esta se puede establecer los objetivos o metas que se desea alcanzar, además es definida como las acciones que determinan la dirección de una organización.

2.5.1. IMPORTANCIA

Para Contreras (2014) la estrategia se convierte en el inicio del proceso de planeación que todo administrador debe conocer y que luego de implementarla, es necesario evaluarla para determinar si se encuentra funcionando o cumple con lo que se ha esperado.

La estrategia como proceso de profunda reflexión y de toma de decisiones sobre los objetivos y las acciones de la empresa ayuda a conseguir ventajas competitivas en el largo plazo (Lajara, 2015).

2.6. RESEÑA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE MANABÍ MFL

La ESPAM MFL fue creada en abril de 1999 para participar junto a otras instituciones, en el auge y desarrollo de la provincia de Manabí y del país, a través de la enseñanza universitaria, la investigación científica un alto potencial productivo, resultó determinante para la elección de las carreras, todas ellas vinculadas al agro y/o a la gestión de las empresas agroindustriales (ESPAM MFL, 2016).

- **MISIÓN**

Formar profesionales pertinentes con compromiso ético y social, garantizándolo desde la calidad de las funciones sustantivas.

- **VISIÓN**

Ser un centro de referencia en la capacitación de profesionales que contribuyan al desarrollo agropecuario regional. Cumplir la visión y misión institucional es un compromiso de todos los integrantes de la comunidad politécnica, y lleva consigo una corresponsabilidad en la consecución de los fines institucionales.

- **PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES**

- **VALORES SOCIALES**

Relacionados con el comportamiento de la persona que le permite establecer relaciones en sus entornos sociales, de estudio y de trabajo, respetando la diversidad y las necesidades e intereses individuales y sociales, tales como: la solidaridad, el cooperativismo, la tolerancia, el respeto y la justicia.

- **VALORES ÉTICOS**

Se incluyen la honestidad, integridad, probidad, imparcialidad, veracidad, dignidad y la honradez; pilares de las relaciones afectivas con sus congéneres, que hace posible a seres humanos comprometidos con su trabajo, institución, familia, comunidad y naturaleza, generando una sociedad más justa y con alto sentido ético y moral.

- **VALORES INTELECTUALES Y ACADÉMICOS**

Constituyen la base en la que se sustentan los fines, las metas que se desean conseguir a lo largo de los estudios y de su vida profesional; entre estos se incluye: la creatividad, puntualidad, confidencialidad, eficiencia, armonía laboral, laboriosidad, disciplina, legalidad; que posibilitan profesionales autodisciplinados, transparentes y coherentes con el ser, saber y hacer.

2.6.1. CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL

Se relaciona con el sector de bienes y servicios priorizados y guarda relación con la industria de alimentos frescos y procesados, responde a un criterio de beneficio socioeconómico, aportando al cambio de la matriz productiva. El ingeniero agroindustrial es un profesional de procesos, capacitado para ser un organizador de las interrelaciones ser humano- maquina- materia prima, en búsqueda de la productividad, con innovación tecnológica y desarrollo agroindustrial sustentable y sostenible.

- **MISIÓN**

Formar ingenieros (as) agroindustriales competentes y emprendedores, que fomenten el desarrollo y resuelvan problemas relacionados con la soberanía, seguridad, calidad e inocuidad alimentaria; a través d la transformación,

conservación y aprovechamiento de las materias primas y subproductos agropecuarios en procesos agroindustriales.

- **VISIÓN**

Ser un centro de referencia en la formación científica, tecnológica y humanística de profesionales que contribuyan al desarrollo agroindustrial del país.

La ESPAM MFL, es uno de los centros de educación superior fundado más reciente de la zona de Manabí, como toda institución educativa cuanto con una misión y visión, valores, que tienen como finalidad formar profesionales capacitados con valores éticos que contribuyan al desarrollo agropecuario de la región, de esta manera cuenta con ocho carreras a su disposición, una de ella es la carrera de Agroindustria que otorga a los futuros profesionales conocimientos en relación con la industria de alimentos frescos y procesados, y al cambio de la matriz productiva entre otros.

2.7. PLAN DE MEJORAS

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) indica 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. Es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y contar con las fortalezas de la institución. Al identificar y priorizar los problemas hay que escoger aquellos que podemos solucionar y no confundirlos con aquellos que son producto de factores externos en los cuales no se puede incidir (por ejemplo características estructurales de la población como desempleo de los padres, migración, analfabetismo).

El plan de mejoras integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la detección de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar, así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2013).

2.7.1. COMPONENTES DEL PLAN DE MEJORAS

El Ministerio de Educación (2012) menciona los componentes del plan de mejora como los siguientes:

- **Los Problemas priorizados**
- **Metas:** contienen las nuevas situaciones de cambio que se espera alcanzar.
- **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 tengamos claro el cómo, por qué y para qué los ejecutaremos.
- **Recursos:** humanos, físicos, financieros y tecnológicos. .
- **Responsables:** es el actor que toma iniciativa, decide y rinde cuentas. Además se define quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades.
- **Seguimiento permanente:** permite realizar los ajustes necesarios.
- **Resultados:** evidencian las situaciones de cambio en los actores educativos en función de las metas planteadas.

2.7.2. ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORA

- **Actividades:** Acciones que se llevan a cabo para resolver la debilidad o área de mejora identificada.
- **Objetivo:** Define claramente el resultado que se persigue con la acción de mejora que se ejecuta.
- **Metas:** Desde la perspectiva conceptual, es un conjunto de acciones o actividades orientadas a concretar un objetivo determinado.
- **Capacidad de Ejecución:** Lo determina el grado de orientación de la institución hacia la ejecución y se refiere a los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos, otros.
- **Productos:** Se refiere a los indicadores de resultados programados para alcanzar como consecuencia de la mejora.
- **Fecha Inicio/Fin:** Cada actividad o acción de mejora colocada en el plan debe quedar enmarcada dentro de una fecha de inicio de su ejecución y la fecha en que debe terminar.
- **Responsables:** A cada actividad o acción de mejora se le debe asignar un responsable de su ejecución y logro.
- **Medios de Verificación:** Se refiere a los medios para verificar el cumplimiento de las actividades o indicadores, tales como: documentos, sistemas (MAP 2014).

Un plan de mejora es un mecanismo que contempla acciones, que mediante un previo diagnóstico tiene como finalidad corregir las falencias existente dentro de una organización, para posteriormente elaborar estrategias que permitan corregir dichos errores y de esta manera brindar un mejor servicio, es por ello que para la elaboración de un plan de mejora se debe tomar en cuenta varios elementos como las actividades a realizar para el cumplimiento de metas u objetivos alcanzar, los recursos necesarios, los responsables de llevar a cabo cada acción, el periodo de cumplimiento entre otros factores que según el Ministerio de Educación de Ecuador, son elementos y componentes necesarios para la ejecución de un plan de mejora.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La presente investigación se llevó a cabo en la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, ubicada en el sitio El Limón de la parroquia Calceta perteneciente al cantón Bolívar.

3.2. DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación del ambiente de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, se desarrolló en un lapso de 9 meses a partir de su ejecución.

3.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Se consideran las siguientes variables.

Variable independiente: ambiente de trabajo.

Variable dependiente: satisfacción laboral

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la obtención de información del ambiente de trabajo y satisfacción laboral se tomó la población total de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL que corresponde a 24 docentes.

3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos de investigación son herramientas que posibilitan indagar, esclarecer y categorizar segmentos de la realidad que se han definido como problemas (Aguilera, 2013) Se aplicaron los métodos deductivo e inductivo que permitieron obtener información del ambiente y satisfacción laboral de los docentes de Agroindustria de la ESPAM MFL, los mismos que sirvieron como instrumento para enlazar al sujeto de estudio con el objetivo de la investigación.

3.5.1. DEDUCTIVO

Según Martínez *et al.*, (2012) el método deductivo parte de una premisa general para sacar conclusiones de un caso en particular, pone énfasis en la teoría, en la explicación, en los modelos teóricos, en la abstracción, no en la recolección de datos ni en la observación ni experimentación. Y por ende se obtuvo información científica partiendo de verdades previamente establecidas por diferentes autores; que permitieron dar argumentación y credibilidad al marco teórico de la investigación.

3.5.2. INDUCTIVO

Según Martínez *et al.*, (2012) consiste en analizar casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general, el objetivo es el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad. Es por ello que mediante la aplicación de este método permitió estar directamente en contacto con el objeto de estudio haciendo uso de técnicas de investigación como la entrevista y la encuesta, pues estas ayudaron a los investigadores a obtener resultados relevantes sobre el ambiente de trabajo y satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

3.6. TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Pulido (2015) manifiesta que las técnicas son procedimientos de actuación concreta que debe seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico. Por lo cual se aplicaron técnicas de investigación como la encuesta y entrevista para obtener información relevante del ambiente de trabajo y nivel de satisfacción laboral de los docentes.

3.6.1. ENCUESTA

Según Ramos (2016) la encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Se elaboró por las autoras una encuesta adaptada a un cuestionario de satisfacción laboral de la UCSA, el cual fue aplicado a los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, para la obtención de información auténtica del su ambiente de trabajo y los elementos que influyen en la satisfacción laboral que estos poseen en el mismo.

3.6.2. ENTREVISTA

Según Ramos (2016), la entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, esta puede estar o no estructurada mediante un cuestionario previamente elaborado. Por ello se aplicó una entrevista al director de la carrera de Agroindustria el Ing. Ely Sacón para obtener información certificada del ambiente de trabajo que influye en la satisfacción laboral de los docentes.

3.7. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación es un proceso que incluye técnicas de observación, reglas para el razonamiento y predicción y procura obtener información que tenga un fundamento sólido ya sea teórico o experimental, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento. Existen varios tipos de investigación científica, los cuales se clasifican de diversas maneras según el punto de vista con el que se desea enfocar (Sanca, 2011).

Con base al objeto de estudio planteado se utilizaron los siguientes tipos de investigación ya que permitieron estar de forma más relacionada con el objeto de estudio y sustentar de forma teórica las características esenciales de la investigación.

3.7.1. BIBLIOGRÁFICA

Según Sanca (2011) este tipo de investigación se apoya en documentos de varios tipos, usa métodos como revisión de libros entre otros, por ende se utilizó la investigación bibliográfica debido a que se recopiló información científica de diferentes autores que realizaron sus publicaciones en páginas web, artículos, libros entre otros, lo que permitieron sustentar de forma teórica el tema de estudio.

3.7.2. DE CAMPO

Para Sanca (2011) la investigación de campo se apoya en información del objeto de estudio o de los involucrados en él, a partir de indagación de campo como en la investigación. Es por esto que se utilizó la investigación de campo porque se estuvo en contacto directo con el objeto de estudio, de esta manera se logró determinar la situación real del ambiente de trabajo y medir la satisfacción laboral que poseen los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

3.8. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de este tema se describen todas las actividades que se realizaron dentro de los objetivos que a continuación se detalla.

FASE 1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

- Elaboración de una solicitud por parte de dirección de carrera al Director de la carrera de Agroindustria para el acceso de la información y realización de la investigación.
- Descripción las actividades de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.
- Análisis las actividades de los docentes de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

Para el cumplimiento de la primera fase, se elaboró una solicitud al director de la carrera de Agroindustria por parte de la dirección de carrera Administración Pública, solicitando el permiso adecuado para la obtención de la información pertinente, y de este modo identificar las funciones de los docentes y así mismo realizar el análisis respectivo de los mismos.

FASE 2. UTILIZAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN LA MEDICIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

- Aplicación de una encuesta adaptada a criterio propio del cuestionario de satisfacción laboral de la UCSA, a los docentes de la carrera de Agroindustria.
- Ejecución de una entrevista al director de la carrera de Agroindustria.
- Análisis los resultados obtenidos en la encuesta y entrevista.

Se elaboró un cuestionario dirigido al director de la carrera de Agroindustria con base a la información obtenida de cada una de las funciones que desempeñan los docentes, posteriormente con la ejecución de la encuesta estructurada adaptada a un cuestionario de satisfacción laboral de la UCSA, a los docentes de la carrera de agroindustria, posteriormente se analizó los resultados obtenidos que permitieron medir el ambiente de trabajo y el grado de satisfacción laboral de los docentes.

FASE 3. PROPONER UN PLAN DE MEJORA ORIENTADO A LA OPTIMIZACIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

- Elaboración de un plan de mejora
- Sociabilización del plan de mejora con la dirección de carrera de Agroindustria

Mediante la información obtenida por la aplicación de los instrumentos de evaluación se diseñó un plan de mejora que incluyó la descripción del problema, actividades, recursos, estrategias y tiempo que contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo y al aumento de la satisfacción laboral de los docentes, así mismo se sociabilizó un informe con todos los datos derivados de la investigación, y de esta forma la institución se benefició ofreciendo a sus educandos cátedras de calidad

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

FASE 1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

Para identificar las actividades de los docentes, se obtiene información del Reglamento de Distribución Académica de la ESPAM MFL 2018, el cual establece la carga horaria de las actividades de los docente de la carrera de Agroindustria, y el tiempo de dedicación del mismo, el cual se sujeta de la siguiente forma:

Artículo 4. Docente a Tiempo Completo. Realizará actividades de Docencia, Investigación y/o Gestión Académica, siendo la primera actividad obligatoria.

Artículo 5. Docente a Medio Tiempo. Realizará actividades de Docencia, sin perjuicio de aplicación de las demás actividades establecidas en el artículo 9 del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y en uso de su autonomía responsable, la ESPAM MFL norma, los mínimos y máximo de horas de asignación, además se definen horas de asignación obligatoria u opcionales, el personal académico con dedicación a medio tiempo podrá realizar actividades de investigación, pero no de dirección o gestión académica.

Artículo 6. Docentes a tiempo parciales. Realizará actividades de Docencia, sin perjuicio de aplicación de las demás actividades establecidas en los artículos 7 y 12 del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se norman, los mínimos y máximo de horas de asignación, en función de la actividad impartición de clases, además se definen horas de asignación obligatoria u opcionales, el personal académico con dedicación a tiempo parcial podrá realizar actividades de investigación, pero no de dirección o gestión académica.

Artículo 7. Actividades del Personal Académico. - Los profesores e investigadores titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- a. Actividades de docencia, sin perjuicio de aplicación de las demás actividades establecidas en el artículo 7 en concordancia con el artículo 12 del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y en uso de su autonomía responsable, la ESPAM MFL norma los mínimos y máximos de horas de asignación en función de la actividad impartición de clases.
- b. Actividades de Investigación. Para las actividades de Investigación, sin perjuicio de aplicación de las demás actividades establecidas en el artículo 10 del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
- c. Actividades de Gestión. Para las actividades de gestión, sin perjuicio de aplicación de las demás actividades establecidas en el artículo 11 del reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y en uso de su autonomía responsable, la ESPAM MFL norma los mínimos y máximo de horas de asignación en función del cargo

En la carrea de Agroindustria de la ESPAM MFL, laboran 24 docentes. A continuación, se detalla la clasificación de los docentes de Agroindustria.

- Profesor titular principal 1
- Profesor principal medio tiempo.
- Profesor titular principal de escalafón previo tiempo completo/ medio tiempo
- Profesor tiempo completo auxiliar 1
- Profesor tiempo completo auxiliar 2
- Profesor no titular ocasional tiempo completo /medio tiempo/ tiempo parcial

Tabla 1. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal 1 Tiempo completo	Actividad 01. De clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico.	10	Actividad 04. El desempeño de cargos como director de carreras de educación superior.	20	Actividad 05. Asesoría, tutorías o dirección de tesis.	3
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	1				
Total de horas		17		20		3

Fuente: Los Autores.

Tabla 2. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal Medio tiempo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5	Actividad 05. Asesoría, tutorías o dirección de tesis	3

	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	3	Actividad 14. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.	3	Actividad 11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.	5
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
Total de horas		22		8		10

Fuente: Los Autores.

Tabla 3. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	7	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	8
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	3				

	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1			
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	4			
Total de horas		25		7	8

Fuente: Los Autores.

Tabla 4. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	17	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	3	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	8
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	1			Actividad 07. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación, local, nacional e internacional	10
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
Total de horas		19		3		18

Fuente: Los Autores.

Tabla 5. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	10			Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	10
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	1			Actividad 11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.	5
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	3				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	6				
	Actividad 11. Participación en actividades de proyectos sociales, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad.	4				
Total de horas		25				15

Fuente: Los Autores.

Tabla 6. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	14	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional (Asesor en Unidad Académica o Administrativa)	5	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos(Integrante del proyecto de Investigación)	10
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	5				
Total de horas		25		5		10

Fuente: Los Autores.

Tabla 7. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	10
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	3				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	3				
Total de horas		25		5		10

Fuente: Los Autores.

Tabla 8. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	16	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	8	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	8
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	2				
Total de horas		24		8		8

Fuente: Los Autores.

Tabla 9. Asignación de actividades de docentes titular principal de escalafón tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular principal de escalafón previo Medio tiempo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	11			Actividad 09. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones. (escritura de libro o capítulo de libro)	3
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.*	1				
Total de horas		17				3

Fuente: Los Autores.

Tabla 10. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
-------	-------------------------	-------	----------------------	-------	-------------------------	-------

Titular Auxiliar 1	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	12	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional	8		
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional	8		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 06. Dirección, seguimiento de prácticas o pasantías pre-profesionales	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	4				
Total de horas		24		16		

Fuente: Los Autores.

Tabla 11. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
-------	-------------------------	-------	----------------------	-------	-------------------------	-------

Titular Auxiliar 1 Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	16			Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, y en arte, que suponga creación, innovación, defunción y transferencia de los resultados obtenidos.	10
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	3				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	7				
Total de horas		30				10

Fuente: Los Autores.

Tabla 12. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular Auxiliar 1 Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional	5	Actividad 09. disfunción de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones.	5

	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2	Actividad 14. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.	3		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	3				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	5				
Total de horas		27		8		5

Fuente: Los Autores.

Tabla 13. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 1 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular Auxiliar 1 Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	19	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional	6		
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	3	Actividad 14. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.	5		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías	3				

	presenciales o virtuales, individuales o grupales.					
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación. *	2				
Total de horas		29		11		

Fuente: Los Autores.

Tabla 14. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 2 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular Auxiliar 2	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional (integrante de la Comisión de Vinculación)	6	Actividad 11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.(Director del Proyecto de Vinculación)	8
Tiempo completo	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				

	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2			
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	5			
Total de horas		26		6	8

Fuente: Los Autores.

Tabla 15. Asignación de actividades de docentes titular auxiliar 2 tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
Titular Auxiliar 2 Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	14	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional (integrante de la Comisión de Vinculación)	6	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica	8
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2			Actividad 11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.	5
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	1				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				

	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	3				
Total de horas		21		6		13

Fuente: Los Autores.

Tabla 16. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular ocasional Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	13	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	6		
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	3	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2	Actividad 14. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.	5		
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	4				
Total de horas		24		16		

Fuente: Los Autores.

Tabla 17. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular ocasional Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	21	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5		
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	6		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	3				
Total de horas		29		11		

Fuente: Los Autores.

Tabla 18. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular ocasional Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	20	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional. (Coordinador del Comité de Evaluación de la Carrera)	10		
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	1	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional. (Integrador del Departamento Operativo Comisión de Evaluación)	6		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	1				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	1				
Total de horas		24		16		

Fuente: Los Autores.

Tabla 19. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular ocasional Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	20	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica	6
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	3				
Total de horas		29		5		6

Fuente: Los Autores.

Tabla 20. Asignación de actividades de docentes no titular honorarios tiempo completo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular Honorarios Tiempo completo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	12	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	11	Actividad 01. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica	10
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	3				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	2				
Total de horas		19		11		10

Fuente: Los Autores.

Tabla 21. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular Ocasional Tiempo	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	5		

parcial 30 horas	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	1	Actividad 02. Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en los distintos niveles de organización académica institucional.	6		
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	1				
	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
	Actividad 08. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	1				
Total de horas		19		11		10

Fuente: Los Autores.

Tabla 22. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional medio tiempo

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular Ocasional Medio tiempo (20 horas)	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	15				
	Actividad 02. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	2				
	Actividad 04. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.	2				

	Actividad 07. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	1				
Total de horas		20				

Fuente: Los Autores.

Tabla 23. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular Ocasional Tiempo parcial (8 horas)	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	8				
Total de horas		8				

Fuente: Los Autores.

Tabla 24. Asignación de actividades de docentes no titular ocasional tiempo parcial

CARGO	ACTIVIDADES DE DOCENCIA	HORAS	ACTIVIDAD DE GESTIÓN	HORAS	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN	HORAS
No Titular Ocasional Tiempo parcial (3 horas)	Actividad 01. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma	3				
Total de horas		3				

Fuente: Los Autores.

Análisis: En la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, laboran 24 docentes, entre los cuales están categorizados por la relación laboral y la dedicación para sus actividades como docente. La clasificación de los docentes según su relación laboral es la siguiente: de los 24 docentes existen nueve profesores titulares principal siendo el jefe inmediato el director de carrera profesor titular principal 1 a tiempo completo, y un profesor titular principal de medio tiempo, teniendo como diferencia el tiempo de horas laborales para ciertas actividades, y siete profesores titular principal de escalafón previo tiempo completo, cumpliendo un total de 40 horas semanales entre sus actividades de docencia, gestión e investigación, además de laborar cuatro docentes titulares auxiliar 1 a tiempo completo, y dos docentes titulares auxiliar 2 a tiempo completo, los nueve docentes restantes son profesores no titulares ocasionales, de los cual cinco son a tiempo completo, y uno medio tiempo y los tres restante tiempo parcial, cumpliendo entre 3,8,30 horas de trabajo.

Los docentes deben cumplir con horas de docencia, gestión e investigación, entre las actividades de docencia que de manera obligatoria deben cumplir los docentes de tiempo completo está: la impartición de clases presenciales, de carácter teórico o practico, así como la preparación y actualización de clases, orientación y acompañamiento a través de tutorías, preparación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas, y dirección de tutoría de trabajos de tesis.

Entre las actividades de gestión están la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación, siendo varios docentes integrantes de la Comisión de Vinculación, otra de las actividades de gestión es la del desempeño de cargos que debe ser cumplida por el jefe inmediato (director de carrera).

Para las actividades de investigación varían según el tiempo de dedicación de los docentes, es por ello que algunos docentes solo deben cumplir con actividades como diseño, dirección y ejecución de proyecto de investigación básica, así como el diseño, gestión y participación de redes y programas de investigación, además de la difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación a través de

publicaciones y finalmente la vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación.

A diferencia de los docentes de tiempo completo o medio tiempo, los docentes de tiempo parcial solo cumplir con actividades de docencia, teniendo como única actividad la impartición de clases.

FASE 2. UTILIZAR INSTRUMENTOS QUE PERMITAN LA MEDICIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

Se aplica una encuesta a los 24 docentes de la carrera de Agroindustria para la obtención de información del ambiente de trabajo y satisfacción laboral de las actividades que realizan.

A continuación, el cuestionario con sus respectivas preguntas aplicadas a los docentes

ACTIVIDAD DOCENTE

1. **¿Cómo se siente Ud. con los objetivos recogidos en el plan de estudio?**

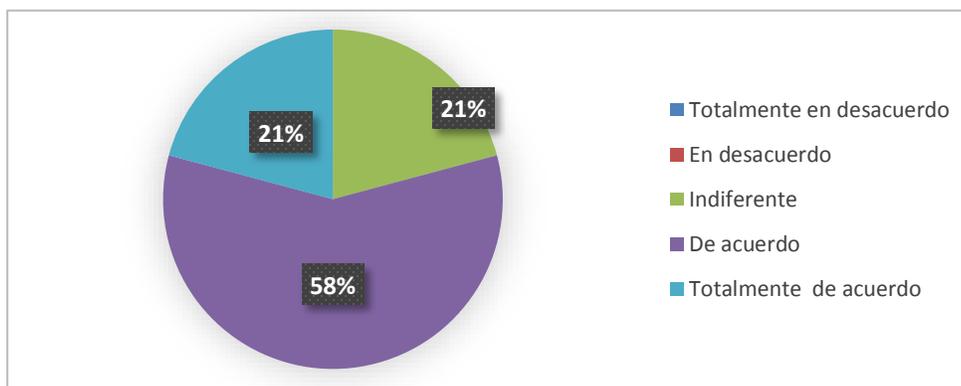


Gráfico 4.1. Objetivos recogidos en el plan de estudio

ANÁLISIS: A través de la pregunta realizada a los docentes de la carrera de Agroindustria se puede constatar que en un 58% está de acuerdo con los objetivos recogidos en el plan de estudio, pero también un 21% dejó entrever que se siente indiferente, de la misma manera el 21% restante expreso que se siente totalmente de acuerdo con los objetivos, ante estos resultados se deduce que gran parte de los docente se encuentran satisfechos con los objetivos del plan de estudio para la realización de su actividad de docencia.

2. ¿La planificación de los contenidos del plan analítico es adecuada?

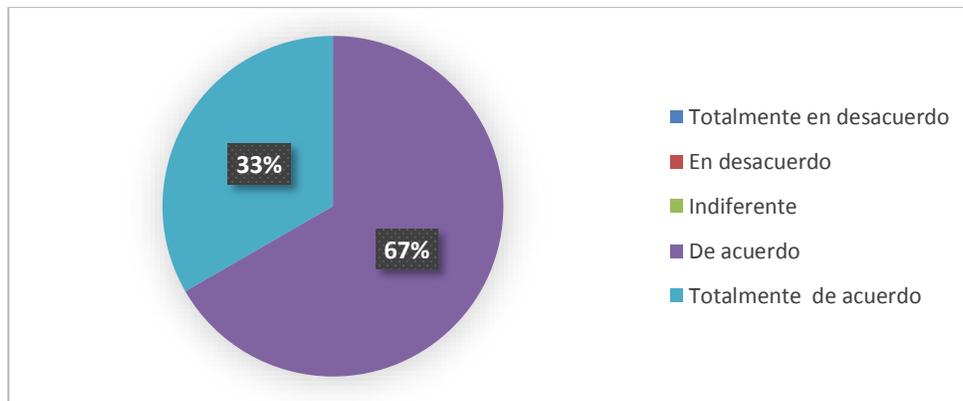


Gráfico 4.2. Planificación de los contenidos del plan analítico

ANÁLISIS: De acuerdo con el análisis cuantitativo el 33% de los docentes encuestados, expresan que están de acuerdo con la planificación de los contenidos de los sílabos, el 67% señala estar totalmente satisfecho con los contenidos, es por ello que se considera que no existe alguna contrariedad por parte de los docentes con respecto a los sílabos, debido a que no se obtuvieron porcentajes donde expresen no estar de acuerdo con la interrogante.

3. ¿Cómo se siente Ud. con la evaluación de la actividad docente?

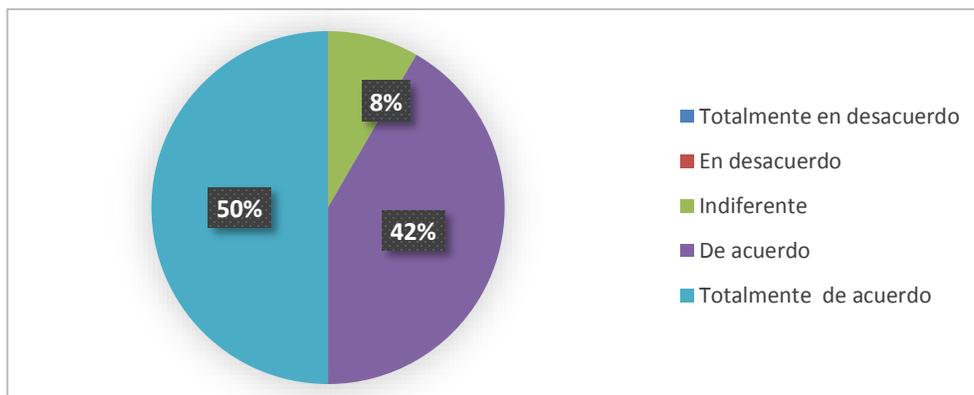


Gráfico 4.3. Evaluación de la actividad docente

ANÁLISIS: Con respecto a la evaluación de su actividad docente, los mismos señalaron con un 50% estar satisfecho con la evaluación, a lo que corrobora un 42% expresando sentirse totalmente satisfecho, y el porcentaje restante 8% le es indiferente, debido a que algunos de ellos consideran que realizan sus funciones eficientemente, por lo que la evaluación docente solo es un instrumento para mejorar.

4. ¿Cómo se siente Ud. con la autonomía para planificar su trabajo docente?

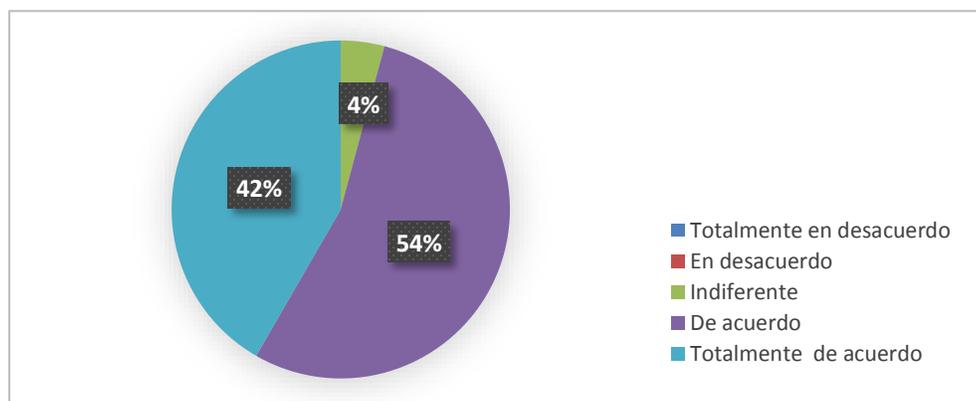


Gráfico 4.4. Autonomía en el plan de trabajo docente

ANÁLISIS: Como se observa en el gráfico, el 54% de los docentes están de acuerdo con la autonomía que ellos poseen para la planificación en su plan de estudio, el 42% expresa estar totalmente de acuerdo con ello, y un 4% le es indiferente, es

decir que más del 50% de los docentes están satisfecho con la autonomía que tienen para realizar su plan de trabajo.

5. ¿Cómo se siente Ud. con la distribución de materias asignadas?

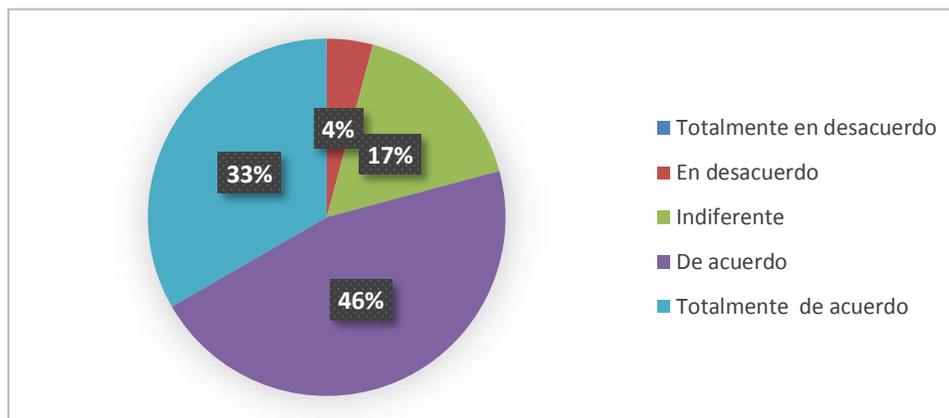


Gráfico 4.5. Distribución de materias asignadas

ANÁLISIS: En base a los resultados obtenidos se determina que el 33% del personal docente, está totalmente de acuerdo con la distribución de materias asignadas, el 46% está de acuerdo con ello, a lo 17% le es indiferente, sin embargo, existe con un porcentaje del 4% que está en desacuerdo, antes este resultado se determina que varios docentes no están satisfechos con la distribución de materias que se les ha sido asignado en el periodo académico.

6. ¿Cómo se siente Ud. con el tiempo establecido para la preparación, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas?

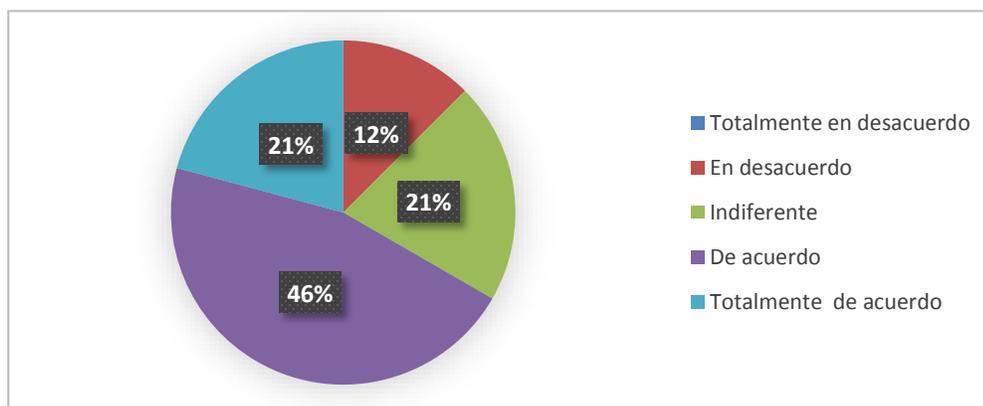
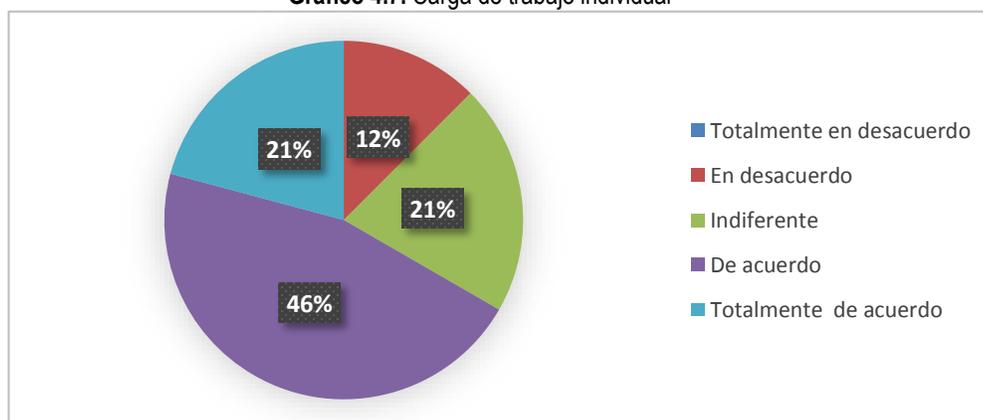


Gráfico 4.6. Tiempo establecido

ANÁLISIS: Se observa que el 21% de los docentes encuestados, está totalmente de acuerdo con el tiempo establecido para la preparación, elaboración, calificación de exámenes, trabajos y prácticas, el 46% expreso estar de acuerdo, a lo que ellos manifestaron que es un tiempo apropiado, y a un 21% le es indiferente, por lo contrario, el 12% restante está en de acuerdo, a lo que se deduce que el tiempo establecido no es el más adecuado para llevar a cabo dichas funciones.

7. ¿Cómo se siente Ud. con la carga de trabajo individual (tutorías, prácticas entre otras)?

Gráfico 4.7. Carga de trabajo individual



ANÁLISIS: Se determina que el 21% de los docentes está totalmente de acuerdo con la carga horaria para tutorías, prácticas entre otras, y el 46% de acuerdo, y un 21% le es indiferente, sin embargo, el 12% restante están en desacuerdo, a lo que ellos manifestaron que para los estudiantes las horas de tutorías suelen ser muy pocas para cubrir sus necesidades académicas.

¿Cómo se siente Ud. Con la carga horaria para la docencia?

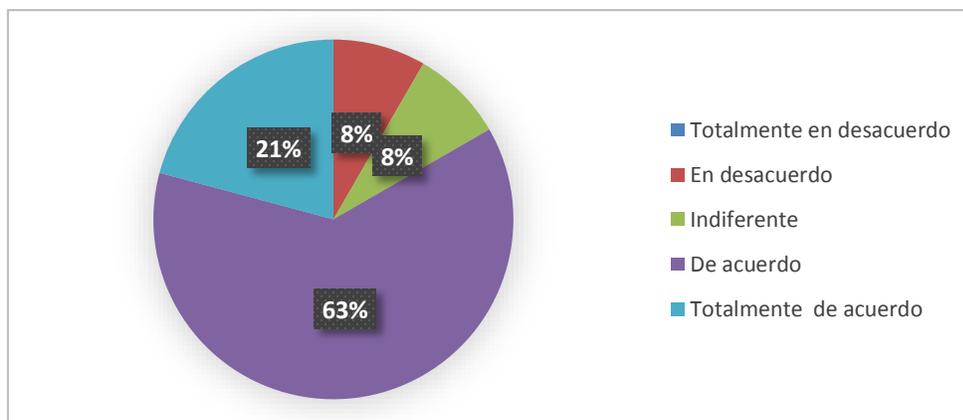
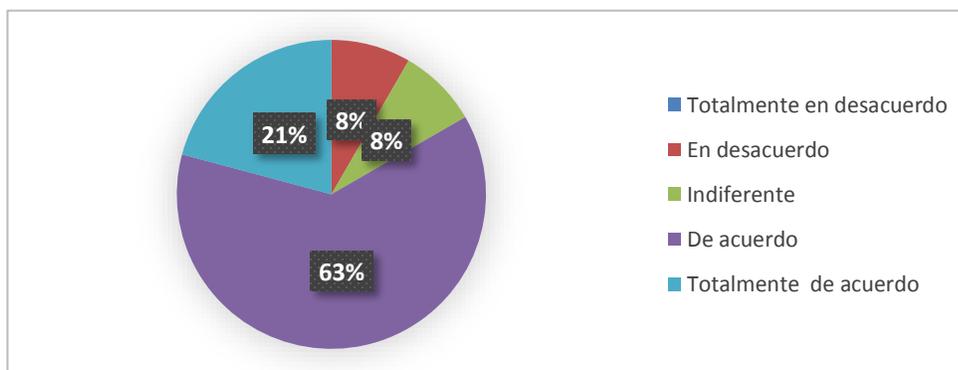


Gráfico 4.8. Satisfacción de la carga horaria

ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos a través del cuestionario de satisfacción laboral, el 21% de los docentes están totalmente de acuerdo con la carga horaria, el 63% considera estar de acuerdo, y un 8% le es indiferente, y el 8% expreso no estar de acuerdo, con estos resultados se detalla claramente que varios docentes sienten insatisfacción con lo dicho, uno de los motivos es el exceso de horas para la docencia.

8. ¿Cómo siente Ud. Con respecto a las actividades de docencia establecidas en el Reglamento de Distribución Académica de la ESPAM MFL?

Gráfico 4.9. Actividades de docencia del Reglamento de Distribución Académica de la ESPAM MFL.



ANÁLISIS: Con respecto a esta interrogante el 21% de los docentes está totalmente de acuerdo con el reglamento de distribución académica; el 63% señalo estar de

acuerdo, el 8% le es indiferente, y el 8% restante enfatizo no estar de acuerdo. Con estos resultados, se deduce que gran parte de los encuestados, están satisfechos con el Reglamento, sin embargo, existe una minoría que expreso no estar satisfecho con el mismo.

ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y VINCULACIÓN

9. ¿Cómo se siente Ud. con las medidas y políticas de la ESPAM para promover la investigación?

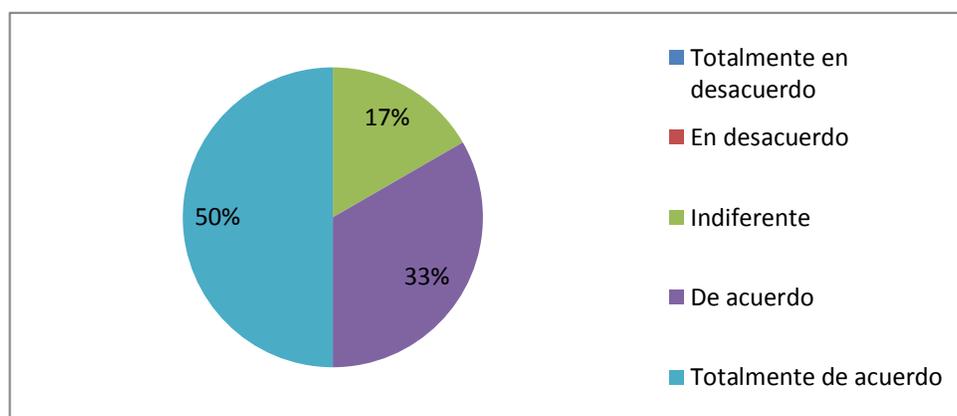


Gráfico 4.10. Medidas y políticas de la ESPAM MFL.

ANÁLISIS: Acorde a los resultados obtenidos se puede diagnosticar claramente que el 33% indica que se encuentra de acuerdo en las medidas y políticas que dentro de la institución se plantean, mientras que el 17% se encierra con indiferente incorporándose a la mayoría, mientras que el 50% totalmente de acuerdo, a lo que se concluye que los docentes por lo general si se sientes de acuerdo con las políticas adoptadas por la ESPAM MFL, para promover la investigación tanto en los estudiantes como en ellos.

10. ¿La investigación que realiza contribuye a actualizar su actividad docente?

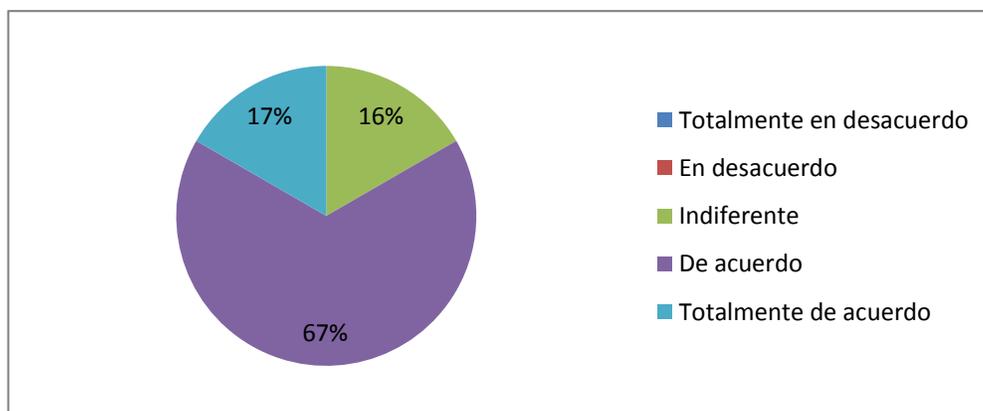


Gráfico 4.11. La investigación contribuye a la actividad docente.

ANÁLISIS: Con respecto al gráfico se puede identificar que el 25% está totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo con la actualización de la actividad docente en base a la investigación, por lo que se deduce confiablemente que se encuentran satisfechos, mientras que el 25% arroja resultados indiferentes, cabe concluir que este porcentaje de docentes se identifica con la mayoría de opiniones, para actualizar la actividad docente por medio de la investigación que contribuye.

11. ¿Cómo se siente Ud. con la difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación a través de publicaciones?

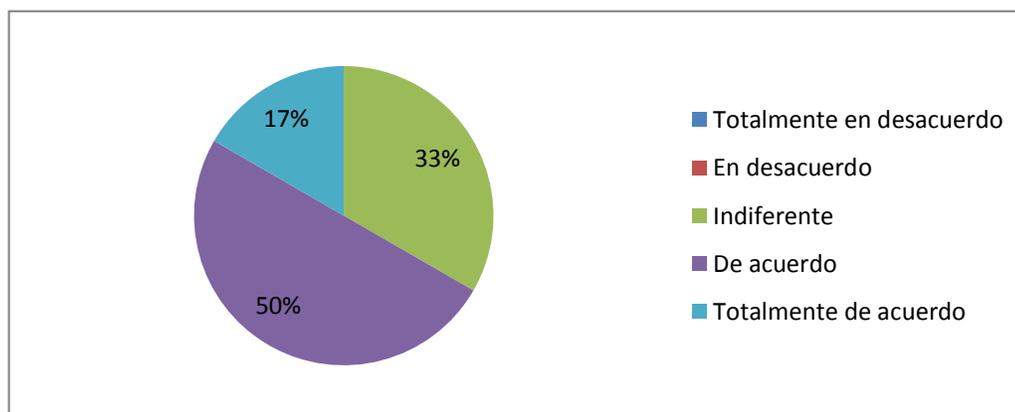


Gráfico 4.12. Difusión de resultados y beneficios sociales de investigación en publicaciones.

ANÁLISIS: Como se manifiesta en el cuadro anterior se pudo verificar que un 50% reside en de acuerdo a sí mismo el 17% totalmente de acuerdo con respecto a la difusión de resultados y beneficios sociales dentro de las publicaciones, seguidamente el 33% responde a indiferente señalando que no existen inconvenientes con lo referente a la pregunta quedando claro que se encuentran a gusto, e involucrando a lo que la mayoría decida, con respecto a la difusión de los resultados de las investigaciones.

12. ¿Cómo se siente Ud. con el tiempo dedicado a asesoría, tutoría o dirección de tesis y de maestrías de investigación asignado?

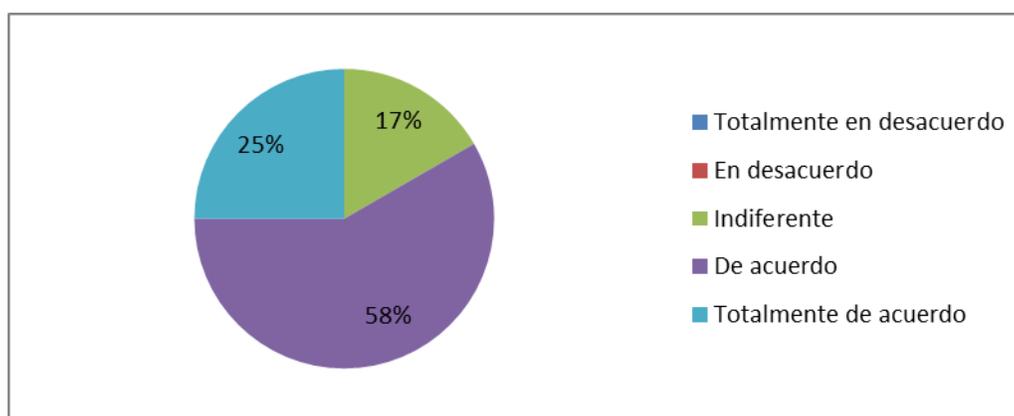


Gráfico 4.13. Asignación de tiempo de asesoría de tesis

ANÁLISIS: El 58% se localiza con estar de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo con el tiempo fijado en asesorías, tutorías o dirección de tesis y de maestrías de investigación, por lo que se generaliza hasta aquí que no existen problemas con el tiempo establecido, mientras el 17% muestra indiferente por lo que se determina que están satisfechos, con las labores asignadas, a lo la minoría de este porcentaje expresaron que en su carga horaria no tiene asignadas horas de tutorías de tesis en la actualidad.

13. ¿Cómo se siente Ud. con respecto al cumplimiento de las actividades de investigación y vinculación establecidas en el Reglamento de Distribución Académica 2018 de la ESPAM MFL?

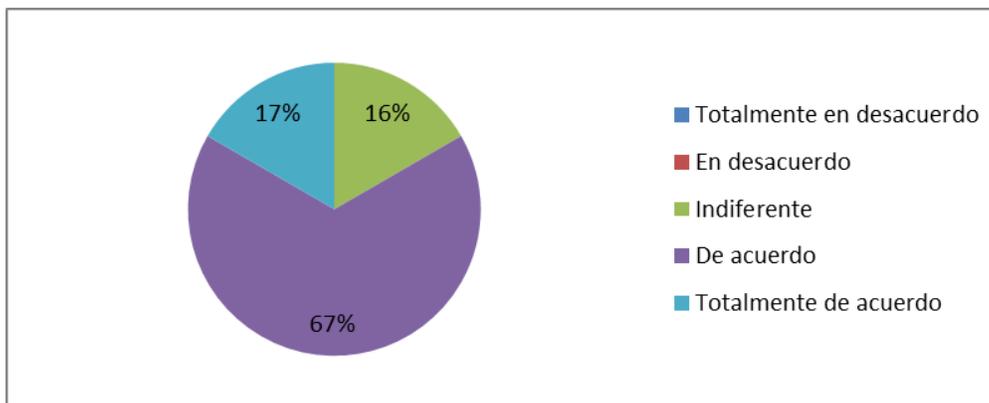


Gráfico 4.14. Cumplimiento de actividades de investigación y Vinculación dentro del reglamento de la ESPAM.

ANÁLISIS: Según las estadísticas se percibe patentemente que el 67% se encuentra satisfecho referente al cumplimiento de las actividades de investigación y vinculación que consta dentro del reglamento de distribución académica de la ESPAM MFL, por lo que el 16% es indiferente, certificando que ellos cumplen con lo pedido dentro del estatuto de la institución, haciendo uso y obediencia a las normas que se otorgan dentro finalizando que el 17% se siente totalmente de acuerdo.

ACTIVIDAD DE GESTIÓN.

14. ¿Cómo se siente Ud. con la gestión administración que mantiene la carrera para solucionar los problemas?

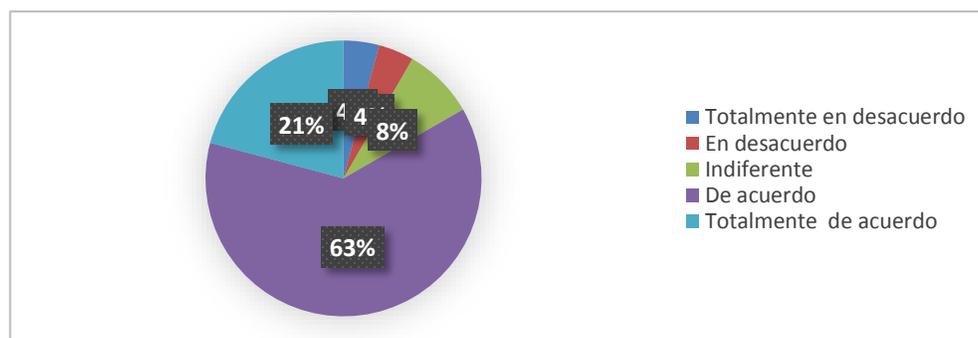


Gráfico 4.15. Gestión Administrativa para solucionar problemas.

ANÁLISIS: Con respecto a la muestra podemos manifestar que la mayoría de los funcionarios que equivale a un 63% vive de acuerdo con la Gestión Administrativa para la solución de problemas, mientras que un 21% se encuentra con totalmente de acuerdo, y por lo tanto se comprende que dentro de la carrera a varios docentes se les ha complicado la solución de íntegros de sus problemas, por la cual no se les pudo dar la solución y se encuentran en un desacuerdo, mientras el 8% responde a un indiferente, mientras que el 4% se encuentra es desacuerdo y el otro 4% en totalmente en desacuerdo, por lo que se deduce que por parte de la gestión administrativa preexiste ineficiencia para la solución de contrariedades.

15. ¿Cómo se siente Ud. con el tiempo establecido para las tareas de gestión?

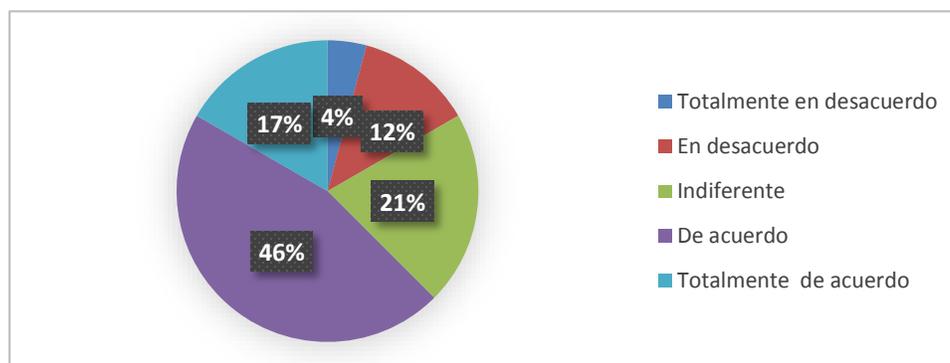


Gráfico 4.16. Tiempo para las tareas de Gestión.

ANÁLISIS: la mayoría de los docentes equivalen a un 46% de acuerdo al tiempo establecido para realizar las tareas de Gestión, mientras un 21% afirma en indiferente haciéndose aparte de lo sucedido y el 17% totalmente de acuerdo, por lo que se revela que no todos los docentes disponen del tiempo necesario para dichas ocupaciones, así mismo el 12% reduce que se encuentran en desacuerdo por el turno adherido hacia las tareas de gestión, y un 4% totalmente en desacuerdo concluyendo que ellos están absolutamente descontentos.

16. ¿Cómo se siente Ud. con los cargos otorgados para la actividad de coordinación y gestión?

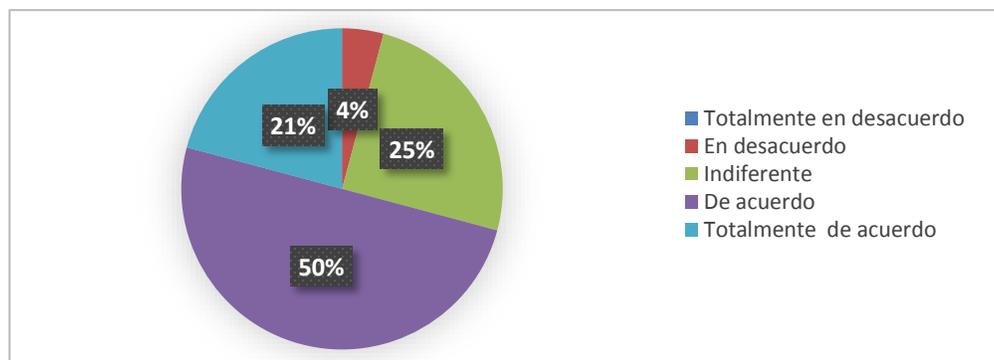


Gráfico 4.17. Cargos otorgados para la actividad de coordinación y gestión.

ANÁLISIS: De estas evidencias es notable que un 50% y el 21% se halla totalmente de acuerdo por lo que los docentes se localizan de acuerdo con los cargos otorgados para la actividad de Coordinación y Gestión, y así mismo el 25% con indiferente contándose al conjunto, pero con un 4% se comprueba que para ciertos docentes les son numerosas las obligaciones conferidas para complacencias dentro de las acciones de Coordinación y Gestión y por lo tanto se encuentra abatidos,

17. ¿Cómo se siente Ud. con el Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado (integrantes de la Comisión de Rediseño de las carreras)?

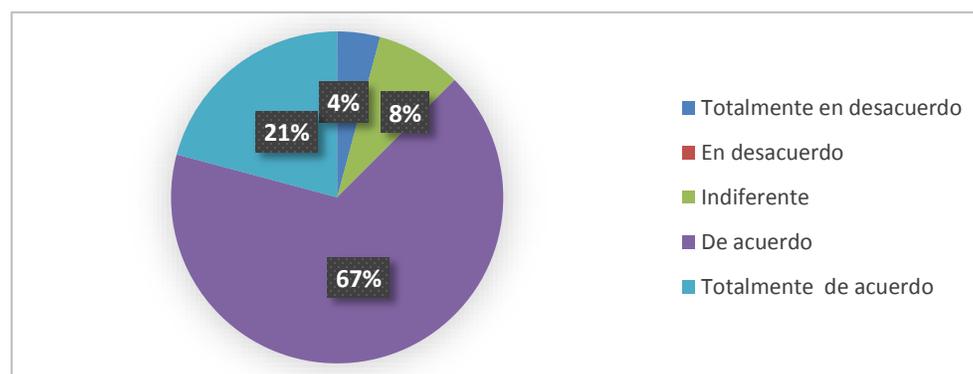


Gráfico 4.18. Diseños de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado.

ANÁLISIS: Es notable que un 67% se siente de acuerdo y el 21% de los docentes encaja totalmente de acuerdo a los diseños de proyectos de carreras y programas

de estudios de grado y posgrado, y un 4% se identifica con totalmente en desacuerdo por lo que se deduce que no están a gusto con giros de programas de estudios, mientras que el 8% se confina con indiferente.

18. ¿Cómo se siente Ud. con respecto a las actividades de gestión establecidas en el Reglamento de Distribución Académica 2018 de la ESPAM MFL?

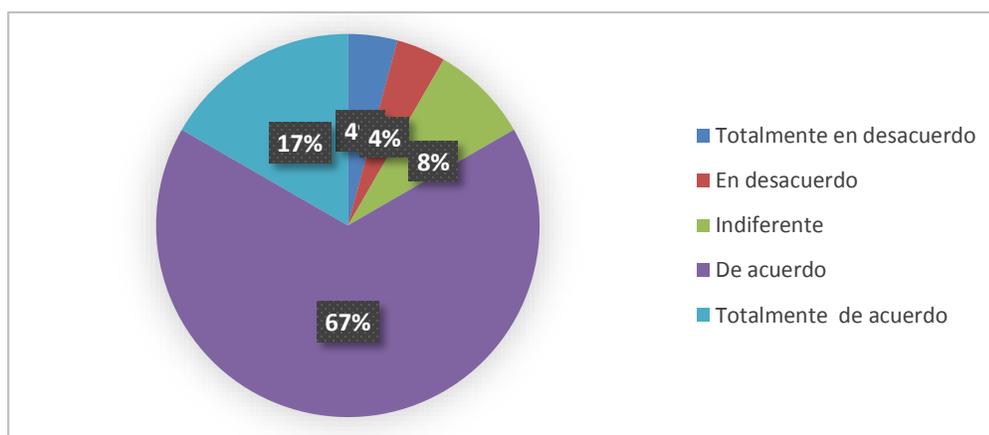


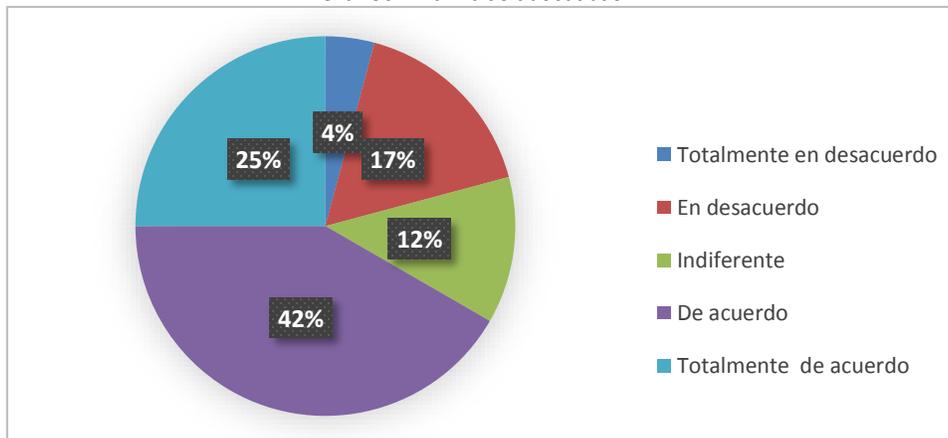
Gráfico 4.19. Actividades de gestión dentro del Reglamento de Distribución Académica.

ANÁLISIS: Es innegable que el 67% de los docentes evaluados expresaron estar de acuerdo y un 17% totalmente de acuerdo con las actividades de gestión dentro del reglamento de distribución académica, donde la colectividad alega que están a gusto con sus actividades de compromiso al estatuto, por la cual el 8% afirma encontrarse indiferente, y a diferencia del 4% responde a estar en desacuerdo y el 4% restante reconocen estar totalmente en desacuerdo.

INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA LA DOCENCIA

19. Las aulas que utiliza son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.

Gráfico 4.20. Aulas adecuadas



ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos de los docentes encuestados de la carrera de Agroindustria, el 25% está totalmente de acuerdo con las aulas, y el 42% de acuerdo, y el 12% le es indiferente, en contraste con aquello, el 17% está en desacuerdo, y el 4% restante está totalmente en desacuerdo, a lo que se deduce que la mayoría de los docentes están satisfecho con las aulas de clases, sin embargo existe un porcentaje representativo que expresa no estarlo, uno de los motivos es que suelen estar aulas sin climatización, o la carencia de aulas por la demanda de estudiante, a lo que conlleva el traslado a espacios alternativos.

20. Los laboratorios, espacios experimentales y su equipamiento son adecuados para la docencia

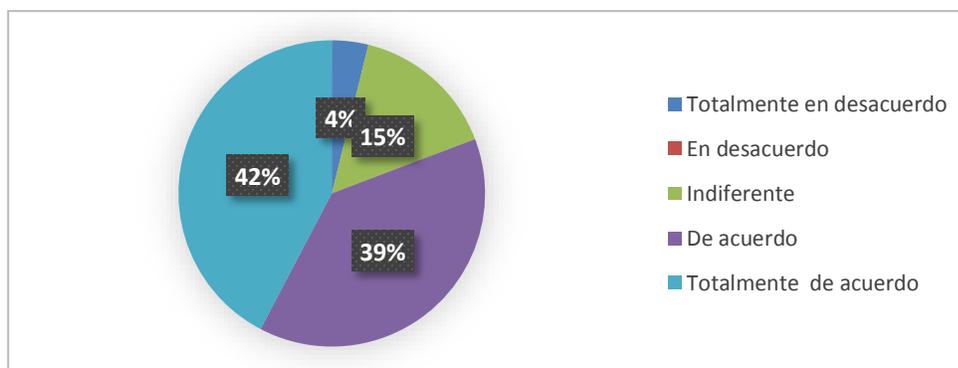


Gráfico 4.21. Laboratorios, espacios experimentales

ANÁLISIS: Se determina que el 42% de los docentes de la carrera de Agroindustria expresan estar totalmente de acuerdo con las instalaciones de los laboratorios; el 39% señaló estar de acuerdo; el 15% le es indiferente, debido a que las cátedras que estos ofrecen no necesitan de dichos espacios; y el 4% restante manifestó estar totalmente en desacuerdo con las instalaciones o espacios experimentales para la enseñanza o la realización de sus investigaciones.

21. Las instalaciones de la biblioteca son adecuadas

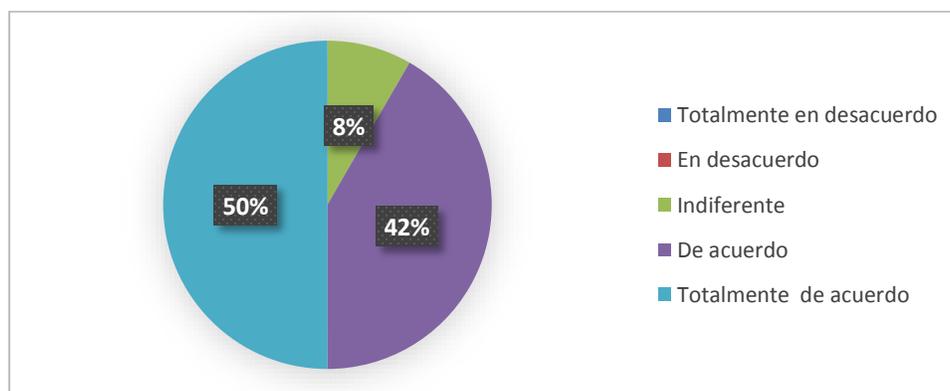


Gráfico 4.22. Instalaciones de la biblioteca

ANÁLISIS: Como se observa en el gráfico, el 50% de los docentes que laboran en la carrera de Agroindustria consideran totalmente adecuadas las instalaciones de la biblioteca; y el 46% está de acuerdo con aquello, y el 8% restante le es indiferente.

Ante estos resultados se demuestra que la mayoría de los docentes está satisfecha con las instalaciones de la biblioteca que ofrece la ESPAM MFL, para la realización de sus funciones como docencia e investigación.

22. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficiente

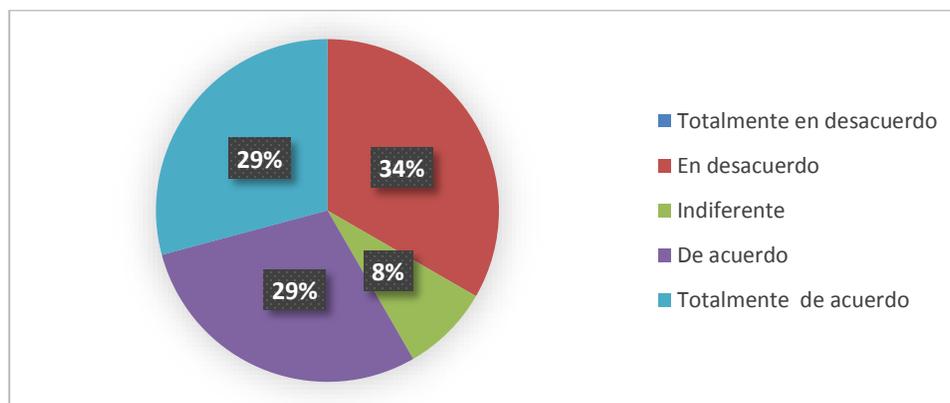


Gráfico 4.23. Fondos bibliográficos

ANÁLISIS: En base a los resultados se determinó que el 29% del personal docente están totalmente de acuerdo con los fondos bibliográficos que tiene la biblioteca de la ESPAM MFL, de igual forma otro 29% de docentes manifestaron estar de acuerdo, mientras que el 8% le parece indiferente, por lo contrario el 34% expresaron que están en desacuerdo, pues hacen falta fondos bibliográficos en la biblioteca para llevar a cabo las investigaciones de los estudiantes como la de ellos.

23. Los recursos didácticos disponibles son suficiente

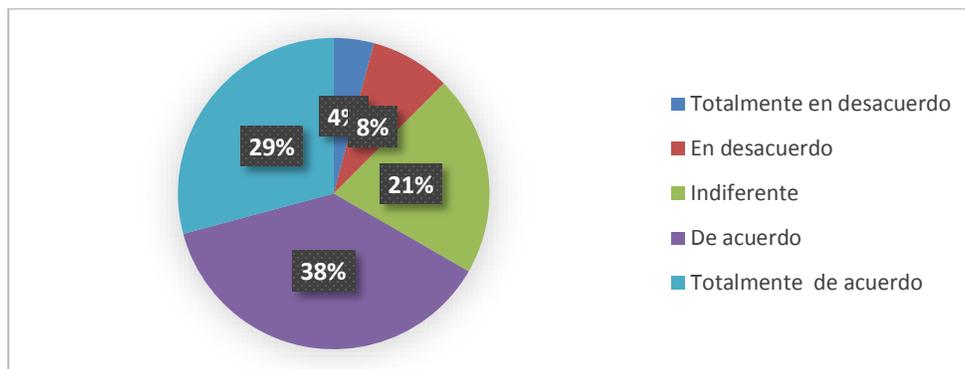


Gráfico 4.24. Recursos didácticos disponibles

ANÁLISIS: Se observa que el 29% de los docentes está totalmente de acuerdo con los recursos didácticos disponibles para la docencia; el 38% de acuerdo; no obstante, el 8% de los docentes encuestados están en desacuerdo, además del 4% restante manifiesta estar totalmente en desacuerdo. A lo que se deduce que existe un pequeño grupo de docentes, que no están satisfechos con dichos recursos.

24. La tecnología necesaria para para la obtención, tratamiento, almacenamiento, transferencia, presentación de datos e información es adecuada (internet)

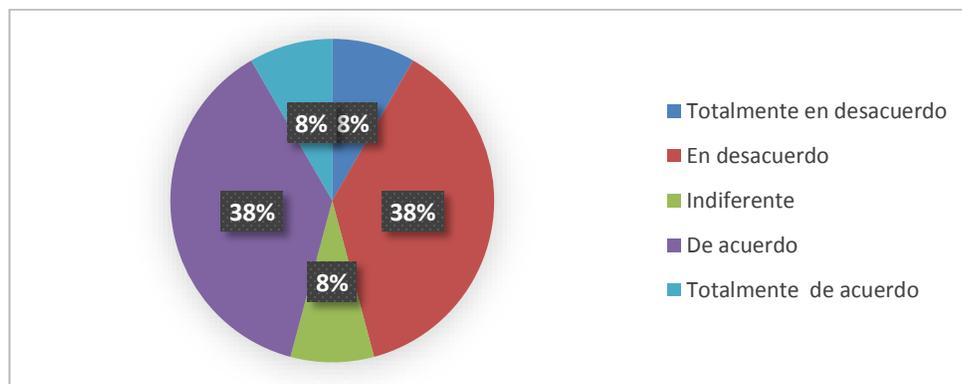


Gráfico 4.25. Tecnología adecuada

ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos, el 8% de los docentes están totalmente de acuerdo con la tecnología, y el 38% está de acuerdo; el 8% le es

indiferente, en contraste aquellos porcentajes, un 38% está en desacuerdo, y un 8% en total desacuerdo, a lo que expresaron que la internet suele ser pésima en ocasiones, lo cual dificulta la realización de algunas funciones donde es indispensable el eficiente uso de la tecnología y por ende del internet.

25. Las instalaciones del cubículo son adecuadas para la realización de sus funciones

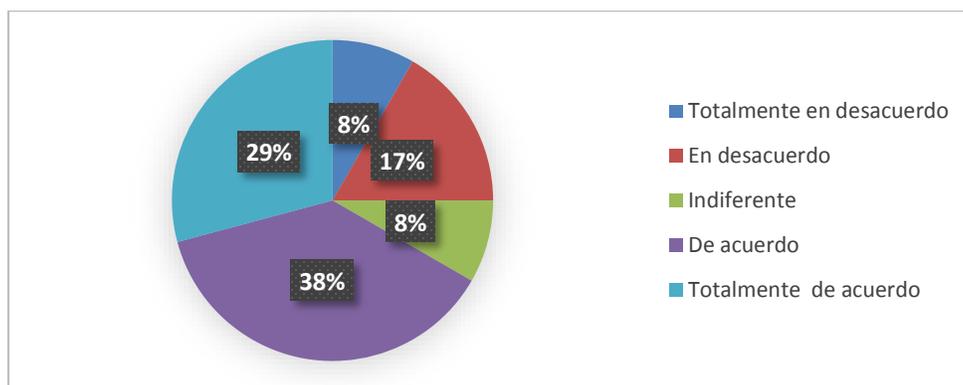


Gráfico 4.26. Instalaciones de los cubículos

ANÁLISIS: Como se observa en el gráfico el 29% de los docentes de Agroindustria están totalmente de acuerdo con las instalaciones de sus cubículos, corroborando con este porcentaje el 38% expreso estar de acuerdo, y para el 8% le es indiferente, un motivo de ello es que algunos docentes por el tipo de contrato que mantienen con la ESPAM MFL, no cuentan con cubículo personal, sin embargo el 17% de los docentes está en desacuerdo con las instalaciones, y el 8% está totalmente desacuerdo, por lo que es porcentaje representativo del cual se deduce que varios docentes no están satisfecho con las instalaciones de su cubículo para la realización de sus funciones.

RECONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN.

27.- ¿Cómo se siente Ud. con el reconocimiento de su trabajo docente?

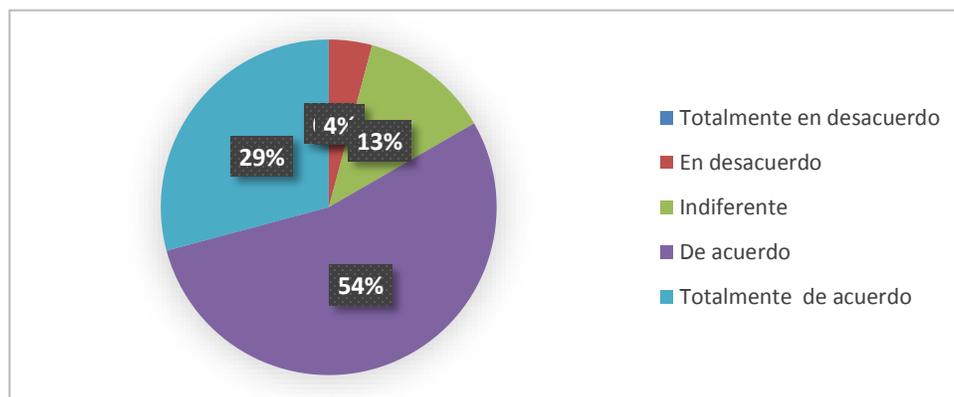


Gráfico 4.27. Reconocimiento del trabajo docente.

ANÁLISIS: De estas realidades es indudable que un 54% considera estar de acuerdo y un 29% totalmente de acuerdo y campante con el reconocimiento del trabajo a los docentes, mientras un 13% responde a indiferente por lo que se adaptan y aceptan lo favorable, por otra parte, el 4% está en desacuerdo por lo que quizás se sienten inconformes a los reconocimientos sobre el trabajo de los docentes.

28.- ¿Cómo se siente Ud. con respecto a las relaciones de labor docente entre compañeros?

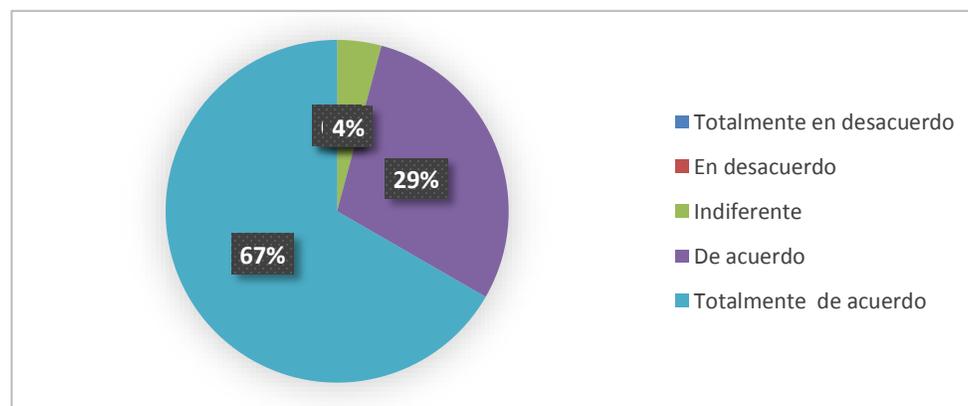


Gráfico 4.28. Relaciones laborales entre docentes y compañeros.

ANÁLISIS: El 67% revela estar totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo con las relaciones laborales de los docentes hacia sus compañeros, dentro de este contexto de secuelas no queda la menor duda que su compañerismo es excelente y que no existe ningún problema, que todos se ayudan entre sí, y un 4% responde a indiferente por lo que se agrupan a la mayoría.

29.- ¿Cómo se siente Ud. con el trato que percibe por parte de su autoridad?

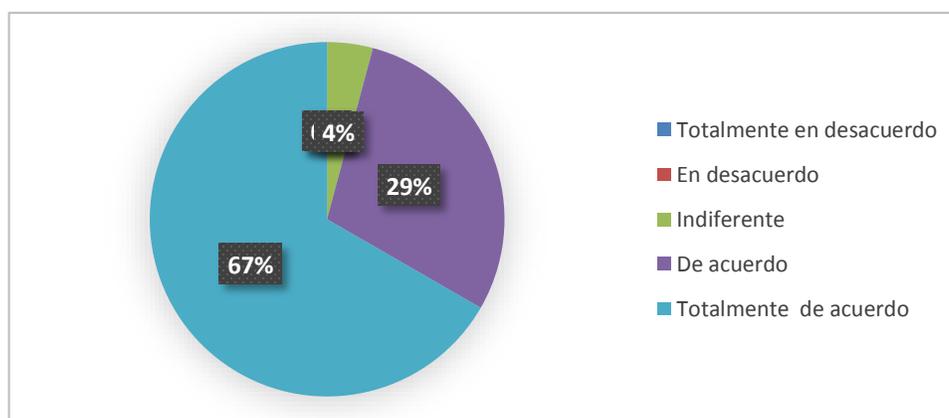


Gráfico 4.29. Trato que perciba por la autoridad.

ANÁLISIS: Con respecto a la interrogante el 67% confirman que se sienten totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo con el trato que reciben por parte de la autoridad, conforme a esto no se ve inconvenientes y se percibe la complacencia, y finalizando el análisis solo el 4% afirma que esta indiferente por lo que se agrupan al no tener inconvenientes.

30.- ¿Cómo se siente Ud. con el tipo de relación laboral (contratado/nombramiento) que tiene con la ESPAM MFL?

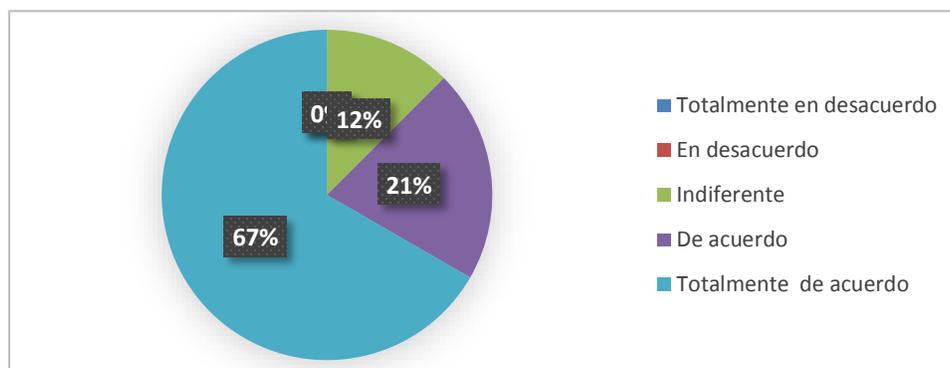


Gráfico 4.30. Relación laboral (contratado/nombramiento) que tiene con la ESPAM MFL

ANÁLISIS: Con los resultados obtenidos se visualiza que el 67% de los docentes están totalmente de acuerdo y un 21% de acuerdo, y finalizando con un 12% restante sentirse indiferente con aquello, a lo que corroboraba que los docentes si se sienten a gusto con el tipo de relación que mantienen con la ESPAM MFL, acomodándose a lo concedido por la institución.

31.- ¿Cómo se siente Ud. con respecto a las políticas que debe cumplir el personal Docente?

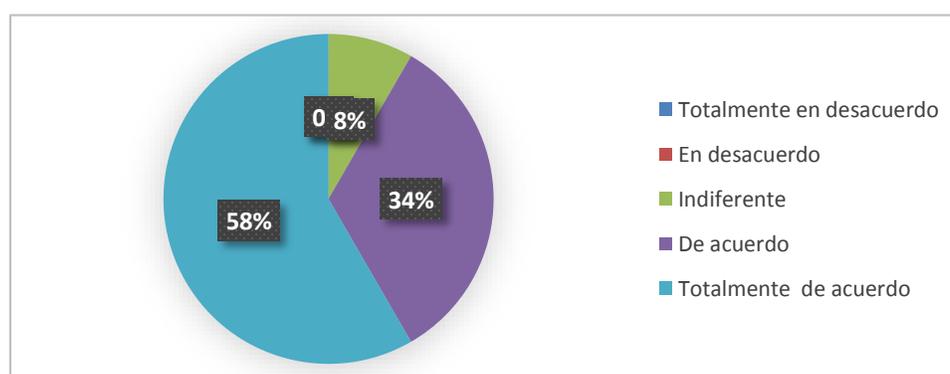


Gráfico 4.31. Políticas que cumple el docente.

ANÁLISIS: Como se presenta en el cuadro anterior el 58% está totalmente de acuerdo y el 34% de acuerdo con las políticas que deben cumplir los docentes dentro de la institución, y el 8% restante le es indiferente, a lo que varios docentes

afirmaron que las políticas tienen como finalidad en buen manejo de la institución, y que se deben cumplir con cabalidad por todos los miembros de la ESPAM MFL.

FASE 3. PROPONER UN PLAN DE MEJORA ORIENTADO A LA OPTIMIZACIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL.

INTRODUCCIÓN

El plan de mejora es un instrumento que permite dar un diagnóstico de la situación actual de alguna organización, es por ello que se propondrá un plan de mejora donde se presentan las falencias existentes en el ambiente de trabajo de los docentes de la carrera de Agroindustria y los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los mismos.

La descripción óptima de las acciones que contiene el plan de mejora está basada dentro de los resultados obtenidos a partir de la investigación planteada donde bajo las falencias seleccionadas se ha optado por la presentación de soluciones para mejorar la satisfacción y calidad del desempeño laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

Es así que el plan de mejora contiene las estrategias, actividades y responsables para contribuir a elevar el nivel de satisfacción laboral. Para realizar este plan de mejora, se ha considerado los resultados obtenidos en la encuesta formulada a los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL, para entender el cuadro de plan de mejoras que se expone a continuación:

Cuadro 1. Plan de mejora1. Mejoramiento del sistema pedagógico de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

PLAN DE MEJORA 1. MEJORAMIENTO DEL SISTEMA PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA CON RELACION A LA PLANIFICACION DE MATERIAS Y EL TIEMPO ESTABLECIDO.				
OBJETIVO	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	DURACIÓN	FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad de la planificación pedagógica de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL. Implementar un nivel de investigación científica que esté relacionado hacia el cumplimiento de la línea de investigación de la carrera de Agroindustria. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de un sistema que adopte elementos pedagógicos donde interactúe el docente con el estudiante. Capacitación a los docentes de la carrera de Agroindustria sobre la aplicación de los nuevos elementos pedagógicos establecidos. Asignación de una carga de trabajo individual de los docentes con relación a su formación académica establecida. Implementación de una asistencia docente para la distribución optima de las actividades de la docencia. Optimización de la difusión de los resultados de las investigaciones científicas con la finalidad de elevar el nivel investigativo de la carrera. 	<p>Rectora de la ESPAM MFL y el director de la carrera de Agroindustria.</p>	<p>11 meses</p>	<p>ESPAM MFL</p>

Fuente: elaborado por las autoras.

Cuadro 2. Plan de mejora 2. Inclusión de la gestión administrativa para agilizar y resolver a tiempo las tareas de coordinación académica.

PLAN DE MEJORA 2. INCLUSIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AGILIZAR Y RESOLVER A TIEMPO LAS TAREAS DE COORDINACION ACADÉMICA.				
OBJETIVO	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	DURACIÓN	FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> Incluir la gestión administrativa con la finalidad de agilizar y resolver a tiempo las tareas de coordinación académica. 	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y creación de actividades con fines pedagógicos que permitan resolver los problemas de los docentes de manera oportuna. Conformación de mesas de trabajos con los docentes y director de la carrera de Agroindustria con relación a la ejecución y tiempo destinado para la planificación de sus actividades académicas. Distribución de los cargos otorgados de coordinación y gestión a los docentes de la carrera de Agroindustria de acuerdo al tema de estudio y su especialidad. Interacción estudiante y docente para mejoramiento en la selección de los proyectos de investigación de la carrera de Agroindustria. <ul style="list-style-type: none"> Implementación de estrategias evaluativas sobre las actividades de gestión que establece el Reglamento de Distribución académica de la ESPAM MFL. 	<p>Rectora de la ESPAM MFL y el director de la carrera de Agroindustria.</p>	<p>9 meses</p>	<p>ESPAM MFL</p>

Fuente: Elaborado por las autoras.

Cuadro 3. Mejoramiento del ambiente laboral y la utilización óptima de los recursos para los docentes de la carrera de Agroindustria.

ÁREA DE MEJORA 3. MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE LABORAL Y LA UTILIZACIÓN ÓPTIMA DE LOS RECURSOS PARA LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA.				
OBJETIVO	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	DURACIÓN	FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el ambiente laboral y la utilización óptima de los recursos para los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL. 	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de las aulas de la carrera de Agroindustria con los equipos tecnológicos y físicos necesarios para el desarrollo de una enseñanza de calidad. Implementación y organización innovadora de los laboratorios que cuente con espacios experimentales óptimos que faciliten la calidad de la docencia enfocada a una actividad experimental. Inserción de recursos bibliográficos como libros, revistas, entre otros que promueven la investigación científica de calidad. Capacitación a los docentes sobre la 	<p>Rectora de la ESPAM MFL y el director de la carrera de Agroindustria.</p>	<p>10 meses</p>	<p>ESPAM MFL</p>

	<p>aplicación de nuevos recursos didácticos para transmitir una buena enseñanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del sistema de internet para realizar de forma ágil las actividades de docencia de la carrera de Agroindustria. • Creación de nuevos espacios de intervención donde el docente exponga los mejoramientos y adecuaciones sobre los métodos pedagógicos a ser aplicados en su modalidad de estudio. 			
--	--	--	--	--

Fuente: Elaborado por las autoras

Cuadro 4. Reconocimiento y comunicación efectiva del desarrollo laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

ÁREA DE MEJORA 4. RECONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN EFECTIVA DEL DESARROLLO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL				
OBJETIVO	ACTIVIDADES DE MEJORA	RESPONSABLE	DURACIÓN	FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del reconocimiento y comunicación efectiva del desarrollo laboral de 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de incentivos laborales sobre las actividades académicas que realizan los docentes 	<p>Rectora de la ESPAM MFL y el director de la carrera de Agroindustria.</p>		<p>ESPAM MFL</p>

<p>los docentes de la carrera de Agroindustria.</p>	<p>durante el cumplimiento total de los objetivos planteados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de reuniones donde se exponga el reconocimiento mensual de los docentes que mejor desenvolvimiento han tenido durante su desarrollo pedagógico, al igual de la presentación de mayores proyectos de investigación. 		<p>11 meses</p>	
---	--	--	-----------------	--

Fuente: Elaborado por las autoras.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- La identificación de las actividades de los docentes permitió obtener información sobre las funciones sustantivas, que de acuerdo a su carga horaria deben cumplir, como son las actividades de docencia, gestión, investigación y vinculación.
- EL cuestionario estructurado como instrumento para obtener un diagnóstico de la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo, permitió detectar insatisfacción en infraestructura, en las actividades de docencia, investigación y gestión.
- A través del plan de mejora se detalló la descripción de las falencias que influyen en la satisfacción laboral de los docentes, en el cual se plantearon objetivos y actividades para su respectiva sociabilización y aplicación por parte de la dirección de carrera de Agroindustria.

5.2. RECOMENDACIONES

- Que la distribución de las actividades de los docentes, considere el tiempo que conlleva cada una de estas actividades para su cumplimiento, y de esta manera permitir que los docentes se sientan satisfechos con su carga horaria.
- La ESPAM MFL, debe utilizar periódicamente instrumentos que permitan obtener un diagnóstico de la satisfacción laboral de los docentes, ya que esto permitirá a la institución conocer el grado de insatisfacción laboral para la

toma de correctivos en el ambiente de trabajo que tengan los docentes con respecto a sus actividades, o infraestructura de la misma.

- Proponer la ejecución de las acciones propuestas en el plan de mejora, con la finalidad que la institución proceda con la mejora continua en la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. 2013. Plan de Mejoras (En línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato HTML. Disponible en <http://www.uantof.cl/acreding/Documentos>
- Aguilera, R. 2013. Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. Revista Scielo. (En línea).EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato HTML. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005
- Aguirre, C; Vauro, M; Labarthe, C. 2015. Estresores Laborales Y Bienestar En El Trabajo En Personal Aeronáutico De Cabina. Montevideo. Revista scielo. Vol 9. No 2. (En línea).EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato HTML. Disponible en:http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007
- Anwandter, P. 2016. Coaching: Factores y Estrategias. (En línea).EC. Consultado, 19 de jun. 2018. Disponible en https://books.google.com.ec/books?id=PeXDDQAAQBAJ&pg=PT32&dq=concepto+de+la+palabra+estrategia&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=concepto%20de%20la%20palabra%20estrategia&f=false
- Armienta G, 2013. La privatización de los servicios públicos municipales, una necesidad para la democracia y una realidad. México. Revista Scielo. Vol. 7. p 4. (En línea).EC Consultado, 19 de jun. 2018. Disponible en:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472013000200006
- Arias, L; arias G. 2014.Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Chile- Santiago. Revista scielo. Vol. 16. No. 51. (En línea). EC. Consultado, 19 de jun. 2018. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492014000300010&lng=es&nrm=iso
- Avalos, A; Borrás, F; López, M. 2015. Indicadores financieros de eficacia en proyecto de desarrollo del patrimonio cultural. La Habana-Cuba. Revista Scielo.vol.9. (En línea). CU. Consultado, 19 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552015000200006
- Avalos, A; Borrás, F; Padilla, L. 2014. Propuesta de indicadores para evaluar eficiencia y eficacia en proyectos de desarrollo del patrimonio cultural en la ciudad de Camagüey. (En línea).CU. Consultado, 19 de jun. 2018. Disponible en. Formato PDF. Disponible en

https://www.researchgate.net/publication/31691371_Propuesta_de_indicadores_para_evaluar_eficiencia_y_eficacia_en_proyectos_de_desarrollo_del_patrimonio_cultural_en_la_ciudad_de_Camaguey

- Casermeiro, M. (2017). La Calidad en los Servicios Públicos. Pág. 7-24. (En línea). EC. Consultado, 8 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en http://www.salta.gov.ar/descargas/archivos/ocspdfs/ocs_la_calidad_en_los_servicios_publicos.pdf
- Chiang, M; Gómez, N; Salazar, C. 2014. . Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Chile. Revista Scielo. Vol. 30. (En Línea).EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a07.pdf>
- Chiang, M; San Martín, N. 2015. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. (En Línea). EC. Consultado, 2 de may. 2018. Formato php. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Consejo de Educación Superior. 2012. Actividades del personal académico. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: http://unl.edu.ec/sites/default/files/contenido/transparencia/reglamento_de_carrera_y_escalafn_del_profesor_e_investigador_del_sistema_de_educacin_superior_codificacion_0.pdf
- Constitución Política del Ecuador, Capítulo séptimo Administración pública Sección tercera. Servidoras y servidores públicos. 2008. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.justicia.gob.ec>
- _____ a. 2008. Capítulo sexto. Trabajo y producción. (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Contreras, E. 2014. El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. (En línea). CO. Consultado, 19 de may. 2018. Disponible en <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/6115/3518>
- Cruz, R. 2014. Qué son y para qué sirven los Modelos Educativos. (En línea). EC. . Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/1043797.que-son-y-para-que-sirven-los-modelos-educativos.htm>

- ESPAM MFL (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix Lopez.2016. Modelo Educativo. P 9, 34,36
- Ferreira, E; Pereira, J. 2014. Educación Fiscal y Eficiencia Pública: Un Estudio de sus Relaciones a Partir de la Gestión de Recursos Municipales. Brasilia-Brasil. Revista Redalyc. Vol. 8. P 444 (En línea). EC. . Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4416/441642786007.pdf>
- Flores, C; Díaz, L; Rodríguez, P; Paramo, D. 2015. Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS. Chile-Santiago. Revista Scielo. Vol. 17. No 54. (En línea). EC. Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492015000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Flores, G. 2016. Estudio de satisfacción laboral. (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018 Formato PDF. Disponible en:<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12386/1/UPS-CT006466.pdf>
- Grijalva, A; Palacios, C; Patiño C; Tamayo, D. 2016. Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015. (En línea).EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf
- Haro, G. 2015. Estrategias en la gestión pública. (En línea). EC. Consultado, 25 de may. 2018. Formato PDF. Disponible en <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/10378/3/CD-6177.pdf>
- Hyemin, J; Valencia, S; Rodríguez, C; Preciado, L; Soltero, R. 2013. Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. Mexico. Revista Scielo. Vol 1. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2013/wax138c.pdf>
- Jiménez, E; Jara, M; Miranda, E. 2012. Burnout, apoyo y satisfacción laboral en docentes. México. Revista Redalyc. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/2823/282323570013/>
- Lajara, B. 2015. La importancia de la estrategia empresarial. (En línea). ES. Consultado, 11 de jun. 2017. Disponible en <https://www.doeua.es/la-importancia-de-la-estrategia-empresarial-bartolome-marco-lajara-master-en-direccion-y-gestion-de-empresas-de-la-universidad-de-alicante/>

- López, A; Gallegos, V. 2014. Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. Valdivia-Chile. Revista Scielo. Vol. 40. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052014000100010&script=sci_arttext
- LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público). 2010. Título I, del Servidor Público. EC. p 65. (En Línea). EC. Consultado, 15 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.pdfORGANICASERVICIO-PUBLICO.pdf
- MAP (Ministerio de administración pública) 2014. Plan de mejora. (En línea). DO. Consultado 16 de jun. 2018. formato PDF. Disponible en: <http://map.gob.do/wp-content/uploads/2012/04/GUIA-para-la-Elaboracion-e-Implementacion-del-Plan-de-Mejora-Institucional.pdf>
- Margalef, L. 2016. Enseñanza y desarrollo personal. Revista de Psicología no.16 (En línea).LA PAZ. Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000200005
- Martín, D. R. 2015. La formación docente universitaria en Cuba: sus fundamentos desde una perspectiva desarrolladora del aprendizaje y la enseñanza. Estudios Pedagógicos (En línea). Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v41n1/art20.pdf>
- Ministerio de Educación. 2012. Documento de apoyo _Plan de Mejoras. (En Línea). EC. Consultado, 15 de Jun 2018. Formato PDF. Disponible en: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_-Mejora1.pdf
- Nieva, J.; Martínez, O. 2016. Una nueva mirada sobre la Formación Docente.Revista Universidad y Sociedad vol.8 no.4 Cienfuegos sep.-dic. 2016. versión On-line ISSN 2218-3620 (En línea).CUBA. Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002
- Padilla, A.; López, M.; Rodríguez, A. (2015). La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas. Revista Universidad y Sociedad. vol.7 no.1 (En línea). CBA. Consultado, 1 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100012
- Plan Nacional de Desarrollo 2017. Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: www.planificacion.gob.ec

- Pulido, M. 2015. Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. Revista Redalyc. . (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Safdie, R. 2014. Realización laboral. (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.larevista.ec/orientacion/psicologia/realizacion-laboral>
- Sánchez C; Martínez S. 2014. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. (En línea). EC. Consultado, 11 de may. 2018. Formato php. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100003
- Sánchez, M.; Sánchez, P.; Cruz, M.; Sánchez, F. 2013. Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral. Revista de Administración de Empresas. Scielo. (En línea) Consultado, 8 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rae/v_54n5/0034-7590-rae-54-05-0537.pdf
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. 2017. Agenda Zonal ZONA 4- Pacífico. Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas. (En línea). EC. Consultado, 28 de abr. 2018. Formato PDF. Disponible en: <http://www.planificacion.gob.ec>
- Sanca, M. 2011. Tipos de investigación. Revistas Bolivianas (En línea). Consultado, 11 de nov. 2018. Formato PDF. Disponible en: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext
- Sanín, J.; Salanova, M. 2017. Satisfacción laboral: el camino entre el psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. (En línea) Consultado, 8 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsychology/article/viewFile/2117/6781>
- Rosales, G.; Rodal, A.; Chumbi, V.; Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral. Revista Electrónica (En línea). EC. Consultado, 8 de jun. 2018. Formato PDF. Disponible en <http://oaji.net/articles/2017/2279-1504882861.pdf>
- Torres, X; Logroño, M. 2017. La Gestión y administración pública en el Ecuador. Pág. 6-7
- Zayas, P.; Almaguer, M.; Álvarez, L. (2014). Instrumento para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización. Revista

Caribeña (En línea). EC. Consultado, 24 de oct. 2018. Formato PDF.
Disponible en <http://caribeña.eumed.net/satisfaccion-laboral/>

ANEXOS

ANEXO 01



Foto 1. Entrevista al director de carrera de Agroindustria PhD, Ely Sacón



Foto 2. Encuesta a los docentes de Agroindustria de la ESPAM MFL

ANEXO 2

ENTREVISTA DIRIGIDA AL PHD. ELY FERNANDO SACON VERA, DIRECTOR DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA DE LA ESPAM MFL

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

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

El cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca del ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la carrera de Agroindustria de la ESPAM MFL.

Los datos que nos proporcione se trataran con absoluta confidencialidad y anonimato, le rogamos, por tanto que responda con la mayor sinceridad posible.

SEXO:

Femenino Masculino

CLASE DE NOMBRAMIENTO O CONTRATADO

- Profesor ocasional tiempo completo
- Profesor titular principal de escalafón previo tiempo completo
- Profesor tiempo completo auxiliar 1
- Profesor tiempo completo auxiliar 2
- Profesor principal medio tiempo

ACTIVIDAD DOCENTE	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Como se siente Ud. con los objetivos recogidos en el plan de estudio					
La planificación de los contenidos de los sílabos es adecuada					
Como se siente Ud. con la evaluación de la actividad docente					
Como se siente Ud. con la autonomía para planificar su trabajo docente					
Como se siente Ud. con la distribución de materias asignadas					
Como se siente Ud. Con el tiempo establecido para la preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.					
Como se siente Ud. con la carga de trabajo individual (tutorías, prácticas, entre otros)					
Como se siente Ud. con la carga horaria					

Como se siente Ud. con respecto a las actividades de docencia establecidas en el Reglamento de Distribución Académica 2018 de la ESPAM MFL					
--	--	--	--	--	--

ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y DE VINCULACIÓN	1	2	3	4	5
Como se siente Ud. con las medidas y políticas de la ESPAM para promover la investigación					
La investigación que realiza contribuye a actualizar su actividad docente					
Como se siente Ud. con la difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación a través de publicaciones					
Como se siente Ud. con el tiempo dedicado a asesoría, tutoría o dirección de tesis y de maestrías de investigación asignado					
Como se siente Ud. con respecto al cumplimiento de las actividades de investigación y vinculación establecidas en el Reglamento de Distribución Académica 2018 de la ESPAM MFL					

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	1	2	3	4	5
Como se siente Ud. con la gestión administrativa que mantiene la carrera para solucionar los problemas					
Como se siente Ud. con el tiempo establecido para las tareas de gestión					
Como se siente Ud. con los cargos otorgados para la actividad de coordinación y gestión					
Como se siente Ud. con el Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado (integrantes de la Comisión de Rediseño de las carreras)					
Como se siente Ud. con respecto a las actividades de gestión establecidas en el Reglamento de Distribución Académica 2018 de la ESPAM MFL					

INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA LA DOCENCIA	1	2	3	4	5
Las aulas que utilizo son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza (equipamiento, climatización, iluminación, acústica, mobiliaria)					
Los laboratorios, espacios experimentales y su equipamiento son adecuados para la docencia					
Las instalaciones de la biblioteca son adecuadas					
Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficiente					
Los recursos didácticos disponibles son suficientes					
La tecnología necesaria para la obtención, tratamiento, almacenamiento, transferencia y presentación de datos e información es adecuada (internet)					
Las instalaciones de mi cubículo son cómodas para la realización de mis funciones					

RECONOCIMIENTO, COMUNICACIÓN,					
Como se siente Ud. con el reconocimiento de su trabajo docente					
Como se siente Ud. con respeto a las relaciones de labor docente entre compañeros					
Como se siente Ud. con el trato que percibe por parte de su autoridad					
Como se siente Ud. con el tipo de relación laboral (contratado/nombramiento) que tiene con la ESPAM MFL.					
Como se siente Ud. con respecto a las políticas que debe cumplir el personal Docente					