



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Carrera de Administración de Empresas**

**TEMA:**

Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de  
una institución educativa.

**AUTORA:**

Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TUTORA:**

Ing. Bajaña Villagomez, Yanina, Phd

**Guayaquil, Ecuador**

**09 de Febrero del 2023**



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Carrera de Administración de Empresas**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**.

### **TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Bajaña Villagomez, Yanina, PhD**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.**

**Guayaquil, a los 09 del mes de Febrero del año 2023**



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Carrera de Administración de Empresas**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una Institución Educativa** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023**

**LA AUTORA**

*Domenica*

f. \_\_\_\_\_  
**Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica**



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Carrera de Administración de Empresas**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Tenesaca Aguirre, Miriam Doménica**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una Institución Educativa**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 09 del mes de febrero del año 2023**

**LA AUTORA:**

f.   
**Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica**



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad de Economía y Empresa  
Carrera de Administración de Empresas

## REPORTE URKUND

← → ↻ 🔒 secure.orkund.com/old/view/149771460-617986-308061#q1bKLvayijbQMbbQMTHSMTHVsTSM1VEqzkzPy0zLTE7MS05VsjLQMzCwN

Gmail YouTube Maps

URKUND

Documento [Miriam.Tenesaca.doc](#) (D156914726)

Presentado 2023-01-25 11:50 (-05:00)

Presentado por yashebavi@hotmail.com

Recibido yanina.bajana.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje [Miriam.Tenesaca] [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 28 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

📄 🔍 🗨️ 🗑️ ⬆️ ⬅️ ➡️

TUTORA

f. \_\_\_\_\_  
Ing. Bajaña Villagómez, Yanina, PhD



UNIVERSIDAD CATOLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad de Economía y Empresa**  
**Carrera de Administración de Empresas**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Ec. Pico Versoza, Lucía, Mgs.**

DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Econ. Govea Andrade, Karina, PhD.**

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ing. Diez Farhat, Said, Ph.D**

OPONENTE

## **Dedicatoria**

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres, hermana, mis 8 perritos, a mis abuelos, tíos, primos, amigos, a Rumanny y especialmente a mi abuelito Rosendo que me ve desde el cielo y estuviera orgulloso de verme convertirme en toda una profesional.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a la vida en otorgarme la oportunidad de estudiar y poder terminar mis estudios, a mis papás que me apoyaron en todo momento, a mi hermana que estaba en mis noches acompañándome, a mis abuelos que me daban aliento en terminar mi carrera, a mi primo Gustavo que me daba consejos, a mis amigas y Rumanny me apoyaban en cada momento y por último a mi tutora de tesis Ing. Yanina Bajaña que me acompañó en el desarrollo de mi tesis.



# ÍNDICE

Introducción .....	2
Antecedentes .....	4
Planteamiento del problema.....	6
Formulación del problema .....	7
Justificación.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo general .....	8
Objetivos específicos .....	8
Hipótesis.....	9
Preguntas de investigación .....	9
Delimitación.....	9
Limitación .....	10
Resumen.....	10
Capítulo I: Marco Teórico.....	11
Teorías de Satisfacción laboral .....	11
Modelo de investigación sobre la satisfacción laboral de los profesores .	16
Satisfacción Laboral del Docente .....	17
Marco Conceptual.....	18
Diseño de trabajo .....	18
Condiciones de vida asociadas al trabajo .....	19
Realización personal.....	19
Promoción y superiores.....	19

Salario .....	19
Marco Referencial.....	20
Capítulo II: Metodología.....	29
Diseño de investigación .....	29
Alcance de investigación.....	29
Método .....	30
Diseño .....	30
Corte .....	30
Población.....	31
Muestra .....	31
Instrumento .....	32
Acuerdo de confidencialidad .....	34
Técnica de recogida de datos .....	34
Capítulo III: Análisis e Interpretación de Resultados.....	36
Variable: Realización Personal.....	36
Variable: Diseño de Trabajo .....	37
Variable: Salario .....	37
Variable: Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo .....	38
Variable: Promoción y Superiores .....	38
Variable: Total Encuesta .....	39
Prueba de normalidad .....	40
Estadística descriptiva.....	43
Correlación .....	51

Capítulo IV: Diseño de propuesta .....	52
Presupuesto .....	53
Conclusiones .....	57
Recomendaciones .....	59
REFERENCIAS .....	60
Apéndice A .....	66
Apéndice B .....	67
Apéndice C .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Personal laborando</i> .....	31
Tabla 2 <i>Fórmula</i> .....	32
Tabla 3 <i>Realización Personal</i> .....	36
Tabla 4 <i>Diseño de Trabajo</i> .....	37
Tabla 5 <i>Realización Salario</i> .....	37
Tabla 6 <i>Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo</i> .....	38
Tabla 7 <i>Promoción y Superiores</i> .....	38
Tabla 8 <i>Total Encuesta</i> .....	39
Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad</i> .....	40
Tabla 10 <i>Prueba de Normalidad</i> .....	41
Tabla 11 <i>Correlación</i> .....	51
Tabla 12 <i>Diseño de Propuesta</i> .....	52
Tabla 13 <i>Presupuesto de diploma</i> .....	53
Tabla 14 <i>Habilidades de un Buen Docente</i> .....	54

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Estadísticas de docentes del año 2021-2022</i> .....	4
Figura 2 <i>Estadísticas de docentes del año 2020-2021</i> .....	4
Figura 3 <i>Estadísticas de docentes del año 2019-2020</i> .....	5
Figura 4 <i>Evolución del Número de Estudiantes en Ecuador, Período 2009 - 2022</i> .....	5
Figura 5 <i>Estadísticas de Tasa de Abandono</i> .....	6
Figura 6 <i>Pirámide de Maslow</i> .....	11
Figura 7 <i>Teoría de la motivación - higiene</i> .....	14
Figura 8 <i>Modelo de investigación sobre la satisfacción laboral de los profesores</i> .....	16
Figura 9 <i>Comparación de investigación sobre los Autores Pujos &amp; Dabos y Ulate – Araya</i> .....	22
Figura 10 <i>Comparación de investigación sobre los Autores</i> .....	23
Figura 11 <i>Comparación de investigación sobre los Autores</i> .....	24
Figura 12 <i>Similitud de investigación sobre los Autores</i> .....	25
Figura 13 <i>Resumen de investigación</i> .....	26
Figura 14 <i>Factores relacionados a la satisfacción laboral</i> .....	27
Figura 15 <i>Género</i> .....	43
Figura 16 <i>Área o departamento</i> .....	43
Figura 17 <i>Edad</i> .....	44
Figura 18 <i>Tiempo de Servicio</i> .....	45
Figura 19 <i>Realización Personal</i> .....	45
Figura 20 <i>Diseño de Trabajo</i> .....	46

Figura 21 <i>Salario</i> .....	47
Figura 22 <i>Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo</i> .....	48
Figura 23 <i>Promoción y Superiores</i> .....	49
Figura 24 <i>Promedios Total</i> .....	50
Figura 25 <i>Pasos para la aplicación de encuesta de satisfacción laboral</i> .....	56

## RESUMEN

En la siguiente investigación su objetivo principal fue de evaluar la satisfacción laboral del personal en una institución educativa, con un enfoque cuantitativo de corte transversal y alcance descriptivo correlacional, cuyo instrumento es la encuesta que está dividida en dos secciones una para las preguntas demográficas que consta de 4 preguntas y la otra sección que consta de 32 preguntas en las cuales se va a medir las 5 factores que se planteó, aplicada a una muestra de 53 personas que laboran en la institución. También se espera que los datos obtenidos, sirva de interés para los responsables oportunos y que también ayuden a tomar las medidas más eficaces para mejorar las inconformidades que exista dentro de la institución, también para futuras investigación que tengan interés. Los resultados mostraron una categoría entre 3 y 4 donde demuestra que los docentes de dicha institución no se encuentran conforme con algunos aspectos, pero tampoco se encuentran insatisfecho ya que no baja a la categoría 1 o 2. La teoría que se adaptó más en la investigación fue la de los autores Herzberg, Mausner & Snyderman que la nombraron Teoría de la motivación – higiene, está basada en el trabajo de jerarquía de Maslow.

**Palabras Claves:** *satisfacción laboral, salario, instrumento de medida, diseño de trabajo, docentes.*

## ABSTRACT

In the following investigation, its main objective was to evaluate the job satisfaction of the staff in an educational institution, with a quantitative cross-sectional approach and descriptive correlational scope, whose instrument is the survey that is divided into two sections, one for the demographic questions that consists of 4 questions and the other section consisting of 32 questions in which the 5 factors that were raised will be measured, applied to a sample of 53 people who work in the institution. It is also expected that the data obtained will be of interest to those responsible and that they will also help to take the most effective measures to improve the non-conformities that exist within the institution, also for future research that may be of interest. The results showed a category between 3 and 4 where it shows that the teachers of said institution are not satisfied with some aspects, but they are not dissatisfied either since it does not fall to category 1 or 2. The theory that was most adapted in the investigation It was that of the authors Herzberg, Mausner & Snyderman who named it Motivation Theory - Hygiene, it is based on Maslow's hierarchy work.

**Keywords:** *job satisfaction, salary, measuring instrument, job design, teachers.*



## Introducción

Las actividades laborales juegan un papel muy importante en la vida de los individuos, porque las personas pasan más tiempo durante el día en la empresa en la que laboran que en su propia casa. Ante esta realidad se torna importante contar con un alto índice de satisfacción laboral. La falta de esta pudiera hacer menos competitiva a la empresa generando desventajas frente a sus competidores. Por esta razón la satisfacción laboral ha sido abordada como variable de relevante interés durante el último siglo (Pujol-Cols, 2018).

A lo largo de la historia de las empresas ecuatorianas, todos los empleados y trabajadores han sido el pilar fundamental para el desarrollo de dichas organizaciones, siendo personas productivas que contribuyen al éxito de estas. Con base en lo dicho, es importante tener presente cuidar, proteger e incentivar a los empleados para el buen futuro de las empresas y así obtener mejores réditos.

Richard Branson hace mención a la prioridad que se debe dar a los empleados y que el bienestar de los mismos se revierte en el trato que estos brindan a los clientes (Arrizabalaga, 2018). Este pensamiento, destaca la importancia, que tiene mantener la satisfacción de los individuos que colaboran en una organización cuyos efectos se revierten en la fidelidad del cliente. Ante esto surge el interés de realizar la presente investigación con el fin de generar una propuesta de un plan de mejora para la satisfacción laboral del personal de una Institución Educativa, considerando que la satisfacción del empleado o empleados incide positivamente en la productividad de la empresa.

Cavalcante (2004) mencionó a la satisfacción laboral desde dos perspectivas una de ellas enfocada en la actitud del individuo en su entorno laboral, que tiene tres componentes importantes: cognitiva, comportamiento y afectiva. La segunda perspectiva trata más de las particularidades y situaciones que suceden en el trabajo que esto es lo que ayuda a producir experiencias subjetivas. Con relación a este criterio la presente investigación tiene por objetivo determinar que componentes son significativos para mejorar la satisfacción laboral de los individuos en una organización.

Como ocurre con otras organizaciones, en las Instituciones de Educación Superior (IES) su base son los recursos humanos; por lo tanto, evaluar su satisfacción laboral (SL) es un factor importante, ya que a partir de esta evaluación es posible determinar cómo los empleados logran sus metas, así como las condiciones, eventos y factores que influyen en su desempeño (Portillo et al., 2014). El sistema educativo será de alta calidad en la medida en que contribuya a alcanzar las metas que el país se ha propuesto. Por ello, el Ministerio de educación en el Ecuador tiene un concepto sistémico y multidimensional la calidad de la educación en la que se prestan los servicios, las personas y las circunstancias que lo rigen y los productos que produce que contribuyen al logro objetivos contribuir a la creación de un mundo democrático, armónico, multicultural, prosperidad e igualdad de oportunidades para todos (Ministerio de Educación, 2017).

La satisfacción laboral en la educación afecta en el cumplimiento del papel de los educadores en el desarrollo integral de los estudiantes. Esta es la razón porque un docente satisfecho con su trabajo es un docente más motivado para lograr metas educativas con estudiantes que tienden a ser más innovadores. Educar, probar métodos y recursos educativos más efectivos hacia estos objetivos, más dedicados a su trabajo y más dispuestos a hacer su trabajo mejora (Pilatasig, 2020).

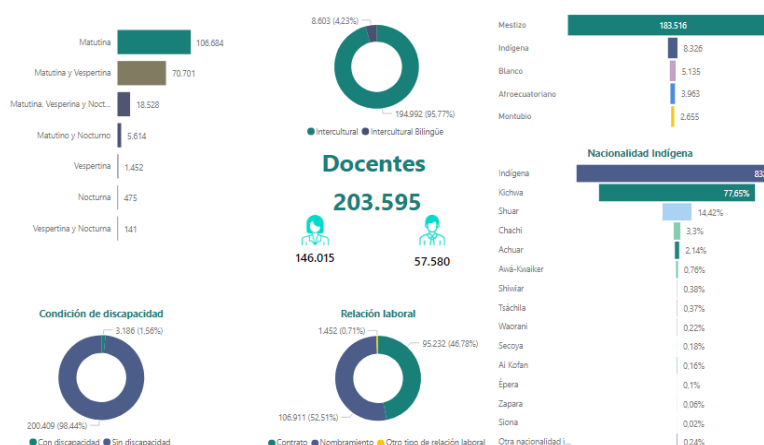
El objetivo para determinar la relación entre la satisfacción laboral y los estándares de desempeño tienen que ver con promover el aprendizaje en el salón de clases que ayude a permitir a todos los estudiantes ecuatorianos tengan un perfil de egresados o estudios enumerados en el currículo nacional de educación general escuelas primarias y secundarias. Mejorar los estándares de aprendizaje generan economías más productivas y por ende mayor riqueza nacional. Es por tanto necesario determinar aspectos que mejoran la satisfacción laboral de docente y personal administrativo con el fin de dar paso a entornos de aprendizaje más eficientes. Las instituciones escolares son cada vez más complejas por eso requiere y exige que estén dispuestos a resolver los problemas de gestión escolar e instituciones de una manera que satisfaga los requisitos sociales como las necesidades que la comunidad educativa presenta a diario.

## Antecedentes

En el Ecuador para el año 2021 – 2022 se registró 203.595 docentes; en cambio para el periodo 2020 – 2021 hubo 206.875 y en el año 2019-2020 hubo 219.995; como se aprecia en las Figuras 1, 2 y 3. Se estima que en dos años cerca de 10.000 docentes salieron del sistema nacional de educación. Estos docentes han salido por jubilación, renuncias o fallecimiento. Andrés Quishpe sostuvo que existe una sobrecarga laboral para los docentes de nombramiento definitivo y que esto afecta la calidad educativa de las instituciones, esto se debe a que los profesores deben de hacerse cargo de varios cursos a la vez por la falta de maestro que existe (El Universo, 2022).

**Figura 1**

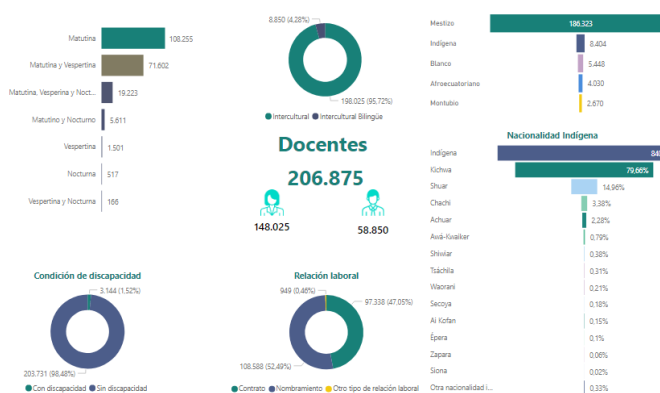
*Estadísticas de docentes del año 2021-2022*



**Nota.** Tomado de “*Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador*”, por Ministerio de Educación, 2022, (<https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>)

**Figura 2**

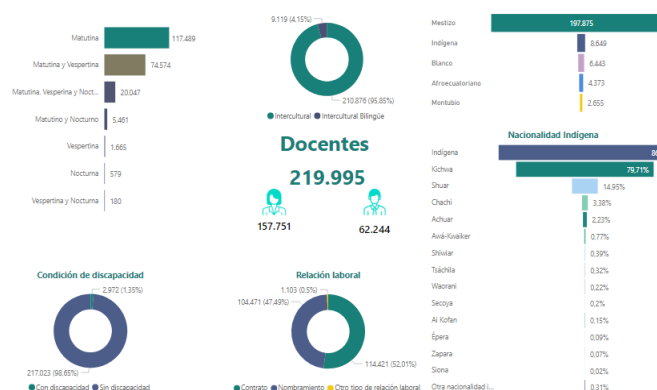
*Estadísticas de docentes del año 2020-2021*



**Nota.** Tomado de “*Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador*”, por Ministerio de Educación, 2022, (<https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>)

**Figura 3**

*Estadísticas de docentes del año 2019-2020*



**Nota.** Tomado de “*Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador*”, por Ministerio de Educación, 2022, (<https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>)

Según Sánchez (2022) mencionó que desde el año 2009 hasta el año 2015 la cantidad de estudiantes y profesores en los establecimientos educativos iba creciendo de manera gradual, sin embargo, a partir de dicho periodo hasta el 2022 el escenario fue contrario. Además, indicó que para el año 2020 el total de los alumnos en el país que estaban en colegios particulares representaban el 20%. Para el año lectivo 2020-2021 la cifra cayó a un 17% y para el periodo del año escolar 2021 – 2022 tiene un 16%. A continuación en la Figura 4 se observan las cifras mencionadas.

**Figura 4**

*Evolución del Número de Estudiantes en Ecuador, Período 2009 - 2022*

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ESTUDIANTES EN ECUADOR. PERÍODO 2009-2022				
Año	Incial	Educación General Básica	Bachillerato	Total
2009-2010	120.535	3.327.073	655.616	4.103.224
2010-2011	144.738	3.382.745	700.285	4.227.768
2011-2012	163.784	3.460.239	756.523	4.380.546
2012-2013	198.205	3.451.648	799.363	4.449.216
2013-2014	274.258	3.455.172	830.708	4.560.138
2014-2015	351.269	3.509.938	867.375	4.728.582
2015-2016	373.177	3.364.704	890.065	4.627.946
2016-2017	366.201	3.294.496	921.186	4.581.883
2017-2018	349.037	3.240.528	926.502	4.516.067
2018-2019	336.397	3.223.154	913.470	4.473.021
2019-2020	320.102	3.196.254	890.674	4.407.030
2020-2021	273.579	3.146.155	895.043	4.314.777
2021-2022	299.555	3.100.479	909.105	4.309.139

**Nota.** Tomado de “*La Educación del Ecuador en cifras. Período 2009 - 2010 – 2021-2022*”, por Luis Tobar, 2022, ([https://www.researchgate.net/publication/364318322\\_LA\\_EDUCACION\\_DEL\\_ECUADOR\\_EN\\_CIFRAS\\_PERIODO\\_2009-2010\\_-\\_2021-2022](https://www.researchgate.net/publication/364318322_LA_EDUCACION_DEL_ECUADOR_EN_CIFRAS_PERIODO_2009-2010_-_2021-2022))

**Figura 5**

*Estadísticas de Tasa de Abandono*



**Nota.** Tomado de “*Datos Abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador*”, por Ministerio de Educación, 2022, (<https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>)

En la Figura 5, se presenta información donde según la INEC se puede observar que entre el periodo 2019 – 2020 y 2020 – 2021 aumento en un 0,04% la tasa de abandono en las instituciones educativas, esto pudiera deberse por miedo al fracaso escolar, embarazo escolar y la pobreza.

### **Planteamiento del problema**

Ante las cifras de deserción estudiantil anteriormente citadas se evidencia la necesidad de impulsar una planta docente altamente satisfecha que pueda fidelizar a la niñez y la juventud en el desarrollo de sus estudios para que logren terminarlos y esto se revierta en el desarrollo económico del Ecuador. Porque se debe tener presente que los docentes son muy importantes en el desarrollo económico del país. Ya que son los encargados de formar a los futuros bachilleres donde van a generar ingresos que aportan a la economía del país. A veces los mismos estudiantes se dan cuenta cuando sus docentes no están satisfechos con su lugar de trabajo.

También como ya se mencionó anteriormente se considera necesario que existe una carga laboral normada en los docentes que tienen nombramiento. Ya que esto puede que no exista genera una falta de satisfacción laboral dentro de las instituciones públicas, como también en las privadas en el caso de que no contraten varios docentes para impartir varias clases que se tiene dentro de la malla educativa. Sin embargo, es menester determinar que otros factores son los que inciden a la satisfacción laboral de la planta docente.

Actualmente, para un buen desarrollo y productividad de una empresa o institución que promueven la economía a través de sus actividades comerciales están íntimamente relacionados con el ambiente y condiciones laborales en las que se desenvuelven los empleados en la institución. De

acuerdo con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España: España las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo que pueda tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores, incluidos los aspectos organizativos y de gestión, así como los aspectos ambientales y técnicos (Instituto Sindical de Trabajo, 2022). Por eso es importante que cada empresa cuente con buenas instalaciones, además de un buen ambiente laboral, para que sus trabajadores se sientan cómodos y satisfechos.

Es importante que cada día se enfatice más la satisfacción laboral en las organizaciones. Por lo tanto, las empresas deben realizar periódicamente estudios de diagnóstico sobre este tema para identificar puntos críticos y mejorar los componentes que pueden afectar el desempeño, la productividad y la motivación en la empresa para las personas que componen la organización (Urdanivia & Yerrén, 2019). Existen empresas que nunca han realizado un estudio interno para conocer las causas de la insatisfacción laboral dentro de sus organizaciones y esto es un gran error.

Este estudio introduce los antecedentes del ambiente laboral, que, si bien no todo está directamente relacionado con la institución, permite conocer con mayor precisión la situación actual. Para de esta manera comprender mejor la problemática relacionada con la satisfacción laboral, y hacer posible que las decisiones tomadas sean correctas ya que determinarán el futuro de la institución. El primer componente, el logro de la calidad de los servicios prestados de la institución educativa, está directamente relacionado con la satisfacción de los profesionales que trabajan en ella, y suele incluir una evaluación del clima laboral observado (Acha & Castillo, 2018).

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa?

### **Justificación**

Por medio de la presente investigación se pretende determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral de una institución educativa. También permitirá estudiar los niveles de satisfacción laboral que existe en

los docentes, ya que puede ayudar a encontrar cuales son los factores de deficiencia que afectan el desarrollo de las actividades de los docentes en una institución educativa. Por otra parte, se las instituciones educativas tienen personal con mayor satisfacción se puede mejorar el entorno de aprendizaje.

Los principales beneficiados de esta investigación son los de la institución educativa, tanto docentes como estudiantes, ya que, con los datos obtenidos mediante la encuesta y el análisis de estos, se podrá aplicar acciones en la mejora de satisfacción laboral. Lo que a su vez puede repercutir de manera favorable en el desempeño de los docente y fidelización de los estudiantes. Ya que los docentes son el pilar fundamental de la educación y economía del país.

Este tema es muy interesante y prioritario de estudio porque tiene como objetivo generar información que ayude a mejorar y generar un alto nivel de satisfacción. Considerando que, con un personal satisfecho, su trabajo será más eficiente y productivo, también aportando a las siguientes investigaciones que se puedan realizar. Finalmente, la presente investigación puede servir como guía para futuras investigaciones similares aplicando la metodología aquí planteada.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa para diseñar una propuesta de un plan de mejora para la satisfacción laboral, mediante una metodología cuantitativa aplicada al personal de una institución educativa.

### **Objetivos específicos**

- Definir las bases teóricas, conceptuales, referenciales de la satisfacción laboral necesarios para comprender mejor la variable objeto de estudio.
- Establecer las herramientas y metodología necesaria para levantar la data que permita identificar los niveles de satisfacción laboral mediante la aplicación de una encuesta al personal.

- Levantar y analizar la data relacionada con la encuesta al personal, para conocer cuáles son los factores que inciden en la satisfacción laboral.
- Elaborar la propuesta del plan de mejora para la satisfacción laboral con relación de los resultados que se obtuvieron.

### **Hipótesis**

- El diseño del trabajo incide en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.
- Las condiciones de vida asociadas al trabajo inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.
- La realización personal incide en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.
- La Promoción y superiores inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.
- Los salarios inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.

### **Preguntas de investigación**

- ¿Cuáles son las bases teóricas, conceptuales, referencias sobre la satisfacción laboral?
- ¿Qué metodologías pueden contribuir al levantamiento de información sobre la satisfacción laboral?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en la satisfacción laboral?
- ¿Es factible el diseño de una propuesta para mejorar la satisfacción laboral?

### **Delimitación**

La presente investigación se va a realizar en una institución educativa que se encuentra localizada en la ciudad de Machala, en el cual se va a realizar una encuesta que permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral.



El levantamiento de las encuestas se va a realizar en un período específico (2022).

### **Limitación**

Se depende de la disponibilidad y horario laboral de los encuestados al momento de llenar el cuestionario.

### **Resumen**

En el capítulo uno se conceptualizará los principales conceptos sobre la satisfacción laboral de varios autores, también se hablará sobre los diferentes enfoques teóricos sobre el tema propuesto y como a su vez también se definirán las bases referenciales para así poder comprender mejor la variable del estudio. En el segundo capítulo se desarrollará la metodología que se utilizará en el presente trabajo estableciendo las herramientas necesarias para la aplicación de una encuesta que permita conocer los niveles de satisfacción laboral del personal de una institución, el enfoque metodológico que se aplicó fue cuantitativo. En el tercer capítulo se recopilará la información mediante la aplicación de la encuesta para que sean analizados y presentados mediante gráficos y discusión de estos. En el cuarto capítulo se dará a conocer una propuesta de plan de mejora después de los datos obtenidos sobre los factores que afectan a la insatisfacción laboral de los docentes en una institución.

## Capítulo I: Marco Teórico

Para los conceptos y definiciones sobre la satisfacción laboral existen distintas teorías e investigación que aportan a las empresas a poder comprender los aspectos más relevantes, como también sus características y dimensiones. El presente capítulo se compone de tres partes: (a) las teorías relacionadas con la satisfacción laboral, (b) el marco conceptual y (c) el marco referencial que comprende investigaciones previas realizadas que contengan la variable de estudio.

### Teorías de Satisfacción laboral

La teoría de Abraham Maslow que apareció en 1943, en su obra "A Theory Human Motivation", en el que representó jerárquicamente las necesidades humanas, a las que llamó la "Pirámide de las Necesidades". Maslow dividió la pirámide en cinco niveles, donde las personas logran satisfacer necesidades en los niveles inferiores y desarrollar nuevas necesidades en los niveles superiores (Maslow, 1943). A continuación, en la Figura 6 se observan los cinco niveles de la mencionada pirámide:

**Figura 6**

*Pirámide de Maslow*



**Nota.** Tomado de "La pirámide de Maslow", por José Ángel Navarro Martínez, 2019, (<https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>).

- **Nivel 1 – Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades humanas básicas: comer, dormir, respirar. Su supervivencia depende de ellos.
- **Nivel 2 – Necesidades de seguridad:** En este nivel los seres humanos están tratando de lograr seguridad física y financiera. Tener seguridad permanente en las condiciones de vida, con salud o ingresos adecuados, y estar en un futuro completamente seguro.
- **Nivel 3 – Necesidades sociales:** Los seres humanos son criaturas sociales que necesitan interactuar con los demás. Entonces, la tercera capa incluye las relaciones grupales, ya sea familia, amigos, trabajo, etc.
- **Nivel 4 – Necesidades de aprecio:** Este nivel es superior al nivel anterior, la persona no solo debe pertenecer al grupo sino también sentirse apreciada por los demás.
- **Nivel 5 – Necesidades de Autorrealización:** Este es el nivel más difícil que todos los anteriores porque se trata de alcanzar y se supone que es necesario estar satisfecho con los otros niveles antes. Significa éxito personal y buena salud.

Es importante recalcar que la pirámide Maslow no solo se utiliza en el ámbito psicológico, sino que también ayuda en la economía y en empresas.

Para el año 1959 los autores Herzberg, Mausner & Snyderman desarrollaron una teoría que estaba basada en el trabajo de jerarquía de Maslow, que la nombraron Teoría de la motivación – higiene. En esta teoría concluyeron que la satisfacción laboral está relacionada con los factores de higiene en el entorno donde las personas desarrollan el trabajo. Cabe recalcar que si llega a estar ausente en el lugar de trabajo pueden ser insatisfacción en los trabajadores y esto puede afectar consecuentemente a su rendimiento laboral. Con respecto a los factores de motivación- higiene la autora (Quiroa, 2021) menciona los siguientes aspectos:

#### **Factores de higiene**

- **Factores económicos:** Tiene que ver con relación de los salarios y beneficios que el trabajador recibe. Los salarios deben de ser adecuadas como también apropiadas de acuerdo

con las actividades de las personas. En el caso que llegue a existir una deficiencia en los salarios ocasiona insatisfacción laboral.

- **Condiciones laborales:** Se refiere al ambiente de trabajo deben de ser unas las instalaciones seguras, limpias e higiénicas donde el personal debe de mantener en buen estado.
- **Seguridad laboral:** Son todas las políticas administrativas de la empresa, tiene que ser claramente definidas y justas, incluyendo reglas laborales justas, normas y procedimientos claros.
- **Factores Sociales:** Es la manera donde los trabajadores interactúan y conviven con los compañeros de trabajos. Debe de existir una relación apropiada y respetuosa.
- **Beneficios adicionales:** Las empresas deben de ofrecer incentivos y programas de ayuda a sus empleados. Así como también ofreciendo mejores puestos por méritos de los trabajadores.

#### **Factores de motivación**

- **Trabajo estimulante:** El trabajo que hace una persona debe ser importante e interesante para ayudar a inspirarlos a desempeñarse mejor y mantenerse motivados. Esto se puede lograr cuando las personas son capaces de expresarse y desarrollarse plenamente en su trabajo.
- **Logro y autorrealización:** Las personas encuentran satisfacción laboral cuando piensan que lo que están haciendo es importante y valioso. El trabajo debería ayudar a la gente a hacer cosas interesantes. Porque esto crea una sensación de logro en las personas. Todo ello contribuye al crecimiento personal y, a su vez, al crecimiento de la empresa.
- **Reconocimiento:** La satisfacción de los trabajadores depende en gran medida del reconocimiento que reciben por su

desempeño laboral. Esto es para darle la tranquilidad de saber que está haciendo un trabajo bueno e importante.

- **Responsabilidad:** Las personas se sienten mejor cuando se minimizan los controles de los gerentes, porque como empleados pueden asumir la responsabilidad de su trabajo. Esto aumenta la confianza de los empleados, lo que a su vez conduce a un mejor desempeño.

**Figura 7**

*Teoría de la motivación - higiene*



**Nota.** Adaptado de “*Teoría de Herzberg*”, por Myria Quiroa, 2021, (<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>).

En la figura 7 se puede observar los factores que complementan la Teoría de la motivación – higiene de los autores Herzberg, Mausner & Snyderman.

Estos factores mencionados deben ser tomados en cuenta por los líderes de las empresas, organizaciones e instituciones. Está claro que las organizaciones dependen de la satisfacción de los empleados cuando los líderes de las empresas de gestión logren prestar atención a los aspectos que generan incomodidad. Ayudando así a reducir la insatisfacción, pero no hay garantía de que el trabajador lo encuentre motivacional o positivo dentro de la institución.

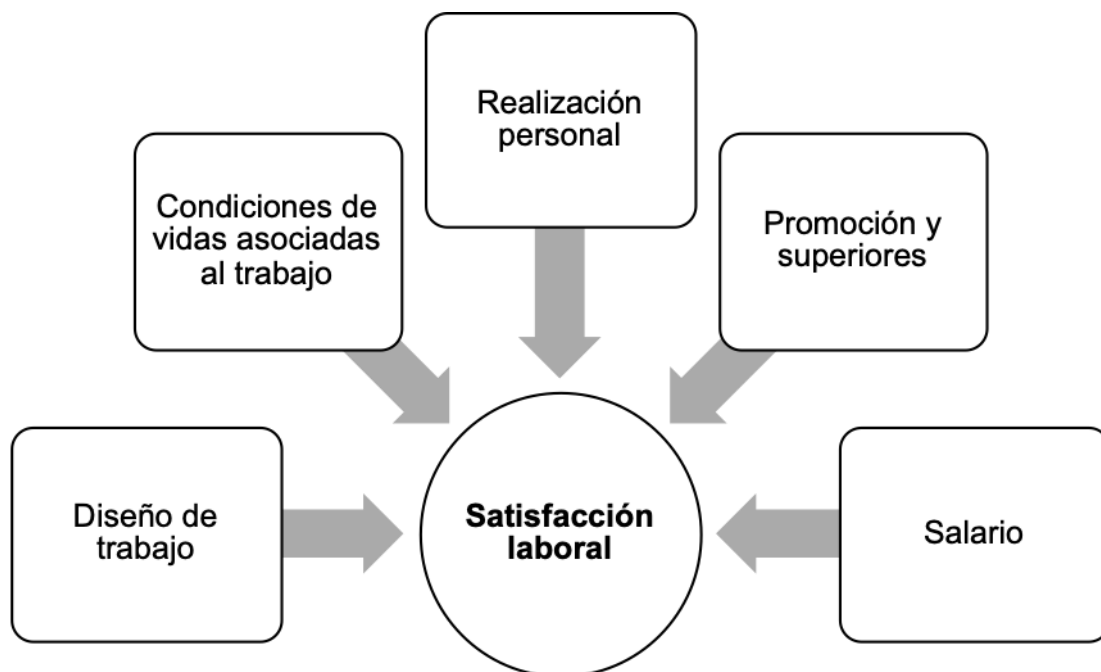
Siempre el ser humano trata de satisfacerse por si solo sus necesidades, como a su vez sus aspiraciones, cuando cumple una de estas empieza a buscar otra. Por lo tanto, es importante que los directores de la organización se esfuercen por mejorar sus métodos y procedimientos de cumplimiento de las necesidades de los empleados. Para que puedan asegurarse de que sus empleados se sienten motivados, apreciados y satisfechos dentro del lugar de trabajo. Logrando que cumplan con sus tareas y objetivos planteados.

A continuación en la Figura 7, se observa el modelo propuesto para el análisis de la presente investigación. Acorde con lo mencionado por Anaya & Suárez (2007) los factores que inciden en la satisfacción laboral son: (a) Diseño del trabajo, (b) Condiciones de vida asociadas al trabajo, (c) Realización personal, (d) Promoción y superiores y (e) salarios los mismos que se presentan a continuación:

## Modelo de investigación sobre la satisfacción laboral de los profesores

Figura 8

Modelo de investigación sobre la satisfacción laboral de los profesores



**Nota.** Adaptado de “Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito Nacional”, de Anaya & Suárez, 2007, (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347021>).

Con respecto a los factores mencionados en la Figura 8 se analizan como cada uno de dichos factores se relacionan con las teorías antes planteadas en la investigación. La teoría de Maslow mencionaba cinco niveles, donde se puede decir que el diseño de trabajo está relacionada con el nivel tres y cuatro, el porque de este nivel, tiene relación con la participación activamente donde se puede aportar ideas de trabajo y tener una opinión propia. En la variable de condiciones de vida asociada al trabajo, en la teoría de Maslow tiene relación con el nivel dos, porque este nivel trata de lograr la seguridad física y económica.

En la teoría de la motivación – higiene de Herzberg, Mausner & Snyderman, existe una relación con la variable de Diseño de trabajo en los factores sociales, donde este factor tiene que ver con la relación que existe dentro del espacio de trabajo. Como en la teoría de Herzberg, Mausner & Snyderman la variable de condiciones de vida asociadas al trabajo tiene

relación con condiciones laborales y trabajo estimulante donde dice que el ambiente de trabajo como las instalaciones deben de ser seguras, limpias e higiénicas. Es importante que las instalaciones del lugar donde se labora sean cómodas, adecuadas y seguras para los trabajadores, porque los que laboran se sienten más satisfechos por esta parte.

También en la variable de realización laboral tiene relación con el nivel cinco de Maslow y en la teoría de Herzberg, Mausner & Snyderman tiene que ver con la de beneficios adicionales, trabajo estimulante, logro y autorrealización, porque los trabajadores tratan de dar lo mejor de ellos para conseguir un mejor puesto de trabajo en la empresa. En la variable de promoción y superiores tiene relación con el nivel cuatro y tres de Maslow y en la teoría de Herzberg, Mausner & Snyderman tiene que ver con condiciones laborales y responsabilidad, porque se necesita tener una buena relación con sus superiores trabajando bajo las políticas y condiciones de la empresa. En la variable de salario tiene relación con el nivel uno y dos de Maslow y en la teoría de Herzberg, Mausner & Snyderman tiene que ver con factores económicos, beneficios adicionales, trabajo estimulante y reconocimiento, donde el empleado siempre busca un buen salario reconociendo su rendimiento laboral dentro de la empresa o instituciones para satisfacer sus necesidades fisiológicas

### **Satisfacción Laboral del Docente**

La investigación sobre la enseñanza eficaz dentro del movimiento teórico sobre la eficacia escolar pretende obtener información que pueda ayudar a mejorar la enseñanza desde la propia aula. Por lo tanto, la investigación teórica y empírica como la experiencia práctica de la enseñanza eficaz muestran que la satisfacción laboral de los docentes es un factor clave para lograr el máximo crecimiento de los estudiantes (Scheerens, 2016). Hay que tener presente que una buena educación se basa en la satisfacción del docente dentro de la institución.

Avedaño et al. (2021) nos dice que la motivación y satisfacción del docente proviene del compromiso de la organización, que se refleja en la práctica pedagógica y didáctica, en este sentido. El docente es el eslabón



fundamental en todos los niveles de la educación en la cadena productiva del país y toda la sociedad. En general, sus influencias, acciones afectan el presente y el futuro de los niños, jóvenes e incluso adultos, por lo que se debe analizar y evaluar su relación con el entorno laboral para asegurarse y garantizar un buen desempeño.

Pérez et al. (2019) hizo referencia a la satisfacción laboral como actitudes, sentimientos, ideas sobre las funciones que realizan los socios de la empresa. Limitado por varios factores como el salario, la compensación, el entorno, la relación con los compañeros de trabajo, la felicidad, etc. Para Guerra et al. (2017) la satisfacción laboral es la actitud y disposición que los trabajadores tienen hacia sí mismos en las actividades profesionales. En general, la satisfacción se llama percepción en la experiencia laboral.

### **Marco Conceptual**

Muñoz (1990) como se cita en Bastardo (2014) define la satisfacción laboral es la sensación de disfrute o actitud positiva que experimenta un sujeto al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite sentirse cómodo, en una empresa u organización atractiva para él y para el receptor de una remuneración psicológicas, sociales y económicas acordes con sus expectativas (p. 76).

#### **Diseño de trabajo**

Es una dimensión de la satisfacción laboral, implica colaborar con la facultad para determinar las metas y objetivos relacionados con la tarea, así como la claridad y variedad del trabajo a realizar. Llevar a cabo y utilizar la capacitación, los materiales y los recursos humanos disponibles para realizar la actividad (Anaya & Suárez, 2007). El diseño de trabajo está sujeta a muchas variables, por ejemplo, la productividad, el desempeño, la satisfacción laboral, el ausentismo, etc (Pérez, 2018). Pero esto apenas considera su contribución a la calidad de vida y la satisfacción con la vida de los empleados.

## **Condiciones de vida asociadas al trabajo**

Este es un concepto que se originó en la Edad Media, en los años 70 requerían un ambiente de trabajo humano enfatizando en el desarrollo de los recursos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida, poner en marcha movimientos de calidad de vida laboral y de empleo (Nadler & Lawler, 1983).

Esta dimensión está relacionada con las posibilidades temporales y espaciales permitidas para el trabajo y el servicio correspondientes a las condiciones de seguridad en el trabajo (Anaya & Suárez, 2007).

## **Realización personal**

Es una dimensión de la satisfacción laboral y está relacionada con la percepción de que el trabajo es valioso y apto para el desarrollo de las personas, y en relación con las características personales características del puesto (adaptación personal al trabajo) (Anaya & Suárez, 2007).

## **Promoción y superiores**

Esta dimensión tiene que ver con la oportunidad. Promoción justa y competencia habiendo una equidad de los jefes con sus trabajadores dentro de las empresas (Anaya & Suárez, 2007).

## **Salario**

La última dimensión se centra específicamente en la recompensa dinero para el trabajo de acuerdo con las actividades de los trabajadores, pero siempre siendo justa con ellos (Anaya & Suárez, 2007). Los salarios son un elemento importante de la relación laboral. El trabajo es por definición e inherentemente remunerado, y en este sentido es una cuestión de derecho laboral (Polo Vargas et al., 2012).

## **Marco Referencial**

Aunque el estudio de la satisfacción laboral ha sido el centro de atención de la comunidad científica durante gran parte del siglo pasado, todavía sorprende lo fragmentado que está el campo y lo limitado que es para integrar el trabajo. Ante esta realidad se sugiere reconocer los factores más importantes identificados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral en base de revisar estudios publicados en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados son reveladores. Hay una falta de investigación sobre la influencia de la personalidad y los factores situacionales sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se analizan los principales vacíos en la literatura y se proponen posibles direcciones de investigación para estudios futuros (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

Los cambios sociales que se están produciendo en el contexto empresarial demandan y requieren de profesionales. El trabajo social se enfrenta a nuevos retos para analizar y resolver la complejidad de distintas realidades culturales. Esto explica por qué dicho trabajo es una profesión exigente en la que laboran profesionales en asistencia, en relaciones y práctica profesional general, siguiendo nuevos requisitos. Esto requiere una mayor preparación y actualización de sus crecientes conocimientos.

Por otro lado, se trata de resaltar y dar a conocer la existencia de relaciones directas, es decir entre la satisfacción laboral de los trabajadores sociales y las acciones realizadas por los profesionales y la situación laboral por profesión, estructura organizativa y tipo de contrato. En este sentido, algunos expertos del tema señalaron la importancia de analizar los niveles de satisfacción, como profesionales de calidad que proporcionan a los usuarios respuestas eficientes y eficaces. La satisfacción laboral se manifiesta en la calidad de las intervenciones y los servicios prestados por los diferentes actores sociales que importa proteger la salud mental de estos profesionales (Fernández et al, 2018).

La investigación sobre la eficacia educativa identifica la satisfacción laboral de los docentes como un factor importante en la enseñanza eficaz.

Sin embargo, a pesar de numerosos estudios que examinan el impacto de la satisfacción laboral de los docentes en el rendimiento de los estudiantes, hay poca investigación disponible para comprender cómo se desarrolla la satisfacción de los docentes y de qué depende (Martínez-Garrido, 2017).

Desde el principio de la historia, los seres humanos siempre han tratado de satisfacer sus necesidades más comunes, por lo cual se debe organizar para llevar a cabo las tareas que ayuden para el progreso de la sociedad en el mundo globalizado. Acerca de los beneficios la Organización Mundial de Docentes de la salud aconseja que un docente cuente con buena condición física, psíquica y social, que permita interactuar y trabajar. Están naturalmente asociados con las emociones y calidad de vida (Parrales & Puerto, 2020).

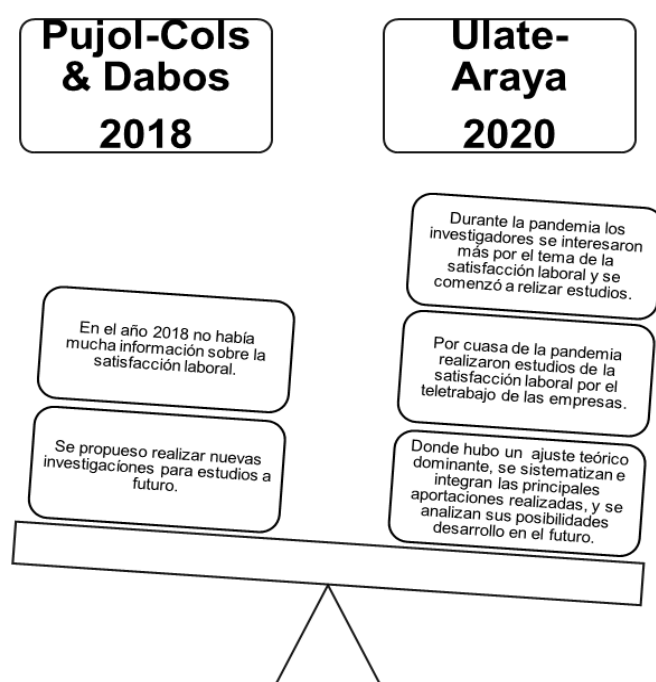
El uso del teletrabajo en las organizaciones en el Ecuador se ha vuelto más activo debido a la pandemia, ya que los eventos presenciales son más flexibles para los modelos virtuales, lo cual hubo problemas en la hora de planificar nuevas formas de trabajar para satisfacer las necesidades de una situación de teletrabajo como en las instituciones, se considera una oportunidad para que las organizaciones optimicen recursos, tiempo, gastos y la contaminación, en este caso, son principalmente para evitar la propagación del virus. Es necesario mencionar que el teletrabajo es un factor clave en la continuidad de las actividades laborales tanto como ayuda a las organizaciones que no dejen de existir y el elemento humano no deja de funcionar en sus organizaciones y así que no exista desempleo (Tiscama et al., 2022).

El principal problema del modelo de teletrabajo en Ecuador es la falta de conocimiento para utilizar tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y desarrollos en estas tecnologías. De esta manera, es posible en el mundo empresarial público o privado requiere un amplio proceso de formación y adaptación en la actividad laboral desempeñado. Dado que este tipo de trabajo crea nuevas formas de organización del trabajo y puede causar insatisfacción laboral (Tiscama et al., 2022).

Durante los últimos años no se puede ocultar el interés por el estudio del teletrabajo desde diferentes campos de la economía y la administración de empresas. Mediante una exhaustiva revisión de cultura sobre el tema, se ha destinado en torno a dos líneas primordiales: la primera es la afectación del teletrabajo en la calidad de vida de los colaboradores que realizan sus deberes mediante esta modalidad de trabajo, y la segunda es la afectación del teletrabajo en la productividad de las empresas que implementan dicha metodología de trabajo. Se indagaron determinantes del éxito y rendimiento de los modelos de aplicación de teletrabajo. Para cada una de ellas se identifica el ajuste teórico dominante, se sistematizan e integran las principales aportaciones realizadas, y se analizan sus posibilidades desarrollo en el futuro (Ulate-Araya, 2020). Sin embargo el teletrabajo no es una variable que en esta investigación se va abordar, pero se lo deja abierto para investigaciones futuras.

**Figura 9**

*Comparación de investigación sobre los Autores Pujos & Dabos y Ulate – Araya*

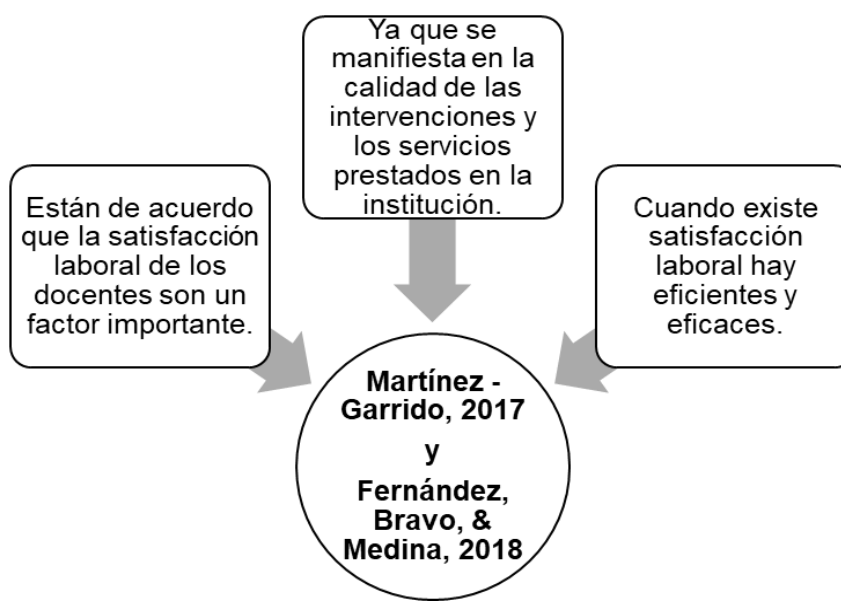


**Nota.** Adaptado de “Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes”, de Lucas Pujol-Cols & Guillermo E. Dabos, 2018, (<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>) // Adaptado de “Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes”, de Randal Ulate Araya, 2020, ([https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec\\_marcha/article/view/5477](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5477)).

En la Figura 9 se realizó una comparación sobre las investigaciones realizadas por los autores Pujol-Cols & Dabos y también por Ulate – Araya, donde se puede notar una diferencia entre la investigación del 2018 y del año 2020.

**Figura 10**

*Comparación de investigación sobre los Autores*

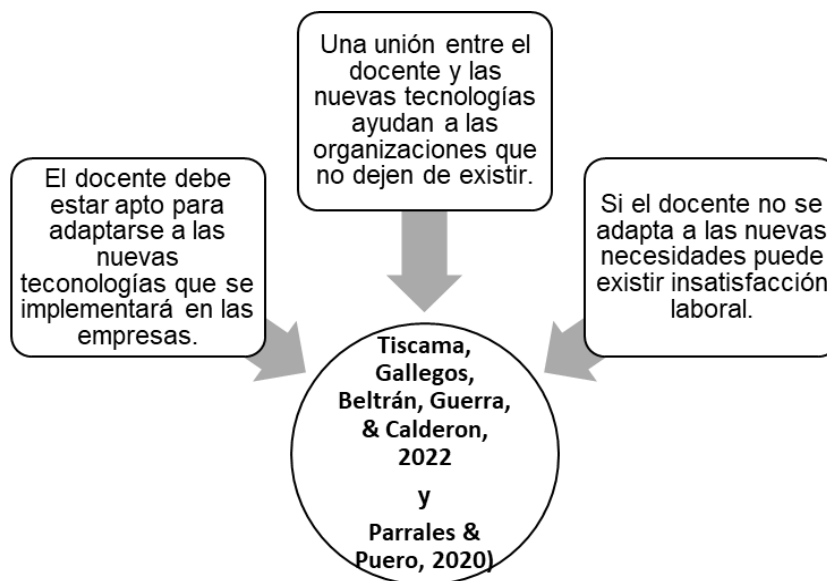


**Nota.** Adaptado de “*La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*”, de Cynthia Martínez - Garrido, 2017,( <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>) // Adaptado de “*La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg*”, de Carmen Sabater Fernández, Daniel de Armas Bravo y Pablo Cabezas Medina, 2018, (<https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/58635/4564456551959>).

En la Figura 10 se observan las similitudes sobre las investigaciones realizadas por los autores Martínez - Garrido y también por Fernández, Bravo & Medina. También en la Figura 11 se habla sobre la insatisfacción laboral con la adaptación a la nueva era.

**Figura 11**

*Comparación de investigación sobre los Autores*



**M**

**M**

**Nota.** Adaptado de “Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador”, de Cristian Tiscama, Mónica Gallegos, Ligia Beltrán, Vinicio Guerra y Luis Calderón, 2022, Revista Espacios, Vol.43 ( <https://1.revistaespacios.com/a22v43n03/22430301.html>) // Adaptado de “La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo”, de Mayra Parrales y Paula Puerto, 2020, (file:///C:/Users/domen/Downloads/416-Art%C3%ADculo-3908-1-10-20210116%20(4).pdf).

Mayo y Martínez (2016) indican que la satisfacción profesional del docente se puede entender como el resultado de entender la realidad de cómo debe ser de acuerdo con sus expectativas y su forma de ser. Mercado y David (2018) indicaron que la satisfacción laboral es como un estado emocional, un producto en el que los empleados valoran su trabajo y la organización a la que sirven también donde les brindan incentivos que se ajustan a sus necesidades y expectativas a cambio de sus aportes a la organización. Por lo tanto, la relación o estado emocional hacia un trabajo refleja su gusto en lo que hacen.

## Figura 12

Similitud de investigación sobre los Autores



**Nota.** Adaptado de “*La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de Investigación*”, de Isabel Cantón Mayo y Sonia Téllez Martínez, , 2016, Revista Lasallista de Investigación, Vol.13 (<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>) // Adaptado de “*Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad*”, de Patricia Mercado y Mark Davis, 2016, ([https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000100001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100001)).

En la figura 12 se puede observar una similitud de conceptos sobre la satisfacción laboral entre Mayo & Martínez (2016) y Mercado & David (2018) realizados en su investigación en años diferentes.

El papel de los docentes es dar forma a la sociedad del futuro, eso es innegable. La nueva generación depende en gran medida de sus instructores para la formación. Por lo tanto, es necesario comprender qué motiva a los docentes y qué los hace sentir satisfechos en su labor docente diaria. Las investigaciones realizadas a la fecha sobre los docentes nos permite demostrar que la satisfacción laboral está asociada a un buen clima laboral, a favor de que cuenten con un salario razonable que les permita cubrir sus necesidades por sí mismos, teniendo en cuenta sus funciones y

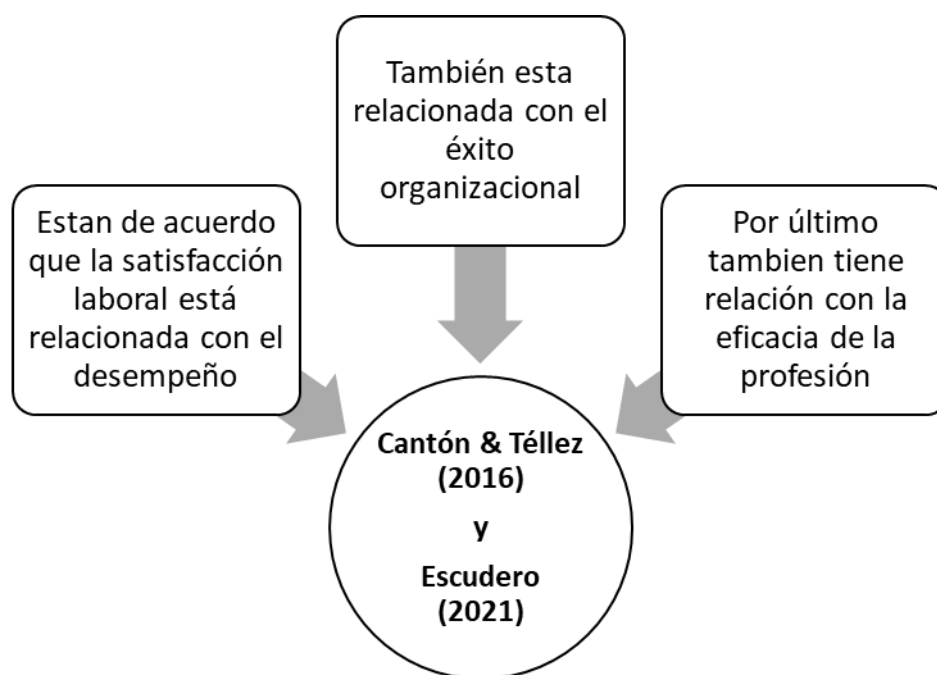


responsabilidades, que también cuenten con un trabajo bien remunerado, y por lo tanto se sienten valorados por la comunidad (Gavilanez, 2018).

Para Cantón y Téllez (2016) es muy importante estudiar las necesidades específicas y comunes de la profesión en un maestro de la generación más joven lo hace especialmente importante comprobar su satisfacción porque tiene un impacto directo en su desempeño y eficacia en su profesión. Según Escudero (2021) mencionó que las teorías e investigaciones, la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño y el éxito organizacional. Por lo tanto, vale la pena que las autoridades educativas y los sociólogos centren su atención en la satisfacción e insatisfacción de los docentes.

**Figura 13**

*Resumen de investigación*



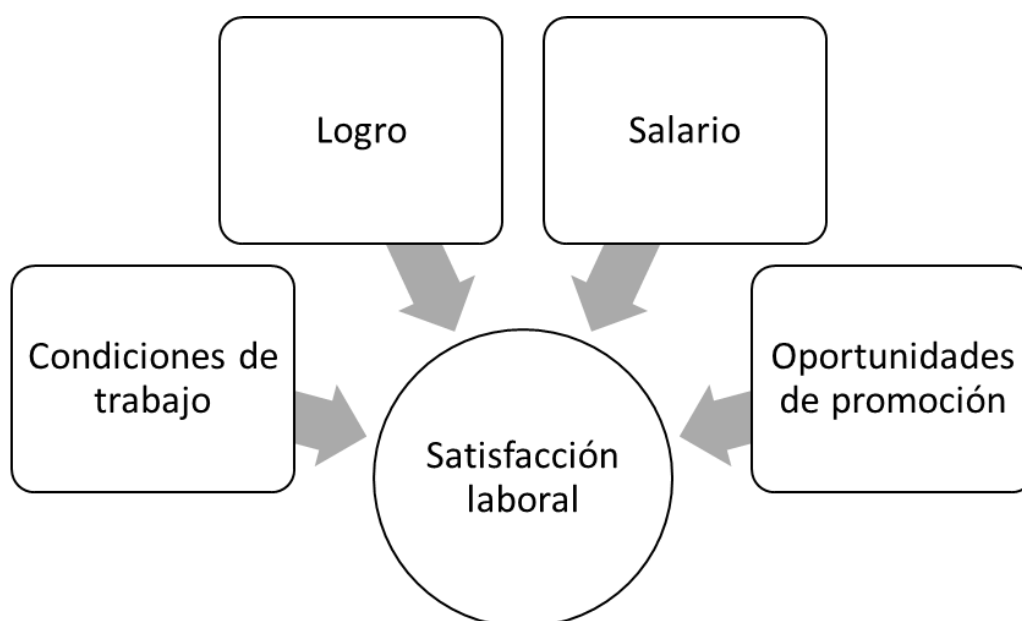
**Nota.** Adaptado de “*La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de Investigación*”, de Isabel Cantón Mayo y Sonia Téllez Martínez, , 2016, Revista Lasallista de Investigación, Vol.13 (<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>) // Adaptado de “*Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana*”, de Escudero Vigo, 2021, ([https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19652/ESCUADERO\\_VIGO\\_TEODOSIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19652/ESCUADERO_VIGO_TEODOSIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)).

En la figura 13 se puede observar que los autores están de acuerdo con que la satisfacción laboral tiene mucha relación con la eficacia y el éxito de la organización.

En la investigación de Limaymanta y Turpo-Gebera (2021) se demostró que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, el salario y las oportunidades de promoción están relacionados con la satisfacción laboral, mientras que los factores sociodemográficos y académicos como el grupo de edad, el género, etc., la educación y el tipo de ocupación no están relacionadas con la satisfacción laboral. Como se puede observar en la figura 14, de acuerdo con la investigación de los autores antes mencionados obtuvieron resultados que los cuatro factores que tienen relación con la satisfacción laboral, dichos factores mencionados existen muchas similitudes con los factores que planteamos en la presente investigación, que son: Diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, salario, promoción y superiores.

**Figura 14**

*Factores relacionados a la satisfacción laboral*



**Nota.** Adaptado de “Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario”, de César H. Limaymanta y Osbaldo Turpo - Gebera, 2021, Revista Actualidades Investigativas en Educación, (<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v21n1/1409-4703-aie-21-01-116.pdf>).

La educación gerencial y la satisfacción laboral son dos interrelaciones en función del trabajo de cada uno de ellos, con relación a su función y cómo esta se expresa para el docente. Por ello, tratamos de analizar cómo cada uno de ellos interfiere en el proceso organizativo que se lleva a cabo en las diferentes instituciones educativas (Moreno, 2019). La satisfacción laboral en la gestión administrativa es cómo se siente un empleado acerca de su entorno laboral. La satisfacción laboral se considera en el campo de los recursos humanos, donde los empleados son vistos como el centro de cualquier organización para reconocer y promover el desempeño laboral (Meléndez & Bardales, 2020).

## **Capítulo II: Metodología**

En esta investigación se presenta lo siguiente: tipos de métodos que se utilizarán en la investigación, las variables correspondientes a la investigación, fuentes de investigación que son utilizada, la herramienta de información que se aplicará, población y muestras, también el análisis de la información. La presente investigación es cuantitativa, con alcance descriptivo y correlacional, método deductivo, diseño no experimental, corte de tiempo transversal.

### **Diseño de investigación**

Como parte del diseño de la presente investigación, se debe señalar que se ha empleado un enfoque de tipo cuantitativo, el cual (Maldonado, 2018) señaló que permite utilizar datos estadísticos para conocer el nivel de satisfacción de los docentes en una Institución Educativa. En este estudio, se recopiló información de datos cuantitativos, destacando así que la información general se obtuvo de los participantes a partir de los datos recopilados del instrumento que permitirá reconocer los factores que inciden en la satisfacción laboral.

### **Alcance de investigación**

Según Sabino (1986, p.51) La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.

La presente investigación tendrá un alcance descriptivo, “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se

someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p.92). En esta investigación se presentará un diagnóstico de la percepción de los docentes con respecto a las variables que conforman la satisfacción laboral y las características generales de los docentes en una institución.

Por otra parte, también tiene alcance correlacional ya que según Hernández (2010) define como correlacional a “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81). Este tipo de análisis ayudará a conocer los factores que inciden en la satisfacción laboral, así como su peso para lo cual se hará uso de la regresión lineal múltiple.

### **Método**

“Es un método de razonamiento que consiste en tomar generales para explicaciones particulares. El método es con análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a particulares o hechos.” (Bernal, 2006, p. 56). La presente investigación es deductiva dado que apartir de la teoría se van a sacar las respectivas hipótesis de las cual se va a realizar la medición en el contexto de la Institución Educativa.

### **Diseño**

Como señala Kerlinger (1979, p. 116) “el diseño no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. La presente investigación se dice que es de diseño no experimental dado a que no se someterá a ningún tipo de prueba o experimento a la población que se está estudiando con respecto a la variable que se ha decidido definir.

### **Corte**

“Estos diseños se especializan en recolectar datos en un momento determinado. Su propósito es describir variables, analizar su incidencia y las posibles interrelaciones que existen entre variables de interés. Puede

estudiarse más de un grupo o subgrupos de objetos de investigación” (Díaz, 2009, p. 122). La presente investigación será transversal dado que se está dando en un período único.

### **Población**

Se realizará en una institución educativa que cuenta con una población de 70 individuos laborando dentro de la empresa. En la tabla 1 se puede observar las respectivas áreas que laboran en la institución

**Tabla 1**

*Personal laborando*

<b>Personal</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total de trabajadores</b>
Docente	33	14	47
Administrativo	14	3	17
Personal de servicio	2	4	6
SUMA TOTAL			70

### **Muestra**

Según Sampieri et., al. (2014, p. 173) la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

En la presente investigación a pesar de tener una población pequeña no es posible evaluar a todos los empleados ya que no todos están dispuestos a llenar la encuesta. Por esto, se planteó trabajar con una muestra y se aplica un muestreo aleatorio simple, dado que se levantará la encuesta a cualquier trabajador de la institución que estuviera presto a llenar. Por otra parte, para determinar el tamaño de la muestra representativa se plantea la fórmula expresada a continuación donde se ha considerado un 85% de nivel de confianza y un 5% de margen de error como se aprecia en la Tabla 2:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{1,44^2 \times 0,5(1-0,5)}{5^2}}{1 + \left(\frac{1,44^2 \times 0,5(1-0,5)}{5^2(70)}\right)}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = 53$$

**Tabla 2**  
Fórmula

Codificación	Componentes de fórmula
n	Tamaño de muestra
p	Probabilidad de ocurrencia, éxito 50%
e	Es el margen de error o precisión, 5%
Z	Es el nivel de confianza 85% = 1,44
N	Población (Personal de la institución)

### Instrumento

El instrumento que se va a ocupar para la presente investigación es una encuesta la cual fue realizada por el autor Anaya y Suárez en el año 2007, a quienes se les solicitó autorización para utilizar su encuesta la misma que se nos ha aprobado mediante una respuesta por correo de los autores, como se observa en Apéndice C. El instrumento se mide por escala de Likert donde 1 es muy bajo y 5 es muy alto. Además, se van a agregar preguntas demográficas a la encuesta antes mencionada.

La encuesta está dividida en dos secciones una para las preguntas demográficas conformada por 4 preguntas que son: Género, área, edad y tiempo de servicio y una segunda sección la que se divide en los cinco

factores a estudiar con respecto a la satisfacción laboral. El primer factor es Diseño de trabajo el cual está medido por 11 preguntas, el siguiente factor es condiciones de vida asociadas al trabajo, en el cual se formulan siete preguntas, realización personal consta con ocho preguntas, promoción y superiores consta con cuatro preguntas y salarios esta medido por dos preguntas con un total de 32 preguntas la encuesta. Como se puede observar en Apéndice A. En la siguiente parte, se presenta el modelo de la encuesta que se utilizara.:

### Encuesta

**Objetivo del cuestionario:** Todos los datos obtenidos serán bajo anonimato, donde las respuestas que se obtendrán son para fines académicos y permitirán medir la Variable Satisfacción laboral.

**Género:** Femenino(  ) Masculino(  )                      **Área o Dpto:** Docente(  )  
 Administrativa(  ) Personal de limpieza(  )

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Tiempo de servicio:** \_\_\_\_\_

**¿En qué grado (1 = muy bajo;2 = bajo;3 = medio;4 = alto;5 = muy alto) considera que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos?**

	(por favor, rodea con un círculo)
1.Encuentra motivador el trabajo que realiza	1 2 3 4 5
2.Cree que obtiene un buen salario	1 2 3 4 5
3.Participa en el diseño del puesto de trabajo	1 2 3 4 5
4.Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1 2 3 4 5
5.Dispone de suficiente tiempo para la familia	1 2 3 4 5
6.Siente que está realizando algo valioso	1 2 3 4 5
7.Tiene reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	1 2 3 4 5
8.Tiene posibilidad de actualización permanente	1 2 3 4 5
9.Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral	1 2 3 4 5
10.Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo	1 2 3 4 5
11. Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus necesidades y metas	1 2 3 4 5
12.Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	1 2 3 4 5
13.Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades	1 2 3 4 5
14.Dispone de una buena seguridad social	1 2 3 4 5
15.Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades	1 2 3 4 5



16. Dispone de suficiente tiempo libre	1	2	3	4	5
17. Puede establecerse en una localidad determinada	1	2	3	4	5
18. Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3	4	5
19. Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos	1	2	3	4	5
20. Tiene un horario flexible	1	2	3	4	5
21. Participa activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3	4	5
22. Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3	4	5
23. Tiene variedad en las actividades del trabajo	1	2	3	4	5
24. Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3	4	5
25. Tiene un plan de trabajo claro	1	2	3	4	5
26. Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
27. Tiene superiores competentes y justos	1	2	3	4	5
28. Tiene una opinión propia	1	2	3	4	5
29. Tiene buenas relaciones con los superiores	1	2	3	4	5
30. Siente que el trabajo es el adecuado para usted	1	2	3	4	5
31. Tiene posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
32. Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3	4	5

**Nota.** Adaptado de “*Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito Nacional*”, de Anaya & Suárez, 2007, (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347021>).

### **Acuerdo de confidencialidad**

Se da la certeza que los encuestados se los va a mantener el anonimato en sus respuestas, donde se va a medir en manera general y para fines académicos.

### **Técnica de recogida de datos**

En base a las técnicas de recogida de información del presente trabajo de titulación, es pertinente detallar la construcción de un cuestionario para identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa. Para ello se visitará las instalaciones de la institución educativa, se realizará la encuesta de forma manual y aleatoriamente en distintas horas para que no se interfiera con el horario de trabajo con los colaboradores.

### **Procesamiento de datos**

Se tabulará la información recolectada en las encuestas y posterior se realizará un análisis de estadística descriptiva, donde se va a laborar

gráficos estadísticos, tablas de frecuencia, correlaciones para ello se va a utilizar programa Excel y SPSS.

### **Validación del instrumento**

El instrumento fue validado por Anaya y Suárez en el año 2007, donde realizaron la encuesta. Se pidió autorización a los autores antes mencionados, donde se puede observar en el Apéndice C, para el uso del mismo, en el contexto actual, la cual fue concedida. Como se mencionó el instrumento fue validado, no obstante, se realizará la validación para la aplicación en el contexto de esta investigación. Para ello se realiza: (a) revisión rigurosa de la literatura, (b) se va a pedir la revisión y validación por parte de tres expertos en el campo de la investigación y, (c) por último se va a realizar una prueba piloto a la cual se aplicará el Alfa de Cronbach para el análisis de fiabilidad.

- Uno de los expertos de los que se le pidió que revise la encuesta, brindó observaciones que en algunas preguntas tenían similitudes y que si tal vez se podía realizar modificación o eliminación de estas mismas. Pero se le explicó y aclaró que la encuesta no se puede eliminar preguntas pues cada una de ellas contribuye con la medición de la variable a la cual corresponde.
- La segunda experta mencionó que para su criterio y conocimiento el uso del instrumento estaba adecuado para la investigación que se está realizando.
- El tercer experto dijo también que el instrumento escogido estaba correcto, que las preguntas estaban claras y que era muy efectivo para conocer el nivel de satisfacción laboral dentro de una institución educativa.

### Capítulo III: Análisis e Interpretación de Resultados

Una vez ya realizada la encuesta se creó una base de datos en el software estadísticos IBM SPSS Statistics, utilizando el método de Alpha de Cronbach donde se pudo verificar la validez del instrumento utilizado en la presente investigación realizada para conocer el nivel de Satisfacción Laboral dentro de una Institución Educativa.

#### Variable: Realización Personal

Tabla 3

*Realización Personal*

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
<b>Casos</b>		
Válido	53	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	8

De acuerdo con la Tabla 3 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,90 que muy alto su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la variante de Realización Personal.

**Variable: Diseño de Trabajo**

**Tabla 4**

*Diseño de Trabajo*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	53	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	11

De acuerdo con la Tabla 4 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,89 que muy alto su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la variante de Diseño de Trabajo.

**Variable: Salario**

**Tabla 5**

*Realización Salario*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	53	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,426	2

De acuerdo con la Tabla 5 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,42 que es muy débil su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la variante de Salario.

**Variable: Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo**

**Tabla 6**

*Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	53	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	7

De acuerdo con la Tabla 6 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,78 que es muy fuerte su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la variante de Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo.

**Variable: Promoción y Superiores**

**Tabla 7**

*Promoción y Superiores*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	53	100,0
	<b>Excluido<sup>a</sup></b>	0	,0
	<b>Total</b>	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	4

De acuerdo con la Tabla 7 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,84 que muy alto su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la variante de Promoción y Superiores.

#### Variable: Total Encuesta

##### Tabla 8

Total

Encuesta

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	53	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	32

De acuerdo con la Tabla 8 se puede observar que tiene un Alfa de Cronbach de 0,95 que muy alto su nivel de fiabilidad en la investigación con respecto a la relación de las preguntas entre ellas. Pero en la variante de Salario su nivel de fiabilidad se encuentra en el rango bajo ya que en el Alfa de Cronbach mínimo es 0,7 (Celina & Campo, 2005). Donde se pudo observar que a pesar de que en la variante de Salario fue bajo no afecta a todo el cuestionar que se utilizó en la investigación.

## Prueba de normalidad

En la siguiente investigación se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que es conocida como K-S para poder comprobar si los datos obtenidos tienen una distribución normal. Es necesario decir que se necesitan más de 50 encuestados para poder comprobar la normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Romero, 2016).

**Tabla 9**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Siente que está realizando algo valioso</b>	,312	53	<,001
<b>Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus necesidades y metas</b>	,412	53	<,001
<b>Tiene reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres</b>	,216	53	<,001
<b>Encuentra motivador el trabajo que realiza</b>	,282	53	<,001
<b>Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo</b>	,254	53	<,001
<b>Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades</b>	,242	53	<,001
<b>Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos</b>	,325	53	<,001
<b>Siente que el trabajo es el adecuado para usted</b>	,323	53	<,001
<b>Participa activamente en el establecimiento de objetivos</b>	,301	53	<,001
<b>Participa en el diseño del puesto de trabajo</b>	,328	53	<,001
<b>Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades</b>	,206	53	<,001
<b>Tiene una opinión propia</b>	,284	53	<,001
<b>Tiene un plan de trabajo claro</b>	,277	53	<,001

**Tabla 10***Prueba de Normalidad*

	<b>Continuación</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Tiene variedad en las actividades del trabajo</b>	,231	53	<,001
<b>Participa en programas de perfeccionamiento</b>	,265	53	<,001
<b>Tiene posibilidad de actualización permanente</b>	,262	53	<,001
<b>Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos</b>	,352	53	<,001
<b>Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades</b>	,222	53	<,001
<b>Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo</b>	,311	53	<,001
<b>Cree que obtiene un buen salario</b>	,184	53	<,001
<b>Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral</b>	,265	53	<,001
<b>Dispone de suficiente tiempo libre</b>	,243	53	<,001



**Tabla 11***Prueba de Normalidad*

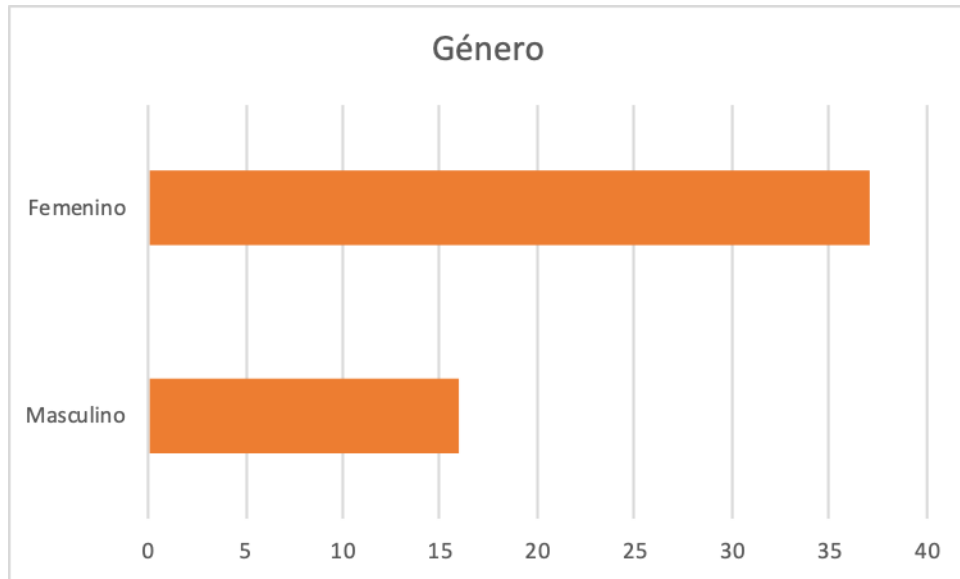
	Continuación		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo</b>	,258	53	<,001
<b>Puede establecerse en una localidad determinada</b>	,173	53	<,001
<b>Dispone de suficiente tiempo para la familia</b>	,241	53	<,001
<b>Tiene un horario flexible</b>	,255	53	<,001
<b>Dispone de una buena seguridad social</b>	,366	53	<,001
<b>Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo</b>	,287	53	<,001
<b>Tiene posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades</b>	,376	53	<,001
<b>Tiene buenas relaciones con los superiores</b>	,247	53	<,001
<b>Tiene superiores competentes y justos</b>	,245	53	<,001
<b>Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes</b>	,339	53	<,001

En la tabla 9,10 y 11 se puede observar que se obtuvo <,001, lo cual esto indica que no tiene una distribución normal, por lo cual se debería trabajar con pruebas no paramétricas (Romero, 2016).

## Estadística descriptiva

**Figura 15**

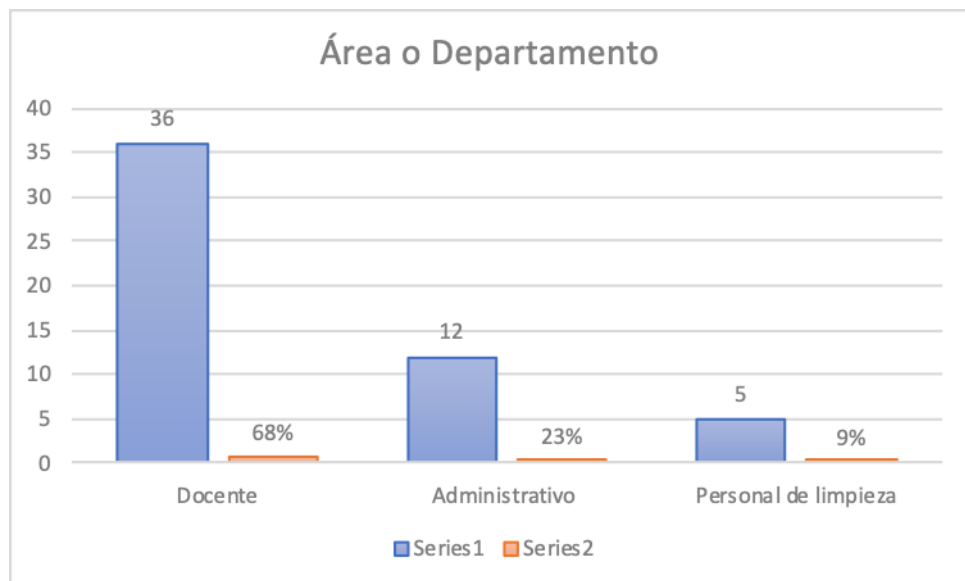
*Género*



Se puede observar en la figura 15 que la mayor parte de la institución está conformada por mujeres, lo cual fueron 37 encuestadas, mientras que en los hombres fueron 16, dando un total de 53 encuestados en la investigación realizada.

**Figura 16**

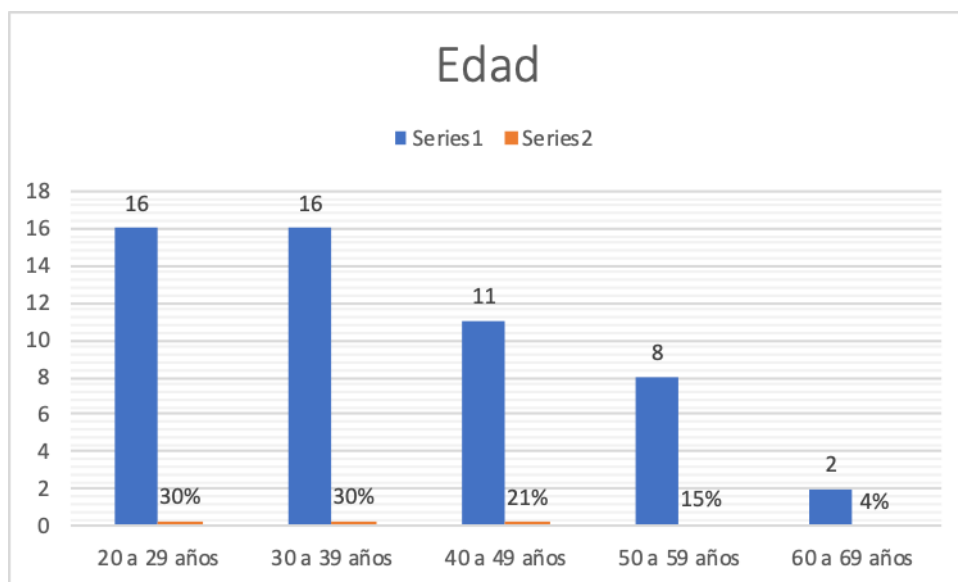
*Área o departamento*



Se puede observar en la figura 16 que el 68% de los encuestados fueron los docentes, el 23% administrativo y el 9% personal de limpieza que formaron parte de la presente investigación.

**Figura 17**

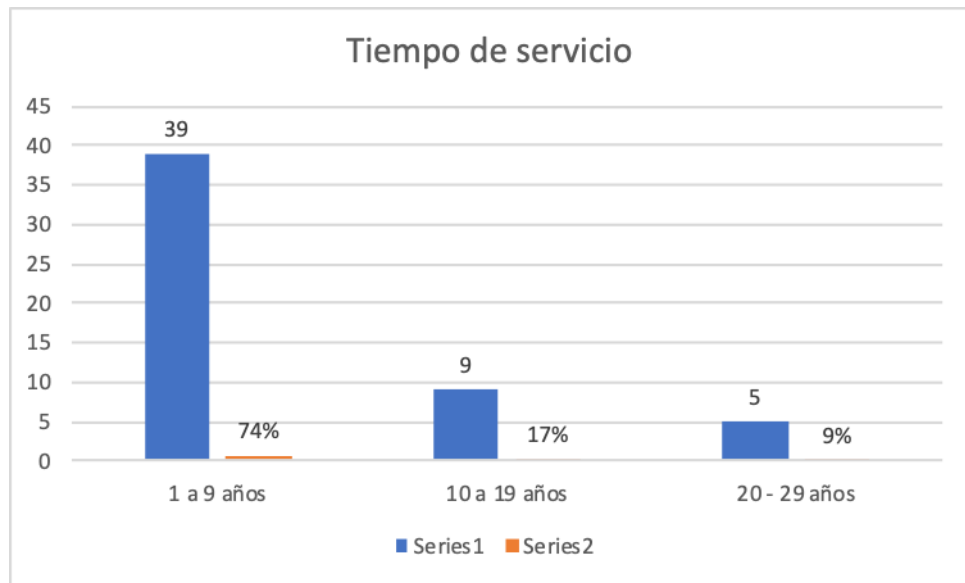
*Edad*



En la figura 17 se puede observar que el 30% de los encuestados tienen un rango de 20 a 29 años de edad, lo que se replica también en las personas entre 30 y 39 años de edad, por otra parte, el 21% es de 40 a 49 años, el 15% de 50 a 59 años y el 4% de 60 a 69 años estas son las edades del personal que laboran dentro de la institución.

**Figura 18**

*Tiempo de Servicio*



En la figura 18 se puede observar que el 74% de los encuestados tienen de 1 a 9 años laborando en la institución, el 17% tienen un rango entre 10 a 19 años y el 9% tiene un rango de 20 a 29 años de tiempo de servicio en la institución. La deserción se debe a varios factores, ya sea por jubilación o renuncias.

**Figura 19**

*Realización Personal*

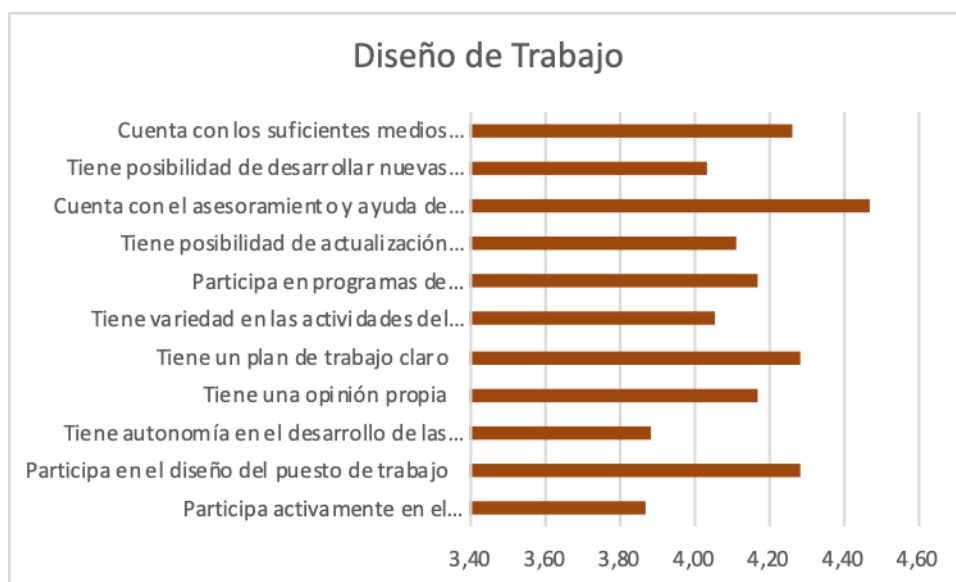


En la figura 19 se puede observar el promedio de cada pregunta que contribuye a la realización personal. Dentro de este grupo se mencionará la

pregunta que obtuvo el más bajo y el más alto promedio. Con respecto a la pregunta que tuvo menor promedio se puede decir, que el personal de la unidad educativa evalúa con un promedio de 3,87 al reconocimiento que tiene sobre la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos o padres, esto quiere decir que el personal percibe que los padres y los estudiantes son indiferentes al trabajo que imparte en la institución. No obstante, en la pregunta a las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo obtiene el mayor puntaje de 4,51 por parte de los encuestados, donde da a entender que tiene satisfacción laboral por esa parte.

**Figura 20**

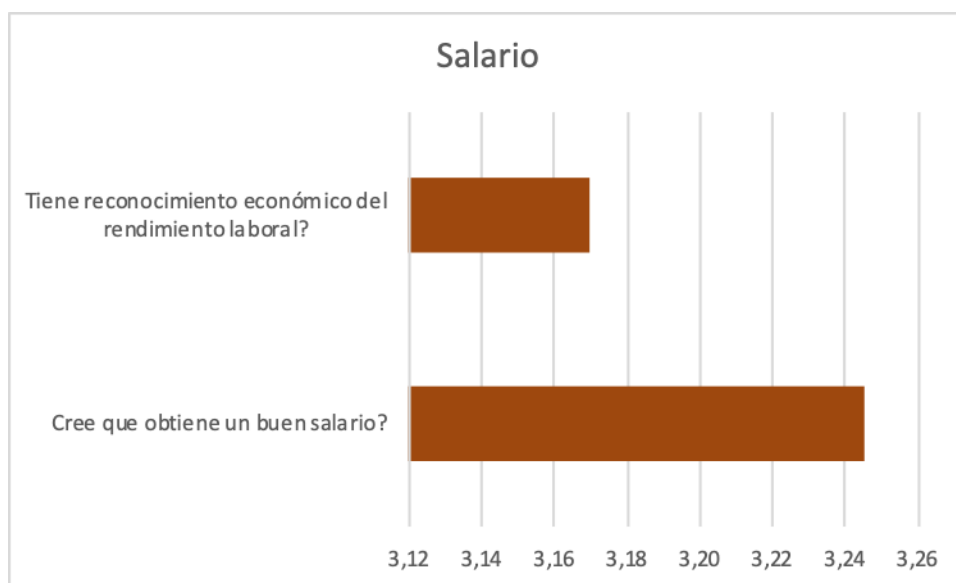
*Diseño de Trabajo*



En la figura 20 se puede observar todas las preguntas que contribuyen a la variable Diseño de Trabajo. En su detalle se aprecia que la que menor promedio obtuvo de parte del personal de la unidad educativa tiene un promedio de 3,87 que corresponde a la pregunta: participa activamente en el establecimiento de objetivos; esto quiere decir que el personal se encuentra en una categoría neutra en el desarrollo de los objetivos. No obstante, en la pregunta: cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos; obtiene el mayor puntaje que fue de 4,47 por parte de los encuestados, lo que permite concluir que el personal se siente apoyado con el asesoramiento de expertos brindando satisfacción laboral por esa parte.

**Figura 21**

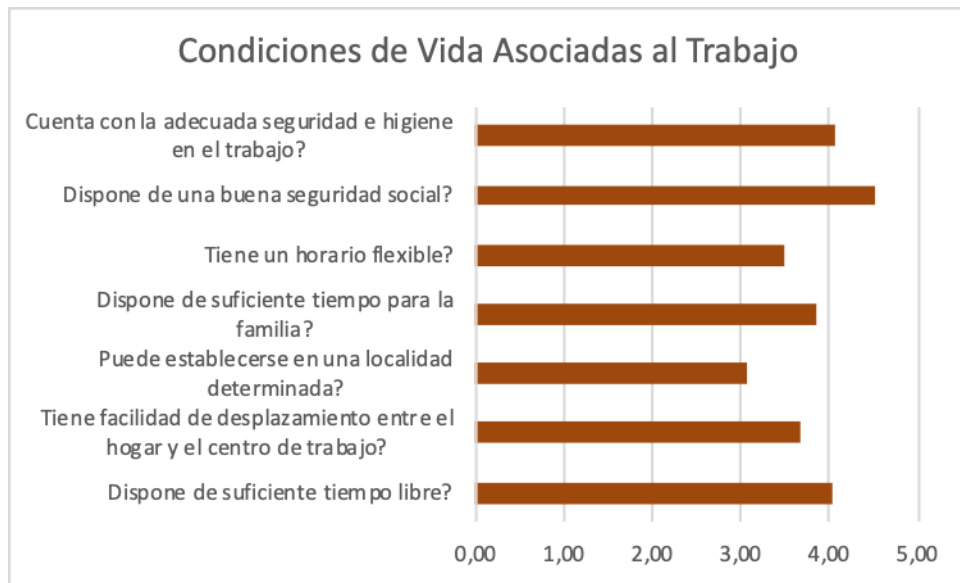
*Salario*



En la figura 21 se puede observar que el personal de la unidad educativa evalúa con un promedio de 3,17 en el aspecto de tener reconocimiento económico del rendimiento laboral, esto quiere decir que el personal, se acerca más a la inconformidad en el aspecto que la institución educativa no le reconozca con incentivos en su rendimiento laboral. No obstante, en la pregunta cree que obtiene un buen salario obtiene el mayor puntaje que fue de 3,25 por parte de los encuestados, donde se puede observar que no hay mucha diferencia con el promedio de la pregunta antes mencionada, por lo que se puede decir que no se encuentra ni conforme, ni inconforme con respecto al tema salarial.

**Figura 22**

*Condiciones de Vida Asociadas al Trabajo*



En la figura 22 se puede observar la evaluación realizada con respecto a las condiciones de vida asociadas al trabajo. Esta variable encierra algunas preguntas entre las cuales se evidencia que el personal de la unidad educativa evalúa con un promedio de 3,08 en la pregunta; puede establecerse en una localidad determinada; esto quiere decir que el personal si bien es cierto no está inconforme tampoco refleja conformidad con respecto al tema ya que el promedio recae en la categoría neutral. Esto pudiera ser por varios factores, ya sea que viva en otra Ciudad, o en la misma pero distante de las instalaciones de la unidad educativa objeto de estudio. No obstante, en la pregunta dispone de una buena seguridad social obtiene el mayor puntaje que fue de 4,51 por parte de los encuestados, donde da a entender que tiene satisfacción laboral por esa parte.

**Figura 23**

*Promoción y Superiores*

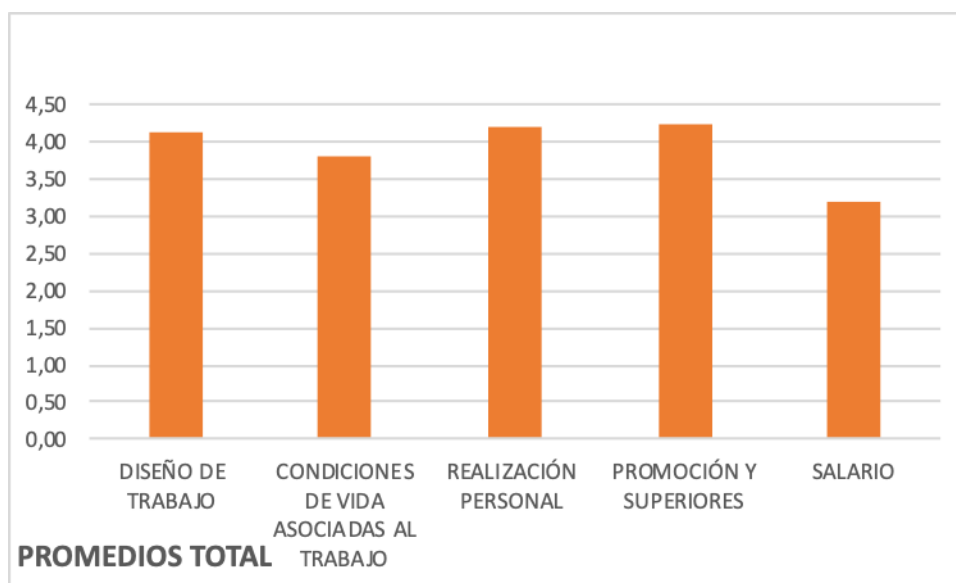


En la figura 23 se evalúa la variable Promoción y Superiores, como se observa, está compuesta de cuatro preguntas todas ellas tienen promedios mayores a 4; por lo que se puede evidenciar que en general el personal percibe de buena forma este aspecto. Tal es el caso, que la que menor promedio tuvo fue de 4,02 la misma que refiere a tiene buenas relaciones con los superiores, esto quiere decir que el docente tiene satisfacción laboral en esta parte. Esta variable toma fuerza en la pregunta tiene posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades, la que obtiene el mayor puntaje que fue de 4,45 por parte de los encuestados, donde se puede observar que no hay mucha diferencia de promedio con la pregunta anterior. Esto permite concluir que tiene satisfacción laboral por esa parte.



**Figura 24**

*Promedios Total*



De acuerdo con la figura 24 la variable mejor calificada fue de promoción y superiores, en cambio la variable con más baja calificación fue de salario. Se puede observar en dicha figura que de las cinco variables evaluadas tres tienen promedios superiores a cuatro es decir el personal está de acuerdo y completamente de acuerdo en cómo se manejan aspectos tales como Diseño de Trabajo, realización personal, promoción y superiores. Por otra parte, se puede también apreciar que las variables Condiciones de vida asociadas al trabajo y Salario se encuentran con promedios entre 3 y 4, por lo que se puede deducir que en estos aspectos el personal no está satisfecho, pero tampoco insatisfecho ya que no baja a la categoría del 1 o 2. Acorde con este análisis se puede inferir que el nivel de satisfacción de la unidad educativa en estudio no es bajo pero que si hay aspectos que pueden ser mejorados.

## Correlación

Tabla 11

Correlación

	<i>DISEÑO DE TRABAJO</i>	<i>CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO</i>	<i>REALIZACIÓN PERSONAL</i>	<i>PROMOCIÓN Y SUPERIORES</i>	<i>SALARIO</i>	<i>SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL</i>
<b>DISEÑO DE TRABAJO</b>	1					
<b>CONDICIONES DE VIDA ASOCIADAS AL TRABAJO</b>	0,76180343	1				
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	0,86970426	0,76221243	1			
<b>PROMOCIÓN Y SUPERIORES</b>	0,81064206	0,75989082	0,82915191	1		
<b>SALARIO</b>	0,50625029	0,53852533	0,44992788	0,47852365	1	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL</b>	0,91076283	0,88383964	0,90265119	0,89623327	0,7099037	1

En la tabla 11 se puede observar que condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal, promoción y superiores está altamente correlacionada con diseño de trabajo, pero salario no está correlacionada con diseño de trabajo. También realización personal y promoción y superiores se encuentra altamente correlacionada con condiciones de vida asociadas al trabajo en diferencia de salario. Promoción y superiores esta correlacionada con realización personal muy distinto a salario. Salario no está correlacionada con promoción y superiores. A su vez se observa que existe correlación en satisfacción laboral global con todas las variantes planteadas en la investigación.

## Capítulo IV: Diseño de propuesta

En el siguiente capítulo se planteará un diseño de propuesta para mejorar algunos aspectos que los trabajadores de la institución se encuentran no tan conformes con algunos aspectos que se pudo notar en los resultados de la encuesta realizada. Con respecto a las variables antes analizadas se podría considerar que la unidad educativa mejore estas dos variables, como se puede observar en la Tabla 12:

**Tabla 12**

*Diseño de Propuesta*

---

<b>Condiciones de vida</b>	<b>Salario</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Otorgar reconocimientos por la buena labor que está realizando dentro de la institución.</li><li>- Realizar horarios flexibles para evitar carga excesiva en sus labores.</li><li>- Hablar con una buseta que está dentro de la institución para que les dé un valor no tan alto para traerlos a la institución a los docentes que no se encuentran dentro de la Ciudad de Machala.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Otorgar incentivos no monetarios, que esto ayuda a compensar la parte de salario.</li><li>- Bonos de compensación.</li><li>- Aumento de salario.</li></ul>

---

## Presupuesto

Es importante tener en cuenta que siempre hay que tener un porcentaje para poder cubrir gastos como para otorgar conocimientos extras a los empleados de la institución para poder cumplir la poca insatisfacción que ocurre dentro de ella en el ámbito laboral, lo cual se va a detallar a continuación:

- En el caso de que un empleado de la institución cumpla con todos sus objetivos planteados y sacando provecho para que la institución quede como buena imagen, ya sea en concursos intercolegiales o internacionales, se les puede otorgar:

**Tabla 13**

*Presupuesto de diploma*

<b>DIPLOMA</b>	
Impresión del diploma, cada 6 meses de acuerdo con las preparaciones para los concursos programados	\$10
Bono de pizza de \$20 cada 6 meses al mejor docente que prepare al estudiante	\$20
<b>Total</b>	<b>\$30</b>

En la tabla 13 se puede observar un presupuesto que está basado semestralmente para reconocer al empleado de la institución así mejorando sus condiciones de vida, como también la de salario donde existe un poco de insatisfacción en esas dos variables, como parte de propuesta de mejora. Estos reconocimientos van a hacer calificados, por diez criterios que se pueden observar en la tabla 14:

**Tabla 14***Habilidades de un Buen Docente*

<b>Criterios</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>
1. Dominio amplio y especializado de la disciplina que enseña		
2. Dominio pedagógico general		
3. Dominio pedagógico específico del contenido		
4. Dominio curricular		
5. Claridad acerca de las finalidades educativas		
6. Ubicarse en el contexto o situación donde se enseña		
7. Conocimiento de los alumnos y de los procesos de aprendizaje		
8. Conocimiento de sí mismo		
9. Autoeficacia		
10. Conocimiento experimental		

**Nota.** Adaptado de “*La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?*”, de Jesús Carlos Guzmán, 2011, ([https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500012](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012)).

Como observación también se le puede decir a la institución educativa que mejore un poco el sueldo del personal en el caso que exista un buen ingreso económico y no altere su contabilidad internamente, para también poder resolver un poco esa parte de la incomformidad que existe en sueldo. En el tema del horario flexible, se le propone a la institución realizar una investigación en el caso de que algunos docentes no cuentan con horas extras como en turnos, cumpliendo su función a diferencia de otros

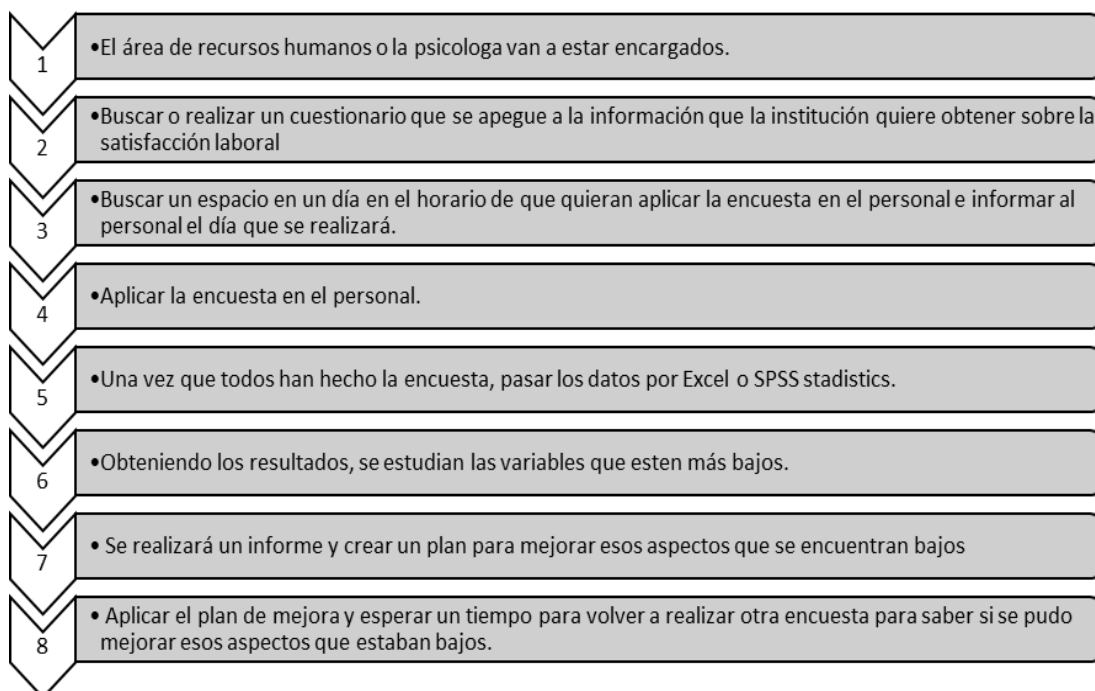
trabajadores que si estan cumpliendo su carga horaria y esto puede causar un poco de rivalidades entre algunos trabajadores pensando que existe algun cargar preferencial con los que no se encuentra cumpliendo la carga horaria total.

En el tema de movilización para los docentes o trabajadores que no cuenten con propio vehículo o su movilización no se tan efectiva, se puede proponer algun transporte de buseta que facilite a los docentes o trabajadores a recogerlos a la casa por un precio accesible para el pago mensual y no tener complicaciones para llegar a la institución. Dentro de la institución ya cuenta con incentivos no monetarios, como becas a los hijos de los trabajadores de la empresa. Pero hay casos donde el personal no tienen hijos, lo cual para ellos no resuelta un estímulo no monetario por esta parte o también en el caso donde los hijos ya son mayores de edad tampoco ya no cuenta como un estímulo.

En el caso que la misma institución quisiera realizar un estudio interno de satisfacción laboral y deseen aplicar una diferente a la de la investigación, con diferentes variables que se adaptan a su busqueda. Pueden obter por seguir los pasos que se observan en la figura 25, que cuenta con una secuencia para la ejecución de la encuesta para obtener los resultados, tabulación de datos, informe y luego aplicar un plan de mejora. La figura 25 solo es una imagen referencial que la autora a diseñado como una guía para realizar un nuevo estudio para la satisfacción laboral.

## Figura 25

### *Pasos para la aplicación de encuesta de satisfacción laboral*



## Conclusiones

Una de las teorías que más llamo la atención fue la de la motivación e higiene de los autores Herzberg, Mausner & Snyderman ya que tiene mucha relación con las preguntas planteadas en la encuesta que se aplicó en la institución y cuyos resultados afirmaron lo planteado en dicha teoría. También las 5 variables que se escogió para la investigación tiene mucha relación con la teoría de los autores antes mencionados. Los autores Anaya y Suarez tienen mucha similitud con Herzberg, Mausner & Snyderman en el pensamiento de la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el marco referencia se pudo observar que existen varios autores que se encuentran interesados en el tema y que desde el año 2018 existía poca investigación sobre la satisfacción laboral. Pero para el año 2020 que comenzó la pandemia varios investigadores se interesaron más por el tema y se comenzó a realizar estudios ampliando la información, con diversas variables planteadas para futuras investigaciones. Esto llama mucho la atención a organizaciones o empresas que desean conocer la satisfacción de sus trabajadores dentro de sus empresas.

En el marco metodológico las herramientas que se utilizaron en la presente investigación permitieron cumplir las expectativas y alcanzar los objetivos planteados. Con la muestra de los 53 encuestados se pudo obtener resultados claros que permitieron proponer un plan de mejora para algunos aspectos de incormformidad que existe en el personal de la institución. La encuesta y las variables planteadas fueron de gran ayuda para conocer los pensamientos del personal de la institución.

En conclusión, se pudo observar que mediante la aplicación de las encuestas el personal cuenta con mayor población de mujeres que son 37 mientras que en la población de los hombres es de 16 encuestados. En los resultados se observo que la mayor parte de los trabajadores de 20 a 29 años cuenta con el 30% al igual que de 30 a 39 años, esto se puede concluir en decir que están apostando por personal jóvenes que vienen con nuevos y actualizados conocimientos, que ayuden al progreso de las institución y dando nuevas ideas. Pero tampoco se puede dejar de mencionar que los



mas antiguos que en las encuestas cuentan con el 4% hay que tener presente que tienen la experiencia necesaria para apoyar a los nuevos talentos de la institución o empresas, así viceversa los nuevos con los antiguos.

Los trabajadores de la institución muestran alto nivel de satisfacción con respecto a Diseño de trabajo, Realización personal, Promoción y superiores; sin embargo, en las variables de Condiciones de vida y Salario se encuentra en el límite de no satisfecho que tienen el promedio entre 3 y 4. Lo cual se puede concluir que el nivel de satisfacción laboral dentro de la institución no es bajo, pero hay aspectos de los cuales se pueden mejorar poco a poco dentro de la institución. Los datos obtenidos y el diseño de propuesta serán compartidos con los encargados de la institución educativa, con el fin de que si ellos consideran pertinente y consideren la propuesta de mejora que se planteó con el fin de ayudar a solventar aquellas variables en donde se observó la inconformidad del personal de la institución.

## Recomendaciones

Se sugiere que las instituciones que deseen mejorar algunos aspectos se basen en la Teoría de la motivación e higiene de los autores Herzberg, Mausner & Snyderman. Ya que se pudo apreciar que la misma cumple con una buena parte de los aspectos que se necesitan para poder mejorar y entender temas relacionados con la satisfacción laboral. También se pueden basar en la encuesta de Anaya y Suarez que cumple y tiene relación con la teoría de la motivación e higiene.

Como se mencionó anteriormente en la investigación, puede ser recomendable para futuras investigaciones, añadir otras variables al estudio que sugiere la revisión de la literatura en el marco referencial. Por ejemplo, la variable de teletrabajo. También se recomienda realizar una comparación sobre satisfacción laboral a nivel de Latinoamérica para conocer cuáles son sus diferencias o similitudes que existen.

La metodología de esta investigación levantó la información por encuestas pero también se recomienda pueda plantearse futuras investigaciones que incluyan entrevistas. Para conocer la información con más profundidad y detallada que ni el entrevistador ni el entrevistado pueden identificar, porque se adapta al contexto y características del entrevistador. Que esto permite realizar una propuesta diferente basándose en los resultados obtenidos de las entrevistas.

Se recomienda a la institución o interesados que en un futuro o en algún momento se ejecute la propuesta planteada con el fin de lograr mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores. U obten por tomar partes de la propuesta donde le pueden modificar a su manera y depende de su problemática. Todo esto es con el fin de que exista un buen desempeño en el personal y que se cumplan todos los objetivos planteados internamente.

## REFERENCIAS

- Acha, D. D., & Castillo, D. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal* , 13.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional . *Revista de educación* , 28.
- Arrizabalaga, B. (30 de Agosto de 2018). *Arrizabalagauriarte Consulting*. Obtenido de Arrizabalagauriarte Consulting: <https://arrizabalagauriarte.com/la-clave-de-tu-exito-empresarial-mima-a-tus-empleados/>
- Avendaño, W. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 190-201.
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Biblat*, 14.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación* . Colombia: Pearson Education .
- Calvacante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, 214-226.
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, núm. 4, 2005, pp. 572-580, 10.

- Cesar H, L., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadísticas*. Ril Editores.
- El Universo. (2 de Mayo de 2022). *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/con-menor-planta-docente-iniciaria-ano-lectivo-en-regimen-costa-galapagos-para-gremios-deficit-de-profesores-afecta-calidad-educativa-nota/>
- Escudero, T. (12 de Marzo de 2021). *PUCP*. Obtenido de PUCP: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19652/ESCUADERO\\_VIGO\\_TEODOSIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19652/ESCUADERO_VIGO_TEODOSIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, C. S., Bravo, D. d., & Medina, P. C. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Ediciones complutense*, 9.
- Gavilanez, C. M. (Noviembre de 2018). *Dspace*. Obtenido de Dspace: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1676/2/Tesis1902VERs.pdf>
- Guerra, P. S. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Revista CienciAmérica*, 6(1), 27-33.
- Guzmán, C. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Revista Perfiles Educativos*, vol. 33, 13.
- Hernández, R., Fernández, C., & Bautista, P. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. México D.F, México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, 2 ed. New York. John Wiley & Sons, Inc.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (27 de Septiembre de 2022). *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Obtenido de Ministerio de

Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud#:~:text=Se%20entiende%20como%20condiciones%20de,organi zaci%C3%B3n%20y%20ordenaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>

Kerlinger, F. (1979). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México, D.-F: Nueva editorial Interamericana.

Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24.

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación social. Paradigmas: cuantitativo, sociocritico, cualitativo, complemetario*. Bogotá: EdicionesdelaU. Isbn: 9789587628609.

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación social. Paradigmas: cuantitativo, sociocritico, cualitativo, complemetario*. Bogotá: Ediciones de la U.

Martínez-Garrido, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 26.

Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50.

Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1-14.

Mendieta, C. S. (9 de Junio de 2022). *El mercurio*. Obtenido de El mercurio: <https://elmercurio.com.ec/2022/06/09/hay-menos-estudiantes-y-profesores-en-ecuador/>

Mercado, D. y. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la

esperanza y la vitalidad . *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-9.

Ministerio de Educación . (2017). *www.educacion.gob.ec*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

Moreno, Y. M. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual. *Revista Scientific*, 369-380.

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.

Parrales, M. M., & Puero, P. N. (2020). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. *Digital Publisher*, 20.

Pérez, F. D. (2019). Satisfacción laboral y calidad de atención en el centro de diálisis. *Nefro Cix Sac 2018.*, 2-10.

Pérez, J. P. (2018). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37.

Pilatasig, C. A. (27 de Febrero de 2020). *Repositorio Digital PUCESE*. Obtenido de [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2068/1/PILATA SIG%20MONTALVO%20CARLOS%20ALFREDO%20.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2068/1/PILATA%20SIG%20MONTALVO%20CARLOS%20ALFREDO%20.pdf)

Polo, J. D., Fernández Ríos, M., & Ramírez Vielma, R. G. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 466-481.

Portillo, M. T., Gutiérrez, L. C., Guadarrama, A. M., & Ortega, V. E. (2014). Escala de Satisfacción Laboral a Partir de Factores Socioculturales y Ergoambientales para los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Scielo* , 8.

- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3 - 18.
- QuestionPro . (s.f.). *QuestionPro* . Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/#:~:text=El%20estudio%20transversal%20se%20define,transversal%20y%20estudio%20de%20prevalencia>.
- Quiroa, M. (8 de Febrero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 10.
- Rus, E. (05 de Febrero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20analiza%20las,medidas%20de%20posici%C3%B3n%20o%20dispersi%C3%B3n>.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio,. *Mc Graw Hill*.
- Scheerens, J. (2016). Educational effectiveness and ineffectiveness a critical review of the knowledge base. *Springer*.
- Tiscama, C., Gallegos, M., Beltrán, L., Guerra, V., & Calderon, L. (2022). Incidencia del teletrabajo en organizaciones del sector público en Ecuador. *Revista Espacios*, 13.
- Tobar-Pesántez, L. B. (2022). La educación del Ecuador en cifras. Período 2009 - 2010 - 2021 - 2022. *Notas de EconomiUPS*, 11.
- Ulate-Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*, 9.

Urdanivia, C. C., & Yerrén, M. E. (4 de Febrero de 2019). *Tesis. Usat*.  
Obtenido de Tesis. Usat:  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL\\_CastroUrdaniviaCassandra\\_EspinozaYerrenMilagros.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf)



## Apéndice A

**Tabla A1**

Nivel I	Nivel II	Nivel III
<b>Satisfacción Laboral Global</b>	<b>Diseño de trabajo</b>	Participa activamente en el establecimiento de objetivos
		Participa en el diseño del puesto de trabajo
		Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades
		Tiene una opinión propia
		Tiene un plan de trabajo claro
		Tiene variedad en las actividades del trabajo
		Participa en programas de perfeccionamiento
		Tiene posibilidad de actualización permanente
		Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos
		Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades
		Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo
	<b>Condiciones de vida asociadas al trabajo</b>	Dispone de suficiente tiempo libre
		Tiene facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo
		Puede establecerse en una localidad determinada
		Dispone de suficiente tiempo para la familia
		Tiene un horario flexible
		Dispone de una buena seguridad social
		Cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
	<b>Realización personal</b>	Siente que está realizando algo valioso
		Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo
		Tiene reconocimiento de la calidad de sus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres
		Encuentra motivador el trabajo que realiza
		Tiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo
		Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus posibilidades
		Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos
		Siente que el trabajo es el adecuado para ti
	<b>Promoción y superiores</b>	Tiene posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades
		Tiene buenas relaciones con los superiores
		Tiene superiores competentes y justos
		Trabaja bajo políticas de personal consistentes e inteligentes
	<b>Salario</b>	Cree que obtiene un buen salario
		Tiene reconocimiento económico del rendimiento laboral

**Nota.** Obtenido de “*Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito Nacional*”, de Anaya & Suárez, 2007, (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347021>).

## Apéndice B

Figura B1

Machala, jueves 18 de Octubre de 2022

**Dra. Irma Balladares de Ulloa**  
**Gerente General**

Yo, Miriam Doménica Tenesaca Aguirre, con número de cédula CI: 0750217234, estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Administración de Empresas. Actualmente me encuentro en proceso de titulación, mi tema de investigación es **"Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral del Personal de una Institución Educativa"**. Por lo cual me dirijo a usted solicitando gentilmente me permita encuestar al personal de la institución.

Las encuestas serán anónimas, garantizando la confidencialidad de estas, cuyo único fin es académico. Este proceso no le tomará mucho tiempo en que cada colaborador pueda llenar la encuesta para no interrumpir sus labores. La medición planteada permitirá el diseño de una propuesta que pudiera ayudar a mejorar la satisfacción laboral.

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis sinceros agradecimientos y quedo atenta a su respuesta.

<p>UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DEL PACÍFICO SECRETARÍA GENERAL</p> <p>Fecha y Hora Recepción: <u>18.10.22</u> No. <u>                    </u> Disposición: <u>                    </u> Destinado: <u>                    </u></p> <p><u>Domínica</u> Miriam Doménica Tenesaca Aguirre CI: <u>0750217234</u></p>	<p>UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR DEL PACÍFICO SECRETARÍA GENERAL</p> <p>Fecha y Hora Recepción: <u>18.10.22</u> No. <u>                    </u> Disposición: <u>Que sea revisada la encuesta por Rectorado y Directorado y dar paso.</u> Destinado: <u>Que resultados nos sirvan de base para análisis interno.</u></p> <p><u>                    </u> Dra. Irma Balladares de Ulloa Gerente General</p>
---	--

## Apéndice C

Figura C1

Permiso de Autorización de Derecho de Auditoría

Para más información visite nuestra [Política de Privacidad](#)

MIRIAM DOMENICA TENESACA AGUIRRE  
Para: jmsuarez@edu.uned.es; danaya@edu.uned.es  
CC: YANINA SHEGIA BAJA VILLAGOMEZ  
Vie 21/10/2022 9:39


Buenos días Catedráticos  
Yo, Miriam Domenica Tenesaca Aguirre estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la carrera de Administración de Empresa. Actualmente me encuentro en proceso de titulación, mi tema de investigación es "Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral del Personal de una Institucion Educativa". He realizado un acercamiento a distintas investigaciones relacionadas con el tema y la de ustedes "Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un Estudio de Ámbito Nacional" me resulta sumamente interesante y me gustaría replicarla en el contexto de una Unidad Educativa en Ecuador. Por lo cual me dirijo a ustedes solicitando gentilmente me permita hacer uso del cuestionario planteado en su investigación con las respectivas citas, respetando sus derechos de autoría. Por la gentil atención a la presente solicitud, les anticipo mis sinceros agradecimientos.  
Saludos cordiales  
Domenica Tenesaca  
Ecuador

Permiso de Autorización de Derecho de Auditoría

MIRIAM DOMENICA TENESACA AGUIRRE  
Buenos días Catedrático Muchísimas gracias por su autorización. Saludos Cordiales.  
Vie 21/10/2022 11:14

J JOSE MANUEL SUAREZ RIVEIRO <jmsuarez@edu.uned.es>  
Para: MIRIAM DOMENICA TENESACA AGUIRRE  
Vie 21/10/2022 9:54

Buenos días Miriam.  
Por supuesto que puedes utilizarlo. De hecho se ha publicado en la revista para ponerlo a disposición de la comunidad científica.  
Un cordial saludo.

  
**José Manuel Suárez Riveiro**  
*Catedrático de Universidad*  
Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II (MIDE II). Facultad de Educación. UNED  
C/ Juan del Rosal 14. 28040 Madrid  
T. +34 91 398 89 43





## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal de una institución educativa.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Tenesaca Aguirre, Miriam Domenica		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ing. Bajaña Villagomez Yanina, PhD		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Economía y Empresa		
<b>CARRERA:</b>	Administración de Empresas		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Administración de Empresas		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	9 de febrero de 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	68
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Administración, recursos humanos, Educación		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	<i>Satisfacción laboral, salario, instrumento de medida, diseño de trabajo, docentes.</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT :</b> En la siguiente investigación su objetivo principal fue de evaluar la satisfacción laboral del personal en una institución educativa, con un enfoque cuantitativo de corte transversal y alcance descriptivo correlacional, cuyo instrumento es la encuesta que está dividida en dos secciones una para las preguntas demográficas que consta de 4 preguntas y la otra sección que consta de 32 preguntas en las cuales se va a medir las 5 factores que se planteó, aplicada a una muestra de 53 personas que laboran en la institución. También se espera que los datos obtenidos, sirva de interés para los responsables oportunos y que también ayuden a tomar las medidas más eficaces para mejorar las inconformidades que exista dentro de la institución, también para futuras investigación que tengan interés. Los resultados mostraron una categoría entre 3 y 4 donde demuestra que los docentes de dicha institución no se encuentran conforme con algunos aspectos, pero tampoco se encuentran insatisfecho ya que no baja a la categoría 1 o 2. La teoría que se adaptó más en la investigación fue la de los autores Herzberg, Mausner & Snyderman que la nombraron Teoría de la motivación – higiene, está basada en el trabajo de jerarquía de Maslow.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-969036870	<b>E-mail:</b> domicatenesaca@hotmail.com miriam.tenesaca@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: David Coello Cazar</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			