



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA: INGENIERIA DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

TIPO: Proyecto de Investigación

Previo a la obtención del título de:

INGENIERA DE EMPRESAS

TEMA:

ESTUDIO DE LOS FACTORES CONDICIONANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH 2017.

AUTORA:

SILVIA PATRICIA CABA MIRANDA

RIOBAMBA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación ha sido desarrollado por la Srta. Silvia Patricia Caba Miranda, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autorizada su presentación.

Ing. Diego Ramiro Barba Bayas
DIRECTOR

Ing. Juan Carlos Castillo Moya
MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Silvia Patricia Caba Miranda, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 17 de noviembre de 2017.

Silvia Patricia Caba

C.C. 092858454-9

DEDICATORIA

Dedico este trabajo especialmente a Dios, por haberme dado la salud, la vida y la sabiduría; porque gracias a Él he podido alcanzar este logro el cual es importante en mi vida profesional. A su vez dedico este trabajo a mis padres, mi hermano, mi esposo, mi familia y mis pastores o mentores quienes han contribuido en mi formación inculcándome buenos hábitos y valores, brindándome su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida ofreciéndome su apoyo absoluto en los buenos y también en los momentos más difíciles de mi vida y gracias a ellos los he podido superar. A mis amigos y compañeros con quienes pase momentos inolvidables y quienes fueron como mi segunda familia en esta ciudad acogedora.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo y sincero agradecimiento al cuerpo docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de la Facultad de Administración de Empresas por los conocimientos impartidos en mi formación académica, de manera especial a los Ingenieros Diego Ramiro Barba y Juan Carlos Castillo, director y miembro del trabajo de titulación por su esmerado apoyo en el desarrollo y culminación del trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Certificación del tribunal	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos.....	x
Índice de ilustraciones	xiii
Índice de anexos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del problema	5
1.2 JUSTIFICACIÓN	6
1.3 OBJETIVOS	7
1.3.1 Objetivo general.....	7
1.3.2 Objetivos específicos	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	8
2.1.1 Antecedente histórico de la ESPOCH	13
2.1.2 Marco legal de la ESPOCH	14
2.1.3 Antecedentes de la FADE – Facultad de Administración de Empresas	15
2.1.4 Tipos de personal académico de las universidades y escuelas politécnicas, sus actividades y dedicación.	15
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	22
2.2.1 Clima Organizacional	22
2.2.2 Teorías de varios autores	27
2.2.3 Variables que determinan el clima laboral	28

2.2.4	Contexto docente y clima laboral	28
2.2.5	Satisfacción Laboral	29
2.2.6	Motivación	30
2.2.7	Motivación Laboral.....	31
2.2.8	Tipos de motivación.....	32
2.2.9	Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow	32
2.2.10	Teoría bi-factorial de Herzberg.....	34
2.2.11	Tres factores de McClelland.	35
2.2.12	Relación entre la motivación y la satisfacción laboral	35
2.2.13	Aplicación de la motivación y la enseñanza.....	36
2.2.14	Control y supervisión del docente.	37
2.3	HIPÓTESIS	38
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		40
3.1	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	41
3.5	RESULTADOS	42
CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		126
4.1	TÍTULO	126
4.2	OBJETIVOS	126
4.2.1	Objetivo general.....	126
4.2.2	Objetivos específicos	126
4.3	FACTORES CONDICIONANTES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	127
4.4	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	137
4.5	PLAN DE ACCIÓN	138
4.6	DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN	144
4.6.1	Clima Laboral	144
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		158
BIBLIOGRAFÍA		161
ANEXOS		164

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución del resumen en porcentajes.....	4
Tabla 2: Tipos de Clima laboral	23
Tabla 3: Operacionalización de las variables	38
Tabla 4: Género del profesor de la FADE	42
Tabla 5: Estado civil del docente encuestado	43
Tabla 6: Edad de los docentes de la FADE.	44
Tabla 7: Formación Docente.....	45
Tabla 8: Relación Laboral.....	46
Tabla 9: Número de cátedras que imparten los profesores de la FADE.....	49
Tabla 10: Número de semestres en los que los profesores imparten sus asignaturas	50
Tabla 11: Número aproximado de estudiantes bajo la responsabilidad docente	51
Tabla 12: Promedio de salario docente en la FADE.....	53
Tabla 13: Conocimiento de la Misión y Visión de la FADE.....	55
Tabla 14: Interpretación del compromiso de las Autoridades	56
Tabla 15: Percepción de los informes de las Autoridades	57
Tabla 16: Percepción de la coordinación con autoridades de la ESPOCH.....	58
Tabla 17: Percepción de la coordinación entre escuelas de la FADE	59
Tabla 18: Percepción de la comunicación entre autoridades	60
Tabla 19: Preocupación de las autoridades por el futuro profesional.....	61
Tabla 20: Inclusión de las sugerencias en las decisiones administrativas y académicas	62
Tabla 21: Recepción de notificaciones escritas o correos reconociendo el trabajo del docente	63
Tabla 22: Relación laboral entre profesores	65
Tabla 23: Relaciones Profesor-Estudiantes	66
Tabla 24: Desarrollo del sentido de pertinencia docente con la FADE.....	67
Tabla 25: Relación Experiencia laboral versus perfil profesional	68
Tabla 26: Equilibrio de la distribución de carga académica	69
Tabla 27: Trabajo en equipo y cooperación entre profesores	70
Tabla 28: Relación Trabajo y Vida familiar	71
Tabla 29: Igualdad de género en el trabajo.....	72
Tabla 30: Ambiente de Trabajo	73

Tabla 31: Equipamiento informático	75
Tabla 32: Aseo y espacios de descanso docente.....	76
Tabla 33: Satisfacción con el ambiente laboral y administración de la FADE	77
Tabla 34: Percepción de la relación con otras facultades de Administración	78
Tabla 35: La FADE sugerida como un lugar de trabajo	79
Tabla 36: Capacitación docente	80
Tabla 37: Satisfacción crecimiento y desarrollo profesional.....	81
Tabla 38: Capacitación acorde al perfil profesional	82
Tabla 39: Capacitación y Docencia	83
Tabla 40: Calidad de la capacitación que imparte la FADE.....	84
Tabla 41: Funcionamiento del Sistema Académico y Web institucional	86
Tabla 42: Conexión a internet.....	87
Tabla 43: Equipamiento de la biblioteca	88
Tabla 44: Equipamiento de los laboratorios de cómputo	89
Tabla 45: Equipo e instrumentos de apoyo y para el trabajo en aula	90
Tabla 46: Acceso de docentes a los equipos tecnológicos.....	92
Tabla 47: Servicio de bar y servicio de comedor.....	94
Tabla 48: Infraestructura deportiva de la FADE	95
Tabla 49: Motivación docente de la FADE	96
Tabla 50: Expectativas Laborales	97
Tabla 51: Desarrollado profesional en la FADE de los profesores	98
Tabla 52: Se aprovecha su capacidad del profesional	99
Tabla 53: Conformidad con el sueldo docente	101
Tabla 54: Reconocimiento del esfuerzo y acción docente.....	102
Tabla 55: Proyección de seguir laborando en la FADE.....	103
Tabla 56: Apoyo ante calamidades	104
Tabla 57: Tiempo dedicado a la familia	105
Tabla 58: Integración y participación en actividades de la FADE	106
Tabla 59: Respeto al horario de trabajo	107
Tabla 60: Satisfacción con la asignatura (as).....	108
Tabla 61: Secuencia y distribución de asignaturas	109
Tabla 62: Planificación inicial de las actividades	110
Tabla 63: Actualización del Silabo	111
Tabla 64: Autonomía en la metodología de clase.....	112

Tabla 65: Coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros.....	113
Tabla 66: Elaboración de Informes de trabajo académico.....	114
Tabla 67: Registro de asistencia	116
Tabla 68: Frecuencias observadas	118
Tabla 69: Frecuencias esperadas.....	121
Tabla 70: Verificación cálculo de Chi- cuadrado	123
Tabla 71: Factores condicionantes predictores de satisfacción laboral	127
Tabla 72: Sintecis del factor Clima Laboral	130
Tabla 73: Sintecis del factor Servicios y Recursos.....	132
Tabla 74: Síntesis del factor de Motivación e iniciativas	133
Tabla 75: Síntesis del factor Actitud docente	134
Tabla 76: Síntesis de la valoración de factores condicionantes.....	135
Tabla 77: Plan de acción para el año 2018	140
Tabla 78: Cronograma de actividades para las reuniones informativas mensuales.....	149
Tabla 79: Cronograma de capacitación. (Para el primer semestre de inicio de la propuesta).....	151
Tabla 80: Listado de requerimientos	153
Tabla 81: Incentivos.....	154
Tabla 82: Muebles y enseres.....	155
Tabla 83: Cronograma de organización y ejecución del campeonato deportivo.....	157

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Género del docente	42
Gráfico 2: Estado civil de los docente.	43
Gráfico 3: Rango de la edad actual de docentes.	44
Gráfico 4: Formación docente.	45
Gráfico 5: Distribución de la relación laboral en la FADE.	46
Gráfico 6: Distribución porcentual de participación docente en las Escuelas de la FADE.	48
Gráfico 7: Distribución porcentual de la responsabilidad académica de los docentes de la FADE	49

Gráfico 8: Distribución del número de paralelos en los que imparten asignaturas los docentes.	50
Gráfico 9: Estudiantes bajo la responsabilidad docente.	51
Gráfico 10: Rango del sueldo percibido como docente de la FADE.	53
Gráfico 11: Conocimiento de la misión, visión y objetivos de la FADE.	55
Gráfico 12: Percepción sobre el compromiso de las autoridades.	56
Gráfico 13: Percepción de los informes de las autoridades.	57
Gráfico 14: Percepción de la coordinación con autoridades de la ESPOCH.	58
Gráfico 15: Percepción de la coordinación entre escuelas de la FADE	59
Gráfico 16: Percepción de la comunicación entre autoridades.	60
Gráfico 17: Preocupación de las autoridades por el futuro profesional.	61
Gráfico 18: Opinión del docente de la FADE consideradas en las tomas de decisiones.	62
Gráfico 19: Reconocimiento al trabajo del docente mediante notificaciones escritas, correos u otros.	63
Gráfico 20: Relación laboral entre docentes.	65
Gráfico 21: Relaciones Docente-Estudiantes.	66
Gráfico 22: Desarrollo del sentido de pertinencia docente con la FADE.	67
Gráfico 23: Relación Experiencia laboral versus perfil profesional.	68
Gráfico 24: Equilibrio en la distribución de la carga académica docente.	69
Gráfico 25: Trabajo en equipo y cooperación entre docentes.	70
Gráfico 26: Relación Trabajo Vs. Vida familiar.	71
Gráfico 27: Equidad de género en el trabajo.	72
Gráfico 28: Ambiente laboral.	73
Gráfico 29: Equipos tecnológicos.	75
Gráfico 30: Aseo y espacios de descanso docente.	76
Gráfico 31: Satisfacción con el ambiente laboral y administración de la FADE	77
Gráfico 32: Percepción de la relación con otras facultades de Administración.	78
Gráfico 33: La FADE sugerida como un lugar de trabajo.	79
Gráfico 34: Capacitación docente.	80
Gráfico 35: Satisfacción crecimiento y desarrollo profesional.	81
Gráfico 36: Capacitación acorde al perfil profesional	82
Gráfico 37: Capacitación y docencia.	83
Gráfico 38: Calidad de la capacitación impartida por la FADE.	84

Gráfico 39: Funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH.....	86
Gráfico 40: Conexión a internet.....	87
Gráfico 41: Equipamiento de la biblioteca.	88
Gráfico 42: Equipamiento de los laboratorios de cómputo.	89
Gráfico 43: Equipo e instrumentos de apoyo y para el trabajo en aula.	90
Gráfico 44: Acceso de docentes a los equipos tecnológicos.	92
Gráfico 45: Servicio de bar y servicio de comedor.	94
Gráfico 46: Infraestructura deportiva de la FADE.	95
Gráfico 47: Motivación docente de la FADE	96
Gráfico 48: Cumplimiento de expectativas laborales.	97
Gráfico 49: Se ha desarrollado profesionalmente en la FADE.....	98
Gráfico 50: Se aprovecha la capacidad del profesional.....	99
Gráfico 51: Conformidad con el sueldo docente.	101
Gráfico 52: Reconocimiento del esfuerzo y labor docente.	102
Gráfico 53: Proyección de seguir laborando en la FADE.	103
Gráfico 54: Apoyo ante calamidades.....	104
Gráfico 55: Tiempo dedicada a la familia.	105
Gráfico 56: Participación en los eventos de integración en la FADE.	106
Gráfico 57: Respeto al Horario de Trabajo.....	107
Gráfico 58: Satisfacción con la asignatura asignada.	108
Gráfico 59: Secuencia y distribución de asignaturas.	109
Gráfico 60: Planificación inicial de las actividades.....	110
Gráfico 61: Actualización del Sílabo.....	111
Gráfico 62: Autonomía de la metodología	112
Gráfico 63: Coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros	113
Gráfico 64: Elaboración de Informes de trabajo académico.....	114
Gráfico 65: Control y registro de asistencia, ingreso y salida	116
Gráfico 66: Campana de Gauus	125
Gráfico 67: Factor Clima Laboral.....	132
Gráfico 68: Síntesis del factor Servicios y Recursos.....	133
Gráfico 69:Factor Motivación e iniciativas	134
Gráfico 70: Factor Actitud docente	135

Gráfico 71: Síntesis de factores condicionantes	136
Gráfico 72: Flujograma para la realización de talleres	145
Gráfico 73: Calendario de cumpleaños.....	147
Gráfico 74: Calendario de feriados nacionales	148
Gráfico 75: Flujograma para la capacitación	152

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow	33
Ilustración 2: Chi-Tabular.....	118
Ilustración 3: Modelo de exposición de misión y visión	150
Ilustración 4: Modelo de sala cafetería de la FADE.....	156

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta Aplicada a los Docentes	164
---	-----

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación es analizar el grado de satisfacción laboral y los factores predictores influyentes en los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, de la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo periodo 2017. La investigación se realizó por medio de encuestas a profesores de la facultad y la información documental adquirida de forma directa permitió conocer la situación actual de la misma. Se pudo determinar que el 75% de los docentes se encuentran conformes y satisfechos, excepto el 25%. La perspectiva de la mayoría de los docentes es subjetiva en función del temor influenciado por la inestabilidad laboral y la motivación es relativa en virtud de que se la confunde con el privilegio de laborar en la institución. No existe un plan de capacitación sostenido y fundamentado en temas comunes para mejorar la calidad docente, además la distribución académica es muy anárquica porque hay un significativo grupo de docentes que manejan más de dos asignaturas en más de una escuela; este hecho no garantiza la calidad y pertinencia de lo que transmiten. Por lo indicado se sugiere establecer actividades direccionadas a la capacitación, gestión y satisfacción de los docentes mediante la determinación de un plan de acción que se lo puede realizar si existe la voluntad política en virtud de que la institución si cuenta con los recursos requeridos.

Palabras claves: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS>
<SATISFACCIÓN LABORAL> <FACTORES PREDICTORES> <DOCENTES>
<CLIMA LABORAL> <MOTIVACIÓN> <RIOBAMBA (CANTÓN)>.

Ing. Diego Ramiro Barba Bayas
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The target of this research work is to analyze the level of job satisfaction and the predictive factors that influence teachers of the Faculty of Business Administration of “Escuela Superior Politécnica de Chimborazo” in Riobamba city, Chimborazo province period 2017. The research was carried out by means of surveys to professors of the faculty and the documentary information acquired in a direct way allowed to know the current situation of the one mentioned before. It was determined that 75% of teachers are content and satisfied. The perspective of the majority of teachers is subjective to the fear caused by job instability and the motivation is relative since it is confused with the privilege of working in the institution. There is no sustained training plan based on common themes to improve teaching quality. In addition, the academic distribution is very uneven since some teachers handle more than two subjects in more than one school, which does not guarantee quality and belonging. Therefore, it is suggested to establish activities focused on training, management and satisfaction of teachers through an action plan that would be possible if there is political will, because the institution has the necessary resources.

Key words:

- Economic and administrative science.
- Labor satisfaction.
- Predictive factors.
- Teachers.
- Labor environment.
- Motivation.
- Riobamba (canton).

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el planteamiento del problema, su delimitación y la justificación de la misma, antecedentes, sustentación teórica que permitirá tener una clara comprensión del tema estudiado, las hipótesis de la investigación, la variable dependiente e independiente, y los resultados obtenidos del presente estudio con la finalidad de aportar al desarrollo de la FADE.

En la actualidad la calidad de la Educación Superior en el Ecuador ha sufrido varios cambios los cuales han generado la necesidad de que las autoridades de cada universidad realicen modificaciones en las políticas de gestión y en su administración, razón por la cual uno de los factores que han recibido el impacto de dichos cambios son los docentes. Por ello se ha generado la necesidad de analizar el ambiente laboral y a su vez conocer el grado de satisfacción laboral en el que se encuentran laborando los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Para lo cual se ha optado por utilizar una herramienta que nos permita obtener la información necesaria y procesarla mediante un software estadístico con la finalidad de que facilite el manejo e interpretación de los resultados obtenidos, con el fin de mantener un control adecuado de los mismos y reducir falencias.

Por último se ha sugerido un plan que permita mejorar el clima laboral de la FADE, considerando que la misma engloba varios factores que influyen en la percepción de la satisfacción laboral de los docentes de la facultad antes mencionada.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las investigaciones y debates relacionados con el comportamiento humano cuando se refieren a la satisfacción laboral, proyectan la intención de humanizar el trabajo, para lograr los objetivos estratégicos de la organización y en especial de aquellas dedicadas a la formación de profesionales cuya preparación encienda en el entorno, procesos de transformación productiva y social.

La satisfacción laboral de los docentes de la FADE ESPOCH en función del análisis de algunas variables que ayudan a entender como el trabajo satisface o no al individuo, es una actividad que no ha sido encarada de manera objetiva, en virtud de que la evaluación del desempeño que se efectúa a través de estudiantes, profesionales académicos, Decanos, Directores de Escuela y la autoevaluación por los propios docentes, todo aquello es subjetivo, porque no es lo mismo el criterio del docente el cual puede creer estar haciendo bien las cosas encomendadas, a diferencia de que una máxima autoridad desde su punto de vista subjetivo difiera con la opinión de alguno de ellos y esto puede generar aún más la desmotivación en el docente, al menos una es la variable política la que se superpone a la técnica.

Por lo tanto no se consideran las condiciones en las cuales el docente efectúa su actividad cotidiana con la influencia de múltiples factores relacionados con las competencias, habilidades, motivación y cultura organizacional entre otras, que en el caso de las instituciones de educación superior IES, son impuestas para lograr con éxito el proceso tanto de re acreditación de la ESPOCH como de la acreditación de carreras, proceso en el cual la institución está inmersa.

De un análisis previo efectuado por el área de Profesionalizante de la Escuela de Ingeniería de Empresas, durante el semestre Marzo a Agosto del 2014, se desprenden algunas de las circunstancias de la situación problemática que puede considerar a la realidad actual, más aún si la planta docente ocasional ha sido cambiada en un 70% más o menos.

En la época se refiere el único sondeo encontrado sobre el tema en la facultad y únicamente referido a la carrera de Ingeniería de empresas, “señala que la motivación docente por las cuestiones hasta aquí explicadas están divididas, el 50% está motivado y el 50% está desmotivado, estas expresiones tienen que ver sobre todo en el tema salarial y de seguridad en el empleo, así como en la expectativa de pasar a formar parte del cuerpo docente titular después de los concursos que en las próximas semanas o meses se darán para cubrir en especial las plazas dejadas por los docentes que se acogieron a la jubilación”,(Informe No. 1 Área Profesionalizarte, marzo 24 del 2014).

Estos juicios divididos, obviamente en nada garantizan los retos de acreditación de la carrera o re acreditación institucional, porque además el mismo informe señala como conclusiones las siguientes:...” el 57,93% de las y los docentes, se encuentra Totalmente de acuerdo y de acuerdo en su satisfacción como docente, lo que significa que tiene actitud positiva para asumir los retos; pero el 28,6% son docentes desmotivados que manifiestan su total desacuerdo en su satisfacción como docentes.

La valoración más importante del total que influye más en el resultado es el referido a la organización docente, es decir el 61,33% de “totalmente de acuerdo”, hecho que permanece en la Dirección de Escuela y en la valoración “de acuerdo” la actitud docente con el 54,67%. Un 11,94% de las y los docentes se muestran indiferentes, es decir un criterio confuso entre estará o no estar satisfecho con su actividad docente. Se observa que el 30,14% de las y los docentes están totalmente en y en desacuerdo con la actividad docente.

En síntesis, el 42,7% de las y los docentes muestran pesimismo que inclusive confinaría el criterio de no creer en uno mismo, lo cual no es relacionado con la función de educar, investigar y vincularse con la realidad. Sin embargo en los parámetros que se han analizado, dicha insatisfacción obedece a temas preguntados que pueden estar incidiendo en su aptitud y actitud derivada de una nueva realidad que vive la universidad ecuatoriana y el remesón que la re categorización institucional causó a toda la comunidad politécnica.

Tabla 1: Distribución del resumen en porcentajes

PARÁMETROS	Nº DE DECLARACIONES	PESO ESPECIFICO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DES ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Org. del docente	5	17,9	4,00	4,00	1,33	29,33	61,33
Actitud docente	5	17,9	8,00	4,00	6,67	54,67	26,67
Recurso disponibles	4	14,3	5,00	33,33	11,67	28,33	21,67
Vinculación	3	10,7	8,89	24,44	15,56	31,11	20,00
Investigación	3	10,7	31,11	22,22	22,22	13,33	11,11
Motivación docente	8	28,6	13,33	22,50	14,17	33,33	16,67
Total	28	100	11,72	18,42	11,94	31,69	26,24
Total %							100,00

Fuente: Estudio realizado en la FADE

Elaboración: Área de profesionalización FADE

Esta información expone el problema de la satisfacción laboral, así sea que dichas declaraciones impliquen el clima organizacional de la IES, misma que depende del manejo adecuado y productivo de los docentes. Las posibles consecuencias de la poca satisfacción laboral pese a que los salarios han mejorado notablemente, los resultados guardan relación con la existencia de factores predictores o condicionantes, que no guardan relación únicamente con los sueldos, sino que resultan de las propias capacidades y formación docente en muchas ocasiones descubiertas ante los estudiantes, sumado los escenarios internos para el desarrollo del aprendizaje, el trato inequitativo producto de la direccionalidad política propia de las relaciones históricas de docentes-administración, las escasas oportunidades de formación continua, la carga de actividades manuales a través de las comisiones delegadas en más de una a cada docente, la falta de actualización y relacionamiento con la realidad de la profesión que están ayudando a formar en cada estudiante, entre otros factores que reflejan el progresivo retroceso institucional y falta de compromiso de los facilitadores del proceso educativo.

Las posibles consecuencias de esta situación problemática se reduce a la posible no acreditación de las carreras y re-acreditación institucional, que marcarían el peor de los escenarios para una realidad que se cambian con una adecuada satisfacción laboral del conjunto de los docentes, que suman en la actualidad 154 docentes de la FADE de los cuales 49 son de nombramiento (44 son hombres y 5 mujeres) y 105 de contrato (62 son hombre y 43 mujeres) en el presente periodo octubre 2016 – febrero 2017.

1.1.1 Formulación del problema

¿El ambiente laboral, la supervisión, el reconocimiento, la infraestructura académica, la asignación de comisiones de trabajo, el trato justo y equitativo, y la inestabilidad, son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de empresas de la ESPOCH?

1.1.2 Delimitación del problema

CONTENIDO:

- **Campo:** Facultad de Administración de Empresa

- **Área:** Satisfacción laboral
- **Aspecto:** Docentes-FADE-ESPOCH
- ESPACIAL:**
- **Provincia:** Chimborazo
- **Cantón:** Riobamba
- **Parroquia:** Maldonado
- **Temporal:** Año 2017

1.2 JUSTIFICACIÓN

La satisfacción laboral en la FADE-ESPOCH ante el proceso de acreditación de carreras y re acreditación institucional, se convierte en un tema relevante para analizar el clima laboral y el desempeño docente, de los cuales depende en buena parte el grado de satisfacción laboral, sin dejar de lado las propias actitudes y aptitudes de los docentes, para que descubran y controlen sus sentimientos y reacciones, su conducta para el establecimiento de relaciones adecuadas con estudiantes, compañeros de trabajo, colaboradores y autoridades , en el contexto del ambiente, control y supervisión docente, percepción del trato normal y equitativo que concuerde con un adecuado escenario de las condiciones de empleo que ofrece la IES, oportunidades de ascenso, investigación, vinculación y gestión.

Por otro lado la investigación es oportuna en virtud de que es necesario proyectar una gestión comprometida con la formación en los futuros profesionales de las distintas escuelas, que no solo salgan con un título sino con conocimientos profundos que los cataloguen como competentes, innovadores, emprendedores y éticos como sus maestros a través del proceso académico de calidad, que lógicamente se refleje en el rendimiento del estudiante. La satisfacción de los docentes es necesario investigarla, en virtud de que incide con mayor fuerza en los logros del aprendizaje y puede ser el factor que incide en el conjunto de factores e indicadores establecidos por el CES para la acreditación de las carreras.

La investigación se justifica también para el establecimiento de políticas y estrategias para mejorar los métodos pedagógicos, técnicos, prácticos y motivacionales que incidan en resultados medibles y que sean presentables con los respectivos justificativos a los

evaluadores del CES cuya rigurosidad será más acentuada en los temas de docencia, vinculación, investigación y gestión, en los cuales los docentes juegan un rol importante en los retos y acciones que se avecina para al FADE y la ESPOCH.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Analizar los factores condicionantes en relación al ambiente laboral, la supervisión, el reconocimiento, la infraestructura, la asignación de carga académica, comisiones de trabajo, la inestabilidad y demás factores predictores significativos de su satisfacción laboral en la Facultad de Administración de Empresas –ESPOCH, año 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar los requerimientos de los docentes de la FADE-ESPOCH en docencia, investigación, vinculación y gestión para superar los factores predictores que originan los problemas de satisfacción laboral.
- ✓ Determinar la proyección de carrera que aspiran los docentes de la FADE-ESPOCH en función de su especialización y la carga académica asignada.
- ✓ Diseñar un plan de mejora que permita fortalecer la satisfacción laboral en base a los factores influyentes. A fin de conceder a las autoridades competentes la construcción de mejores indicadores de gestión docente tendientes en perspectiva de la acreditación de las carreras y re acreditación institucional.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

DE SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS.

Para el presente estudio se ha encontrado antecedentes investigativos que han aportado con la siguiente información:

Antecedentes en la Macro realidad del tema

La Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional–Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango-México) a través de (Jaik Dipp , Tena Flores, & Villanueva Guitiérrez, 2010), han realizado un estudio denominado “El desempeño docente y su relación con la salud mental y las actitudes laborales de los docentes de posgrado” que surge con la idea de que el desempeño docente no se circunscribe a presentar contenidos, utilizar estrategias didácticas y evaluar en consecuencia, sino que existen muchos factores que pueden estar afectando un buen desempeño y que en la medida en que se exploren, identifiquen y describan, se podrán contextualizar y atender. Para el acercamiento al objeto de estudio se utilizó la encuesta ya que proporciona una descripción cuantitativa de tendencias, actitudes u opiniones de una población y el instrumento utilizado fue el cuestionario, característico de los enfoques cuantitativos para explorar ideas, creencias y opiniones de los participantes. El instrumento final (SLyCI) quedó estructurado con un total de 36 ítems de los cuales, 23 se refieren a la SL, 13 al CI, más 10 ítems que indagaron los siguientes datos sociodemográficos: edad, género, tipo de licenciatura, nivel máximo de estudios, antigüedad, régimen de la institución, tipo de plaza, estímulo al desempeño, relación de pareja y número de hijos.

Para recopilar la información se visitaron 22 instituciones de posgrado de la ciudad de Durango -México, finalmente accedieron a participar en el estudio un total de 13 programas de posgrado tanto públicos como privados, en los cuales se tuvo acceso a 36 docentes.

Como resultado se obtuvo lo siguiente: Los tres ítems que presentan la media más alta son de compromiso institucional y están relacionados con el compromiso de trabajar con calidad, con el gusto por el trabajo que realizan en la institución, y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución. Los tres ítems que presentan las medias más bajas son de satisfacción laboral y corresponden a la ventilación del espacio físico donde laboran, a la forma de supervisión de los directivos y a la remuneración económica que perciben. Según rangos establecidos en la investigación, al analizar los datos se pudo detectar un alto nivel de satisfacción laboral y Compromiso Institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango. A su vez mencionan que de acuerdo a los resultados obtenidos y los estudios revisados (Barraza & Ortega, 2009; Barraza & Acosta, 2008; Edel et al., 2007) se observa que se sigue presentando una relación poco clara e inconsistente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, por lo que se considera necesario continuar la investigación al respecto.

La revista *Actualidades Investigativas en Educación*, informó que mediante el estudio realizado por (Sandoval Caraveo, Magaña Medina, & Surdez Pérez, 2013) denominado “Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior” y con el fin de determinar la percepción del clima organizacional en grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento.

El estudio se realizó en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra sujeto a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior y se llegó a la conclusión que el 48% de la población percibe un clima favorable y altamente favorable. Sin embargo, el 27% de la población lo percibe como no favorable, es una cifra considerable que no puede ignorarse. Además indican que los profesores de manera general si perciben apoyo, aceptación y ayuda de parte de sus compañeros de trabajo, pero no todos manifiestan un interés real por la investigación y el desarrollo profesional. A pesar de los esfuerzos realizados por la institución para mejorar los niveles de habilitación académica, y generar conocimientos

a través de la investigación, los profesores aun no perciben que entre ellos exista un verdadero interés por estas actividades, lo que refleja el pobre interés por la investigación y el estudio, esto puede generar descontento y conflicto en la población bajo estudio.

El objetivo de la presente investigación fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de: docencia, Investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. El estudio se sustenta en las teorías de autores como: Maslow, Herzberg, Adelfer y Mc Clelland entre otros. En la presente investigación se empleó la observación documental para sustentar la revisión literaria, conceptualizando la variable satisfacción laboral. Así como la encuesta a manera de herramienta para la recolección de la información, la investigación es descriptiva bajo un enfoque cuantitativo.

Se aplicó dicha encuesta al número de muestra representado por 103 docente y los resultados evidencian que los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, generan factores de insatisfacción tales como: recursos bibliográficos, ayudas educativas, espacios para el desempeño docente, adecuación del espacio físico, carga académica, horario de trabajo, dotación de espacio físico, reconocimiento y capacitación; también se evidencia en las actividades de investigación, factores que causan insatisfacción, tales como: tramitología interna, reconocimiento, disponibilidad y dotación de espacio físico, capacitación, descarga académica.

De la misma manera, en las actividades de extensión, existen factores que generan insatisfacción tales como: Tramitología interna, acceso a eventos nacionales e internacionales, trabajo con la comunidad y reconocimiento. Finalmente, se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira. La presente investigación fue elaborada por (Ucrós Brito, Sanchez González, & Cardeño Pórtela, 2015).

Antecedentes en la Meso realidad del tema

Esta investigación tuvo dirigida por (Cabezas & Ramos, 2012), con el objetivo principal de explorar el efecto que los factores motivacionales internos y externos tienen sobre el desempeño de los docentes medido a través de la evaluación docente en una muestra significativa de profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador “PUCE”.

Adicionalmente se exploró el efecto que algunas variables categóricas (género, categoría docente y dedicación docente) pudiesen tener sobre factores motivacionales específicos, para ello se aplicó investigación exploratoria y se utilizó una muestra conformada por un segmento representativo de docentes de la PUCE pertenecientes a 14 unidades académicas. Se tomó aproximadamente un 8% del total de profesores de cada unidad académica para la investigación, un total de 78 profesores participaron en este estudio.

Los resultados de esta investigación se desprende que en la institución donde se realizó, existe un grado superior de satisfacción de los profesores en cuanto al factor interno “trabajo en sí” comparado con los otros factores internos.

Un punto a considerar por la institución es el nivel perceptiblemente bajo de la satisfacción en lo que respecta al factor motivacional externo “salario”, el cual tuvo una puntuación considerablemente más baja en comparación a los demás factores.

En lo que respecta a la dedicación de los profesores y su relación con los factores motivacionales se encontró que existía una diferencia entre los tipos de dedicación en lo que respecta a la satisfacción general y satisfacción con los factores externos.

Los profesores a tiempo completos tuvieron puntajes que demostraron una satisfacción más alta que los profesores a tiempo parciales en esos factores. En lo que respecta al efecto que tienen los factores motivacionales sobre el desempeño docente, los factores supervisión, logro, crecimiento, relaciones y condiciones de trabajo en conjunto, y en ese orden, según este estudio, pueden predecir el desempeño docente en un 29%.

La influencia de los factores específicos sobre el desempeño resulta muy interesante haber encontrado una influencia considerable del factor “supervisión” sobre el desempeño docente. Este resultado llama a la consideración sobre el rol que tienen los decanos, directores de carrera, y coordinadores de carrera y su influencia directa sobre el desempeño de los profesores en el aula de clase.

Finalmente no se encontró un resultado del que se pueda diferir la influencia del salario real sobre el desempeño pero se encontró una moderada influencia del salario real sobre la satisfacción en general.

Antecedentes en la Micro realidad del tema

En la ESPOCH no se tiene referencia de estudios de satisfacción laboral docente, pues se maneja el sistema de evaluación docente conocida “Evaluación Integral del desempeño Docente, que tiene 4 factores de evaluación: autoevaluación, evaluación de los estudiantes, Evaluación de pares académicos y evaluación de autoridades, esta última del Director de Escuela y finalmente la del Decano.

El resultado es el promedio obtenido de ésta múltiple visión “subjetiva”, ya que solo se evalúan acciones actitudes docentes, cumplimiento en la entrega de informes o formatos académicos, comportamiento del docente, conocimientos del docente, pero no se contempla el criterio del docente con respecto a la satisfacción que siente por el trabajo que a diario realiza en función de las condiciones que la institución le provee para lograr lo programado en el semestre.

Sostenemos que es una evaluación subjetiva, que en el caso del estudiante generalmente se desarrolla por simpatías o antipatías mutuas (docente-estudiante o estudiante docente); a nivel de evaluadores superiores (autoridades) más de una vez se ha notado el sesgo político y a nivel de pares, se procede únicamente valorando la entrega de documentos académicos “a tiempo”. Pero la evaluación más subjetiva es la autoevaluación, ya que en muy limitados casos, el docente se han autoevaluado con lógica y realidad. De hecho difícilmente pone un rara vez o nunca, la mayoría califica a cada factor como siempre y muy pocos casi siempre.

De hecho esta versión no está en relación directa con el tema pero es un indicador que puede influir positiva o negativamente en la carrera docente. Sin embargo en la comisión “profesionalizarte” referida en el planteamiento del problema de la presente investigación, en el año 2014, el Ing. Diego Barba Bayas, coordinador de la comisión, efectúa a 24 docentes una encuesta de satisfacción, cuyos resultados son interesantes, en la medida de que se pudo evidenciar que el personal docente ocasional, incluso en una encuesta anónima califica positivamente a ciertas condiciones de satisfacción para el cumplimiento de su actividad, hecho no tan normal en virtud de que media más el temor por conservar el trabajo que el de revelar una realidad un tanto deprimente con respecto a las dificultades reales que se evidencia para ejercer su labor docente a satisfacción.

Es importante resaltar que esta evaluación considera los 4 parámetros de pertinencia de la educación Superior: Docencia, Investigación, Vinculación y Gestión. Por ello más llama la atención que la producción científica, los programas de vinculación no aparezcan con resultados adecuados de la facultad, la docencia tiene dificultades en especial en el desarrollo de ambientes de aprendizaje, y la gestión sea ante todo trabajos relacionados con la sistematización de indicadores.

2.1.1 Antecedente histórico de la ESPOCH

De acuerdo a su página web (ESPOCH;, 2010), menciona que la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, es una institución de educación superior que tiene su origen en el Instituto Tecnológico Superior de Chimborazo, creado según Decreto de Ley No 69-09, del 18 de abril de 1969, expedido por el Honorable Congreso Nacional y publicado en el Registro Oficial No. 173 del 7 de mayo de 1969. Inició sus labores académicas el 2 de mayo de 1972 con las Escuelas de Ingeniería Zootécnica y Licenciatura en Nutrición y Dietética. Luego inauguró la Escuela de Ingeniería Mecánica el 3 de abril de 1973. El 28 de septiembre de 1973 se anexa la Escuela de Ciencias Agrícolas de la PUCE, adoptando la designación de Escuela de Ingeniería Agronómica.

Posteriormente cambia la denominación a Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), mediante Ley No. 1223 del 29 de octubre de 1973, publicada en el Registro Oficial No. 425 del 6 de noviembre del mismo año. El 20 de julio y 24 de

agosto de 1978 se crean las Facultades de Química; y la de Administración de Empresas, respectivamente. El 15 de agosto de 1984 se crean las Escuelas de Doctorado en Física y Matemática. Junto con las Escuelas de Doctorado y Tecnología en Química ya existentes, constituyen la Facultad de Ciencias.

El 28 de Enero de 1999, se crea la Facultad de Informática y Electrónica integrada por las escuelas de Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Electrónica y Tecnología en Computación; y, Diseño Gráfico. Actualmente, la ESPOCH cuenta con 37 carreras profesionales distribuidas en 27 escuelas pertenecientes a siete prestigiosas facultades que son: Salud Pública, Ciencias Pecuarias, Mecánica, Recursos Naturales, Ciencias, Administración de Empresas e Informática y Electrónica y dos extensiones académicas en las provincias de Orellana y Morona Santiago. Además, cuenta con varios programas de profesionalización semipresenciales en importantes ciudades de nuestro país como Ambato, Tena, Puyo, Macas y Francisco de Orellana (Coca).

2.1.2 Marco legal de la ESPOCH

Ley Orgánica De Educación Superior

Art. 17 inciso 4.- “debe desarrollarse un plan estratégico para el mediano y el largo plazo, que contemple la misión, visión, objetivos, estrategias, líneas de acción y resultados”.

Disposición General Segunda.- “Todos los centros de educación superior elaborarán planes operativos cada año y un plan estratégico de desarrollo institucional concebido a mediano y largo plazo, según su propia orientación, que contengan los siguientes aspectos: visión, misión, estrategia, objetivos, resultados esperados y líneas de acción.

Cada institución deberá realizar una evaluación de estos planes y elaborar el correspondiente informe, que deberá ser presentado al CONESUP y al Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación”.

Ley Orgánica De Responsabilidad, Estabilización Y Transparencia Fiscal

Art. 2.- De los planes institucionales “Cada institución del sector público no financiero elaborará el plan plurianual institucional para cuatro años y planes operativos anuales que servirán de base para la programación presupuestaria y los remitirá al Ministerio de Finanzas, con la proforma presupuestaria correspondiente.

Estatuto Politécnico

Art 44. - Son funciones de la Comisión de Planificación y Evaluación:

a). Proponer el plan quinquenal de desarrollo institucional al Consejo Politécnico para su aprobación.

2.1.3 Antecedentes de la FADE – Facultad de Administración de Empresas

El siguiente contenido fue extraído de la página web de la institución (ESPOCH, 2015).

En el cual manifiesta que en 1978 se crea la Facultad de Administración de Empresas. El 27 de septiembre de 1992 se crean las Escuelas de Ingeniería en Banca y Finanzas y Tecnología en Marketing que se integran a la Facultad de Administración de Empresas; el 31 de julio de 1997, la Facultad de Administración de Empresas crea la Escuela de Tecnología en Marketing y la carrera de Ingeniería en Marketing, mediante resolución No. 317 del Honorable Consejo Politécnico (H. C. P.). Las carreras de Comercio Exterior e Ingeniería Financiera se crean según resolución No. 142 del H.C.P del 28 de marzo del 2000. La ESPOCH es una institución con personería jurídica de derecho público totalmente autónoma, se rige por la Constitución Política del Estado ecuatoriano, la ley de educación superior y por su propio estatuto y reglamentos internos y tiene su domicilio principal en la ciudad de Riobamba.

2.1.4 Tipos de personal académico de las universidades y escuelas politécnicas, sus actividades y dedicación.

Artículo 5.- Tipos de personal académico,- Los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son titulares y no titulares.

Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador mediante Concurso Público de Méritos y Oposición y se clasifican en principales, agregados y auxiliares.

Los no titulares son aquellos que no ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador. Se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales.

Artículo 6.- Actividades del personal académico.- Los profesores e investigadores de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- a) De docencia.
- b) De investigación.
- c) De dirección o gestión académica.

Artículo 7.- Actividades de docencia.- La docencia en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades:

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

9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente.
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza.
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.
14. Participación como profesores que impartirán los cursos de nivelación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA); y, Orientación, capacitación y acompañamiento al personal académico del SNNA.

Artículo 8.- Actividades de investigación.- La investigación en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales.
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales.
5. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación.
6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.
8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico.

9. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros.
10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones.
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y la prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la IES o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración en la revisión técnica documental para las instituciones del estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria.

Artículo 11.- Del tiempo de dedicación del personal académico.- Los miembros del personal académico de una universidad o escuela politécnica pública o particular, en razón del tiempo semanal de trabajo, tendrán una de las siguientes dedicaciones:

1. Exclusiva o tiempo completo, con cuarenta horas semanales.
2. Semi-exclusiva o medio tiempo, con veinte horas semanales; y, tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales.

Ningún profesor podrá dictar más de tres diferentes asignaturas, cursos o sus equivalentes, de manera simultánea en un período académico ordinario, independientemente del número de paralelos que la IES le asigne.

Capítulo III Tipos de personal académico de los institutos y conservatorios superiores, y sus actividades

Artículo 15.- Distribución del tiempo de dedicación del personal académico de los conservatorios superiores.- En la distribución del tiempo de dedicación en las actividades del personal académico de los conservatorios superiores, se observará lo siguiente:

1. El personal académico con dedicación a tiempo parcial deberá:

Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase; y, dedicar por cada hora de clase que imparta, hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases. Entre las horas de las demás actividades de docencia obligatoriamente se deberá considerar las determinadas en los numerales 2 y 7 del artículo 7 de este Reglamento. El personal académico con dedicación a tiempo parcial no podrá realizar actividades de dirección o gestión académica.

El personal académico con dedicación a medio tiempo deberá:

Impartir hasta 12 horas semanales de clase; y, dedicar por cada hora de clase que imparta, hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases. Entre las horas de las demás actividades de docencia obligatoriamente se deberá considerar las determinadas en los numerales 2 y 7 del artículo 7 de este Reglamento. El personal académico con dedicación a medio tiempo no podrá realizar actividades de dirección o gestión académica.

2. El personal académico con dedicación a tiempo completo deberá:

Impartir al menos 3 horas y hasta 20 horas semanales de clase; y dedicar por cada hora de clase que imparta hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases. Entre las horas de las demás actividades de docencia obligatoriamente se deberá considerar las determinadas en los numerales 2 y 7 del artículo 7 de este Reglamento.

El personal académico con esta dedicación podrá completar las 40 horas semanales:

- a) Dedicar hasta 31 horas semanales a la investigación en artes y producción artística.
- b) Dedicar hasta 12 horas a las actividades de dirección o gestión académica. El personal académico a tiempo completo podrá desempeñar otros cargos a medio tiempo o tiempo parcial en el sector público o privado, de conformidad con las

normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y del Código del Trabajo respectivamente.

3. El personal académico titular principal no podrá tener dedicación a tiempo parcial o medio tiempo, excepto cuando se vincule temporalmente a otro tipo de función pública en otra institución.
4. Para el rector y vicerrectores de los conservatorios superiores se reconocerán exclusivamente las actividades de dirección o gestión académica, a las que deberán dedicarse 40 horas semanales, de las cuales, como máximo, 3 horas podrán dedicar a las actividades de docencia.
5. Las autoridades de los conservatorios superiores no podrán realizar actividades de consultoría institucional y prestación de servicios institucionales.

Las normas sobre las jornadas de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo no serán aplicables para el desarrollo de las actividades del personal académico de los institutos y conservatorios superiores.

Vinculación con la colectividad

Artículo 10.- Actividades de vinculación con la sociedad.- En las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica, conforme a lo dispuesto en este Reglamento. (CES, 2016).

Control Docente

El docente es controlado de acuerdo a la planificación que él mismo emite al iniciar el periodo académico y progresivamente se presentan un informes en el que constan las actividades realizadas o el avance de su planificación con la finalidad de que pueda ser evaluado y asegurar el logro del aprendizaje de los estudiantes; otro método que también se utiliza en las IES son el registro de asistencias de ingreso y salida, por horas clases o por curso dictado, registro del ingreso a laboratorios entre otros. Este tipo de controles varía de acuerdo a la institución y políticas establecidas en las diferentes IES.

Carga Académica

Es un documento en el que consta los cursos o paralelos a los que el docente dictará su clase, el total de horas por semana, mas la distribución de las horas asignada a las diversas actividades que el docente universitario realiza tales como: tutorías, revisión de tareas y tesis, investigación, vinculación entre otras.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Clima Organizacional

Al mencionar clima organizacional se puede figurar algo que se encuentra ligado con el entorno y que indirectamente influye en las personas que laboran en determinada organización, según (Jiménez Lemus, 2011), identifica el clima organizacional de forma genérica como el ambiente que existe en la empresa en determinados momentos e indica que este varía de acuerdo a situaciones internas o externas que se estén suscitando, influyendo así en el comportamiento y la perspectiva agradable o desagradable de los miembros de la organización. El clima organizacional es un constructo complejo y cambiante, muy difícil de definirlo ya que en él se encuentran inmersos variedad de componentes que pueden alterar la perspectiva de los individuos que laboran en la empresa. Creando así un patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, estableciendo de esta forma su propia cultura organizacional.

El clima organizacional es definido por (Chiavenato, 2011), como el ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (p. 86)

Por lo antes mencionado se considera que el clima organizacional o laboral es el ambiente influenciado por variables o factores que interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de los diversos factores está relacionada por cuestiones internas y externas (aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación, legales y económicos) que rodean la vida de cada individuo, interviniendo en su consideración referente al ambiente en el que se desenvuelven. Un buen ambiente laboral inicia en el sentido de pertenencia, compromiso reflejando calidad del servicio, productividad y desempeño laboral generando una ventaja competitiva en la institución.

Si la organización es un ambiente se podría decir que la FADE es un micro-ambiente compuesto por subconjuntos abiertos definido en espacio y tiempo, conformado por personas, puestos y áreas de trabajo, actividades y una diversidad de elementos, tanto del medio físico como de carácter cultural. Por ello (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009) señalan que los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia en el clima organizacional son:

- **Ambiente físico:** es el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, presentación de la infraestructura, el clima, el nivel de contaminación acústica y visual, entre otros.
- **Características estructurales:** como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, liderazgo, toma de decisiones, etcétera.
- **Ambiente social:** el compañerismo, los conflictos laborales, la comunicación y otros.
- **Características personales:** competencias, aptitudes y las actitudes, valores, las motivaciones, las expectativas, autorrealización, etcétera.
- **Comportamiento organizacional:** comprende la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Sin duda los componentes antes mencionados al interactuar entre sí, dan como resultado diversos tipos de clima organizacional, en el que se ve comprometida la productividad, la satisfacción laboral. De acuerdo a la teoría de Likert y Brunet, existen los siguientes tipos de clima:

Tabla 2: Tipos de Clima laboral

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	CONFIANZA EN SUS TRABAJADORES	REFLEJA N UNA ATMOSFERA LABORAL	MOTIVACIÓN	COMUNICACIÓN Y TOMA DE DECISIONES
--------------------------------------	--------------------------------------	--	-------------------	--

<p>Autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador</p>	<p>Nulo, no existe confianza en sus trabajadores</p>	<p>Los trabajadores laboran en una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, sin embargo se aprecia un ambiente estable</p>	<p>Recompensas ocasionales, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.</p>	<p>No existe una comunicación con los trabajadores en forma de directrices y de instrucciones específicas.</p>
<p>Autoritario: Sistema II Autoritarismo paternalista</p>	<p>Confianza condescendiente en sus trabajadores</p>	<p>Los jefes juegan mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores, como la de un amo con su siervo. Pero dan la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado</p>	<p>Recompensas y algunas veces los castigos.</p>	<p>La gran parte de las decisiones se toman en los puestos más altos, y algunas en puestos inferiores.</p>

<p>Participativo: Sistema III Consultivo</p>	<p>Tienen confianza en sus trabajadores</p>	<p>Un ambiente bastante dinámico, en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.</p>	<p>Recompensas y algunas veces los castigos; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.</p>	<p>Comunicación descendente. Las decisiones se toman en los puestos superiores pero si se permite a los puestos inferiores tomar decisiones.</p>
<p>Participativo: Sistema IV Participación en grupo</p>	<p>Los jefes tienen plena confianza en sus trabajadores</p>	<p>Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados lo que permite alcanzar los fines y los objetivos de la organización, bajo la forma de planeación estratégica.</p>	<p>Se basa en la participación, establecimiento de objetivos de rendimiento, métodos de trabajo y evaluación del rendimiento en función de los objetivos.</p>	<p>Comunicación lateral. Las Tomas de decisiones están repartidas en cada uno de los niveles de la empresa.</p>

Fuente: (García Ramírez & Ibarra Velazquez 2012).

Elaborado por: Silvia Patricia Caba

Por lo tanto la interacción de estos componentes y determinantes generan características diferentes o complementarias entre las personas y la organización para

forjar así el clima organizacional, el cual es importante porque refleja las actitudes, opiniones y valores de las personas, y a su vez es trascendental para el área administrativa o la gerencia ya que le permitirá analizar y diagnosticar el clima de su organización. Minimizando la probabilidad de futuros conflictos, insatisfacción laboral, estrés laboral, actitudes negativas frente a la organización, entre otros. Permitiéndole al gerente dirigir sus intervenciones de forma eficiente y oportuna, incorporando acciones de mejoras sobre elementos específicos.

Mientras que (Fiallo Moncayo, Alvarado Andino, & Soto Medina, 2015) citan a Brunet (1987: 29-31), quien toman como referencia trabajos realizados en el campo del clima organizacional por R. Likert (1961), e indican que se puede lograr un clima organizacional óptimo cuando interactúan las relaciones interpersonales y otros elementos o componentes que se dan de forma simultánea, tales como: la dirección, liderazgo, toma de decisiones, y competencias entre otros mencionados anteriormente. Estos componentes determinan el tipo de clima organizacional, pero uno de los que influye directamente en las personas es la motivación, pues es un proceso que refleja el compromiso, lealtad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir con eficiencia y productividad los objetivos planteados por la organización.

2.2.2 Teorías de varios autores

Teoría de los dos factores de Herzberg

En el clima organizacional intervienen factores que son importante conocerlos ya que influyen en la calidad de vida laboral, pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva que se desempeña y demanda esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, y otras, a cambio de recibir compensaciones económicas y materiales, psicológicas y sociales. A continuación (Montenegro, 2012) indica los siguientes factores de acuerdo a la teoría de Herzberg.

Factores higiénicos o factores extrínsecos: Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo.

- ✗ Condiciones de trabajo y comodidad
- ✗ Políticas de la organización y la administración
- ✗ Relaciones con los supervisores
- ✗ Relaciones interpersonales
- ✗ Salarios / beneficios sociales
- ✗ Estabilidad en el cargo
- ✗ Condiciones físicas y ambientales

Factores motivacionales o factores intrínsecos: están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con:

- ✓ El crecimiento y desarrollo personal
- ✓ El reconocimiento profesional
- ✓ Las necesidades de autorrealización
- ✓ Utilización plena de las habilidades personales

2.2.3 Variables que determinan el clima laboral

De acuerdo a varias publicaciones existentes sobre las variables que determinan el clima organizacional, se ha considerado la teoría de Likert (1961, 1967); citado por (Corichi García, Hernández Gracia, & García Velázquez, 2016), en el que establecen tres tipos de variables influyentes en la percepción individual del clima.

1. **Variables causales:** o independientes, indican el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
2. **Variables Intermedias:** Permiten medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables representan gran importancia ya que son las que constituyen con los procesos organizacionales.
3. **Variables finales:** son el resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Ante las variables indicadas, es importante destacar que la correcta administración, toma de decisiones adecuadas y oportunas combinadas con la motivación y el desempeño de los trabajadores, dan como resultado la productividad y el desarrollo organizacional, este proceso permite construir el ambiente laboral de una organización.

2.2.4 Contexto docente y clima laboral

El mundo de hoy se caracteriza por su continuo cambio y los desafíos que este plantea han sido objeto de amplios estudios. En la actualidad la calidad de la Educación Superior se encuentra básicamente ligada a la excelencia en el desempeño del docente contribuyendo así a la sociedad del conocimiento, pero hemos podido observar que el clima organizacional influye en la perspectiva de las personas y seguramente afectará la calidad del servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior. Por ello es importante integrar el trabajo colaborativo entre los docentes de las diversas áreas de

conocimiento en el campo pedagógico y científico, la aplicación de métodos, procedimientos, y estrategias que permita un ambiente institucional favorable para los involucrados.

Pero en realidad no en todas las IES se vela por el bienestar de los docentes universitarios y aquello conlleva a que no exista un adecuado clima laboral y por ende los docentes no se encuentran satisfechos con la labor que desarrollan. La mayoría de los docentes se mantienen en sus puestos de trabajo debido a la necesidad económica que el país atraviesa. Otra situación importante es, la intervención del director o la máxima autoridad, pues son quienes regularizan el ambiente laboral, se encargan de motivar e impulsar el desarrollo personal e institucional. El docente es el actor importante del proceso educativo, y su misión es contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes; de acuerdo a la función que ejerce, se le exige: capacidad profesional, moral, salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes, en algunos casos no se aplica, pues algunos docentes de larga trayectoria no cumplen al 100% con lo solicitado para el puesto.

Por lo mencionado, autores como (Martínez Rodríguez, 2015, pág. 27), quien cita a (Terry & Franklin, 2009) menciona que las organizaciones de hoy existen en un entorno dinámico, retador y excitante, por lo tanto, la aplicación del proceso administrativo en toda organización está afectado por los factores del entorno, que condicionan, restringen o influyen en las decisiones y acciones administrativas. Esto conduce a la efectividad de la administración en lograr el trabajo correcto. A partir de esto, los resultados de la administración aportan beneficios y satisfacción al individuo, grupo, compañía y comunidad.

2.2.5 Satisfacción Laboral

Debido a que la satisfacción laboral es una variable que se ha venido estudiando por muchos años lo que ha permitido retomar a los primeros teóricos tales como Kendall, Locke, Crites, Muchinsky, Smith, entre otros. Para el presente estudio se ha abordado estudios recientes sobre la satisfacción laboral, por ello (Timoteo Salazar, 2012), manifiesta que “la satisfacción “es el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral”. Se ha tratado de redefinir la satisfacción

laboral y se puede decir que estudia la actitud de una manera más comprehensiva, considerando el componente cognitivo, ya que la satisfacción laboral depende de lo que las personas sienten y piensan con respecto a su trabajo. Desde esta perspectiva, Hulin, C. & Judge, T. (2003), la conceptualizan como "un estado interno que es expresado, por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo, de manera favorable o desfavorable" (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007).

La satisfacción laboral es la actitud favorable o desfavorable en función del cumplimiento de las expectativas que el trabajador tenga acerca del cargo, ambiente laboral, salario y oportunidad de desarrollo. Pero para (Camacaro, 2010), "es la actitud del trabajador de cómo enfocan y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente laboral". En relación a los conceptos antes expuestos se ha interpretado la satisfacción laboral como el enfoque que genera el trabajador, producto de la intervención de factores personales, laborales, institucionales incluyendo la sociedad y la satisfacción de su necesidades. Es por ello que en las organizaciones buscan la forma de mantener satisfechos a sus colaboradores, ya que el no hacerlo generaría baja producción y un personal insatisfecho, esto podría deteriorar la imagen de la organización, la calidad de su servicio/producto y afectar el desarrollo institucional.

2.2.6 Motivación

Al escuchar la palabra motivación, algunas personas lo asocian con incentivos, estímulos o premios que son otorgados por realizar determinada actividad, trabajo, o cumplir ciertas metas. Pero existen varias definiciones en las cuales mencionan que la motivación en cierta forma es lo que las personas perciben como importante en su derredor o lugar de trabajo. Otros autores indican que la motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Para Velasco, L. *et al* (2011), indican que la motivación "está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; además se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales". Existen definiciones similares en el que se indican

que “la motivación está centrada en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación”. (García Sanz, 2012).

En consecuencia la motivación está vinculada con la necesidad, el impulso, estímulos e incluso oportunidades, porque proporcionan eficacia al esfuerzo colectivo encaminado a obtener los objetivos organizacionales, a través de la satisfacción de las necesidades del trabajador, la búsqueda continua de mejores situaciones personales y profesionales a fin de integrándolo a la comunidad donde su acción cobra significado.

2.2.7 Motivación Laboral

La motivación laboral es una variable importante porque interviene en la concentración de los impulsos o estímulos del individuo por saciar sus necesidades a fin de aportar con la concepción de satisfacción laboral, y esta a su vez es trascendental ya que influye en la percepción que los individuos puedan tener del clima organizacional. La motivación laboral para (Hurtado Prado, 2011) quien cita a Blum y Naylor (1988) menciona que “ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general”. Mientras que (Berardi, 2015) comparte la Teoría de la expectativa de Victor Vroom (1964), quien sostuvo que de la motivación laboral “permite a la persona sentirse motivada a realizar cosas en favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla”.

Según la teoría de Vroom la motivación ejercida por el individuo es una contribución anticipada para el cumplimiento de metas. Al considerar las teorías antes expuestas, se puede manifestar que la motivación laboral comprende diversos tipos de incentivos o estímulos que varían de acuerdo a la situación y las personas, que permiten que el individuo se sienta desafiado a realizar actividades en favor del cumplimiento de sus satisfacciones personales e institucionales.

2.2.8 Tipos de motivación

Teoría de Vroom

Debido a que existen varios tipos de motivación se ha considerado algunos tipos o teorías de motivación entre ellas la de Vroom, ya que se acerca más a la realidad, el autor definió que su teoría podría formularse con tres factores que determinan la motivación en los individuos como consecuencias derivadas del trabajo de una persona:

1. **Expectativa:** Es el deseo ferviente de alcanzar determinados objetivos o metas con éxito.
2. **Instrumentalidad:** Es la percepción entre el nivel de rendimiento y la obtención de recompensas u objetivos lo que a su vez permitirá la satisfacción de sus necesidades existentes o creadas.
3. **Valencia:** Cuando el individuo analiza los beneficios que puede obtener al complementar la expectativa y la instrumentalidad o beneficios, comenzará a incrementar su rendimiento y productividad.

La teoría que Vroom sostiene, permite que el individuo analice y se sienta atraído por la oferta o la idea expuesta por parte de la organización e inmediatamente la persona vincula la idea con sus necesidades y el impacto que puede generar a favor de la institución, atraído una vez más por la recompensa que puede obtener si se arriesga a incrementar su productividad a fin de procurar alcanzar los objetivos finales y obtener beneficios para sí.

2.2.9 Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

El autor señaló que las personas tienen un deseo innato para auto-realizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio.

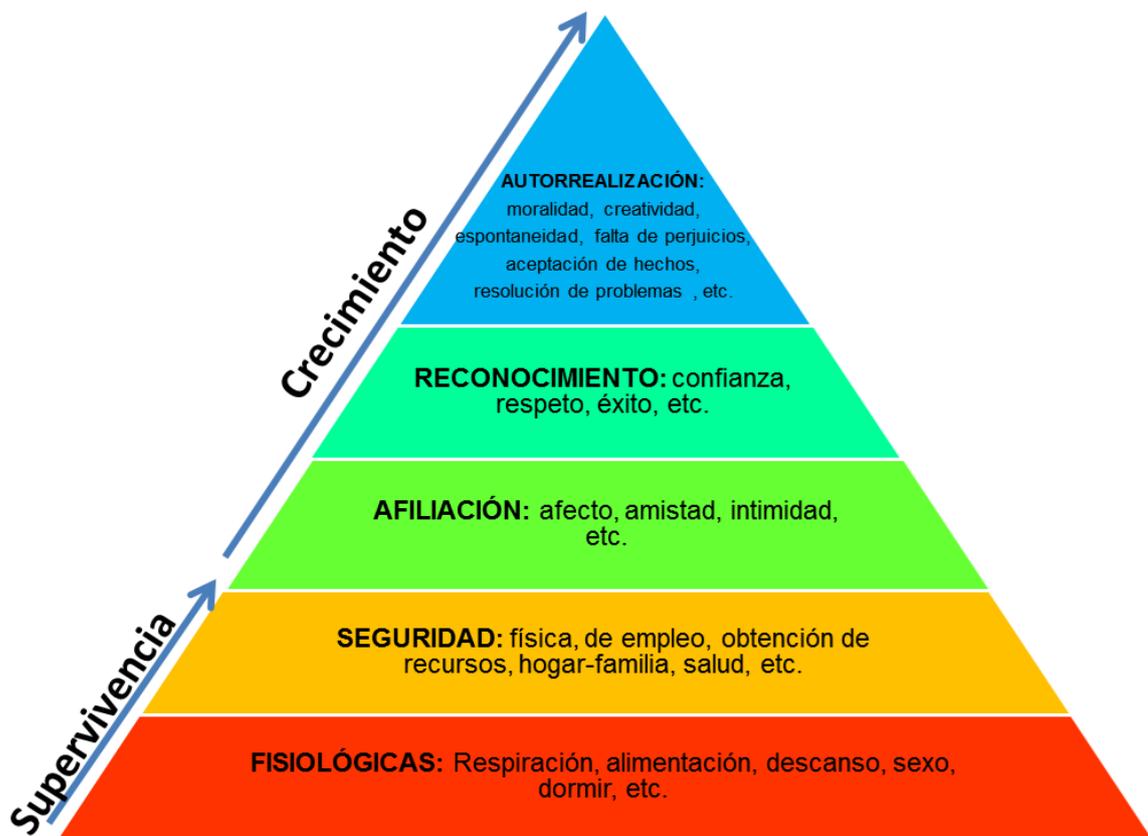


Ilustración 1: Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow

Fuente: psicopedagogiaaprendizajeduc, 2012.

Elaborado por: Silvia Patricia Caba

A través de esta pirámide se puede observar que el individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas y de seguridad las cuales que son innatas o hereditarias y giran en torno de la satisfacción constante. Luego surgen necesidades más elevadas como afiliación, reconocimiento y de autorrealización, estas exigen de más tiempo para ser satisfechas que las necesidades básicas. A continuación se expresa cada fase de las necesidades de la presente teoría según lo expuesto por (psicopedagogiaaprendizajeduc, 2012).

- **Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre tales como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de seguridad:** Luego surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, estabilidad, protección. Aquí se

encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, y de salud.

- **Necesidades de afiliación:** cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, afronta la necesidad de amor, afecto y pertenencia o afiliación a un cierto grupo social, esto sucede cuando el ser humano muestra deseos de casarse, o el ser aceptado por alguien.
- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras están casi satisfechas, surgen las necesidades de estima. Maslow planteó la estima inferior que incluye el respeto y reconocimiento de los demás, el estatus, fama, atención, dignidad; y el estima superior, que es respeto de sí mismo, confianza, logros, maestría, independencia y libertad.
- **Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas, responde a la necesidad de una persona para ser y hacer, el propósito para el cual nació o se formó, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; si está inspirada en la música debe hacer música.

2.2.10 Teoría bi-factorial de Herzberg

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación-higiene y afirma que la relación que tiene un individuo con su trabajo es básica, pudiendo determinar su éxito o fracaso. Como se cita anteriormente existen dos factores que intervienen en la motivación que hacen que cambie el clima organizacional los cuales son:

- **Factores de Higiene:** Situaciones que rodean al individuo en su trabajo, pero no garantiza que se genere la motivación necesaria para la consecución de los objetivos. Ejemplo: Condición de trabajo, supervisión, sueldo y otros.
- **Factores Motivacionales:** Se relacionan con la satisfacción en el cargo y con la ambiente de las tareas que el individuo ejecuta a fin de generar el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas con el objetivo de alcanzar los resultados. Estos factores motivacionales están bajo el control del individuo sobre aquello que él hace y desempeña. Ejemplo: autorrealización, reconocimiento, grado de responsabilidad.

2.2.11 Tres factores de McClelland.

Las investigaciones realizadas por David C. McClelland quien es citado por (Cruzado , 2016) menciona tres tipos de necesidades básicas que permiten la comprensión de la motivación. Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son importantes para la administración, puesto que permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente.

- **Necesidad de poder:** Esta clasificación agrupa a personas que buscan más el prestigio, ejercer influencia, control y liderazgo que el rendimiento adecuado, y manipulan los demás para conseguir sus objetivos; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.
- **Necesidad de asociación:** Los que la poseen se destacan por un alto grado de colaboración y cooperación, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.
- **Necesidad de logro:** Agrupa a tipos de personas que se enfocan y luchan por obtener logros personales. Les atraen los retos y se proponen metas moderadamente difíciles, son realistas frente al riesgo; es improbable que sean temerarios, pues prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad, gustan trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que este ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos.

2.2.12 Relación entre la motivación y la satisfacción laboral

La motivación es un factor predominante en la productividad y la satisfacción laboral. Los niveles gerenciales deben saber la importancia de establecer procedimientos que permitan desarrollar una motivación intrínseca en las labores de las personas, a fin de lograr una mayor satisfacción de los empleados, mayor autoeficacia y disminuir la necesidad de motivadores extrínsecos, como incentivos económicos o supervisión correctiva, que generan gastos adicionales a la empresa.

No se puede lograr un aumento seguro de la motivación en función del aumento de recompensas extrínsecas (salario) o en el sentido reduccionista y conductista, más bien se debe hacer un mayor énfasis en los aspectos intrínsecos como lo son la posición social, el sentimiento de capacidad e identificación con su labor, el sentirse útil, auto-realizado, etc. Es importante señalar que la relación que se da entre las dos variables observadas se da más que nada, en el sentido en que la satisfacción es el resultado de la motivación más el desempeño y de las perspectivas que el individuo tenga de los factores extrínsecos (salario, reconocimiento, posición social), de esta manera crea una retroalimentación en el sistema del clima laboral. Se debe considerar que la satisfacción varía de acuerdo a la perspectiva que las personas tengan de las recompensas.

Además es relevante recalcar que los procesos psicológicos internos en las personas involucradas como las expectativas y las creencias de los individuos, crean diferentes percepciones de la satisfacción; por lo tanto la persona adquiere un papel activo en este proceso y no exclusivamente un sujeto pasivo a merced de las estrategias de los empleadores, como hacen ver algunos modelos teóricos antiguos. Las organizaciones que quieren utilizar algún tipo de motivador para sus trabajadores, deben de ser conscientes de los beneficios que les pueda traer consigo la aplicación de ello.

2.2.13 Aplicación de la motivación y la enseñanza

Como se muestra anteriormente, la motivación es el impulso que un individuo siente para hacer una determinada acción. Esto también es aplicable en la enseñanza y el aprendizaje, ya que está presente en todas las situaciones de la vida y estimula su intensidad y su eficacia. Por ello la relación entre el profesor y alumno se convierten en elemento motivacional, pues la muestra de apatía, las sentencias injustas e inclusive un aspecto personal inadecuada no estimulan al alumno. Por el contrario, su disposición el trabajo, su trato afable y firme; permiten introducir estrategias motivacionales a sus alumnos con la finalidad de brindar la ayuda oportuna a los que presentan dificultades.

Cuando se capta la atención de los estudiantes y se les involucra correctamente en el ambiente atractivo del aprendizaje existe la posibilidad de que ellos indaguen sobre los temas impartidos, debatan criterios y puntos de vista; esto hará acrecentar su interés por aprender y permitirá desarrollar motivaciones más profundas e intensivas que hagan que

los alumnos asuman mayor responsabilidad en su propio aprendizaje, involucrándolos activa y sutilmente en el proceso. Al considerar que la motivación está inmersa en todas las actividades y etapas de la vida inclusive en la enseñanza, ésta continuidad debe ser dirigida hacia la motivación basada en los intereses cognitivos del sujeto y generar expectativa en el joven por: aprender nuevas cosas, brindar seguridad de vencer futuros desafíos y adquirir satisfacción por los distintos momentos de la vida (Rodríguez , Sanz, & Berenguer, 2012).

2.2.14 Control y supervisión del docente.

Actualmente los docentes están palpando cambios establecidos por los organismos de control de la Educación Superior, quienes buscan la excelencia a través de una sociedad del conocimiento y esta sociedad se ha transformado para muchos docentes en una sociedad de constante aprendizaje, en el cual el docente debe estar dotado y al día de la información que genera conocimiento en su ambiente laboral. Por ello se ha incrementado la supervisión, control o inspección de las actividades que realiza el docente en su área profesional.

El Consejo de Educación Superior “CES”, ha establecido actividades que los docentes deben cumplir a fin de transmitir su conocimiento en la formación de futuros profesionales. De acuerdo a leyes y parámetros establecidos por los organismos de Educación Superior, las universidades se encargan de hacer cumplir dichas leyes y reglamentos generando evidencias que sostengan su trabajo y desarrollo institucional mediante formatos de control, registro, planificaciones, evaluaciones entre otros. Es ahí donde los docentes se envuelven en una atmosfera de verdaderos retos, donde el aprendizaje y la tecnología son ilimitados, el conocimiento presenta una tendencia a la especialización y se acelera la producción de ese conocimiento generando también obsolescencia de información.

La supervisión se identifica como un servicio o función de las administraciones en sus acciones en los centros de Educación Superior, permitiendo la vinculación entre Estado y supervisión, así como la intervención de los servicios y/o funcionarios de la Administración de las universidades. En definitiva el estado es quien supervisa de forma general, para ello se ha implantado formalmente el uso de la tecnología y sistemas que

le permiten a los usuarios, funcionarios y/o docentes informar el avance o desarrollo de sus actividades profesionales. Por otra parte, la supervisión se concibe también como una actividad que se centra preferentemente en el desarrollo profesional de los docentes y la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.3 HIPÓTESIS

Existe relación entre los factores condicionantes y la satisfacción laboral en los docentes de la FADE – ESPOCH 2017.

- ✓ H0 Variable Dependiente: Satisfacción laboral
- ✓ H1 Variable Independiente: Factores Condicionantes.

Tabla 3: Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Recursos
Factores Predictores.	Ambiente laboral	Competencia	Sílabos
	Control	Número de registros de tareas Número de informes	Informes
	infraestructura	Recursos Bibliográficos Espacios para el desempeño académico Dotación de tecnología	Nº. de libros por asignatura en biblioteca Nº.de salas adecuadas para desempleo docente Nº. de Pc, proyectores, pizarras electrónicas a los que el docente tiene acceso.
Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Recursos

	Carga Académica	Asignaturas a su cargo	Nº. de asignaturas asignadas Nº. de estudiantes a su cargo Nº. de Semestres Nº. de escuelas donde labora
	Comisiones de trabajo	comisiones especializadas	Nº. de comisiones asignadas Dirección de Comisiones
	Inestabilidad	Tipo de relación laboral	Nombramiento Ocasional Invitado
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral			
Reconocimiento	Asensos Salarios Capacitación Autorrealización Dirección, coordinación y participación	Concurso de méritos Aumento de salarios Eventos de capacitación Nº. de informes y acciones efectuadas Puestos directivos	Preparación autoeducación Valor salario Nº. de eventos a los que asistió No de acciones efectuadas Posiciones directivas, académicas, comisiones, etc.

Fuente: Facultad de Administración de Empresas

Elaborado por: Silvia Patricia Caba

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Es preciso tener en cuenta el tipo de investigación que se realizará, ya que existen diversas técnicas para su procedimiento metodológico. Esto se refiere al tipo de estudio que se llevará a cabo con la finalidad de recoger los fundamentos necesarios para la investigación, por ende la investigación será de tipo cualitativo – cuantitativo.

Cualitativo ya que se aplicará de forma directa, la información se obtendrá de fuentes primarias, directamente de la población de estudio.

Cuantitativa porque se considerará términos numéricos referentes las edades, así también como números de signaturas, estudiantes, y otros elementos que se consideraron para la presente investigación.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación de campo es de tipo explicativo y documental, ya que se tienen que especificar, interpretar datos, su naturaleza y factores influyentes, explicar sus causas y efectos o producir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquier paradigma o enfoques de investigaciones conocidas o en desarrollo.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el presente estudio se ha considerado evaluar a todos los docentes que conforman la FADE (población), en el periodo Octubre 2016 – Febrero 2017; ya que el número de población no es enorme y con la finalidad de obtener resultados precisos.

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Método

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación es el método inductivo ya que se determinaran las necesidades que tienen los profesores encuestados, y el método deductivo ya que parte de lo general a lo específico a través de los datos con la finalidad de llegar a una deducción a partir de un razonamiento de forma lógica y presentar las correspondientes recomendaciones y destacar lo más importante de esta investigación.

Técnicas de investigación

Se tiene claro que no existe unanimidad en la definición de la satisfacción laboral, más difícil aún es establecer un método y técnicas de medición de la misma, que permita su aplicación universal y exprese una medición fiable de los niveles de satisfacción laboral, por ello se utilizará la encuesta como técnica.

Encuestas

Se la aplicará la encuesta pertinente para los docentes da la FADE, ESPOCH, Periodo 2017. A fin de obtener información de la población a cerca de la investigación planteada. Para ello se realizará un cuestionario el cual es el instrumento el mismo que contenga los parámetros necesarios para recabar la información pertinente.

3.5 RESULTADOS

Pregunta N°. 1 Género.

Tabla 4: Género del profesor de la FADE

Masculino		Femenino		Total	
Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
94	72%	36	28%	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

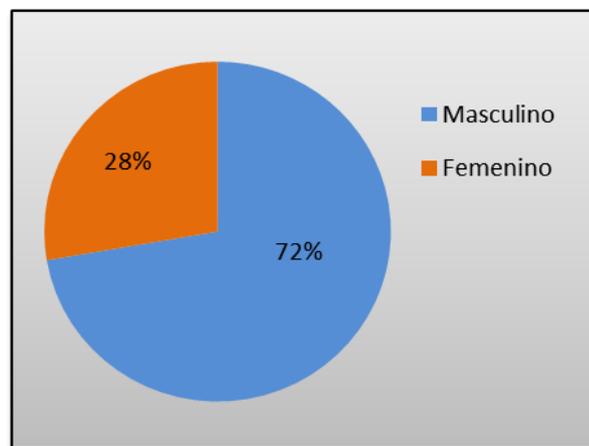


Gráfico 1: Género del docente

ANÁLISIS: De la totalidad de los profesores (as) de la FADE, el 72% de docentes es de género masculino, mientras que el 28% es de género femenino.

INTERPRETACIÓN: Afirman que la variable dominante en el género del docente es masculino y una pequeña variable es de género femenino. La relación es 3 docentes hombres por 1 docente mujer. (Aproximación por defecto el resultado de la relación porcentual).

Pregunta N°. 2 Estado civil.

Tabla 5: Estado civil del docente encuestado

	Soltero/a	Casado/a	Viudo/a	Divorciado/a	Unión libre	Total
Frecuencia	15	90	2	20	3	130
Porcentaje	12%	69%	2%	15%	2%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

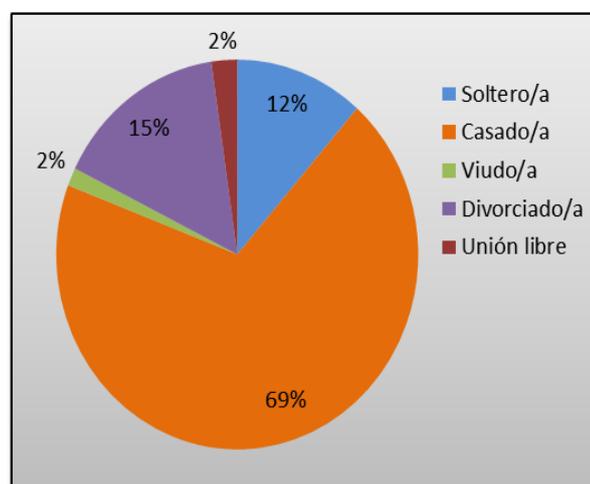


Gráfico 2: Estado civil de los docente.

ANÁLISIS: El 69% de las y los profesores que laboran permanente y/o ocasionalmente en la FADE están casados/as, el 15% divorciado/a; el 12% solteros/as y el 2% es unión libre y el 2% viudos/as.

INTERPRETACIÓN: La mayor cantidad de profesores(as) son casados por ello luchan en especial los ocasionales por mantener su puesto, y la mínima de encuestados son viudos, como termino moderado se encuentran los solteros, divorciados y unión libre.

Pregunta N°. 3 Indique en que rango se encuentra su edad actual.

Tabla 6: Edad de los docentes de la FADE.

Edades	25-35	36-45	46-55	56-65	Total
Frecuencia	25	61	33	11	130
Porcentaje	19%	47%	25%	9%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

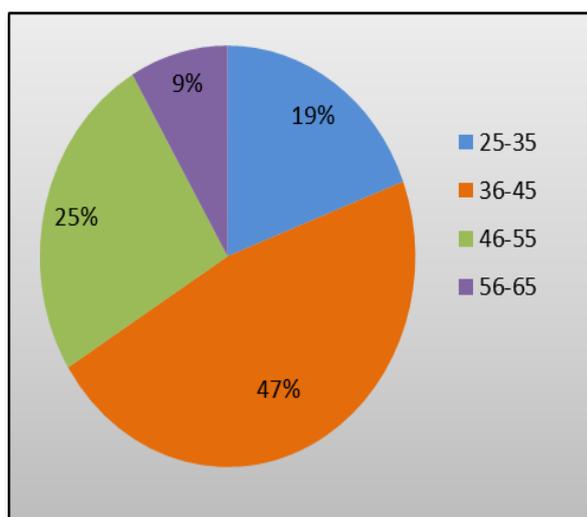


Gráfico 3: Rango de la edad actual de docentes.

ANÁLISIS: El 47% de los docentes están en el rango comprendido de 36-45 años, el 25% entre 46-55 años, el 19% entre 25-35 años y el 9% 56-65 años.

INTERPRETACIÓN: La distribución por rango de edades, denota que hay una buena renovación generacional, solamente el 9% que son en su mayoría profesores con nombramiento se acercan a la posibilidad de jubilarse, pero de acuerdo a las reformas de la Ley al respecto, la edad máxima para ello es de 70 años. En definitiva el personal docente es relativamente joven y está en proceso de preparación para acceder a estudios de nuevas maestrías o doctorados.

Pregunta N°. 4 ¿Cuál es el último nivel de estudio obtenido?

Tabla 7: Formación Docente

	Ingeniería	Maestría	PHD-Doctorado	Total
Frecuencia	5	114	11	130
Porcentaje	4%	88%	8%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

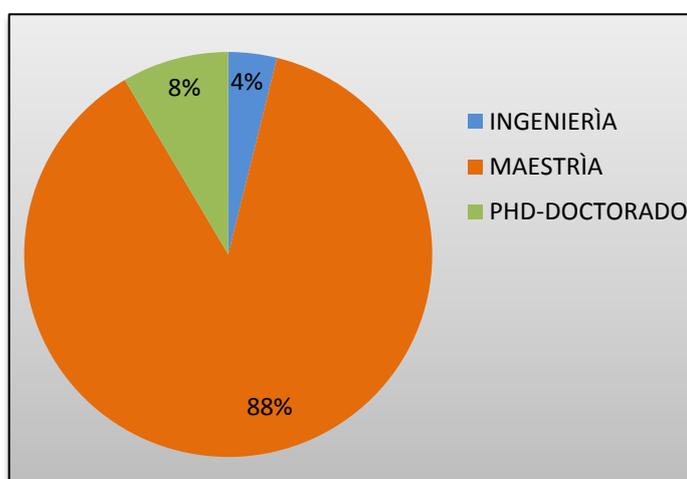


Gráfico 4: Formación docente.

ANÁLISIS: El 88% de profesores (as) han alcanzado títulos de cuarto Nivel (maestrías) 8% de quinto nivel o PHD-Doctorado y el 4% ha cursado solo hasta tercer nivel (ingeniería o licenciatura).

INTERPRETACIÓN: En cuanto al parámetro docente con respecto a título de cuarto nivel, la facultad cumple sobre el porcentaje establecido al respecto. Los profesionales de quinto nivel no alcanzan ni el 10% de la nómina docente y lo preocupante es que se mantienen docentes de tercer nivel en contra la norma establecida al respecto.

Pregunta N°. 5 Denominación.

Tabla 8: Relación Laboral

	No respondieron	Nombramiento	Contrato	Total
Frecuencia	12	42	76	130
Porcentaje	9%	32%	59%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

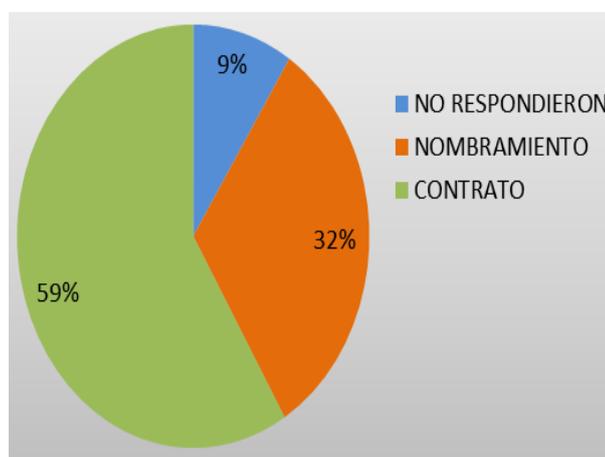


Gráfico 5: Distribución de la relación laboral en la FADE.

ANÁLISIS: El 32% de los docentes tienen relación laboral permanente con la ESPOCH (nombramiento), el 59% son docentes ocasionales al igual que el 9% que no respondieron. Es decir 68% son docentes ocasionales.

INTERPRETACIÓN: La relación docente ocasional- nombramiento es de 2 a 1, relación que se mantendrá seguramente por mucho tiempo, ya que de acuerdo a las proyecciones de enrolamiento a través de concurso de méritos y oposición son muy limitadas para la FADE, se supone en el mejor de los casos 2 por escuela, lo cual no modificará la relación mayormente. Este es un indicador negativo no solo para la FADE sino para la ESPOCH que debería tener docentes con nombramiento sobre el 60% de la nómina.

Pregunta N°. 6 Señale en que escuela/s de la FADE usted brinda sus servicios como docente.

Tabla 9: Distribución de los docentes en las diferentes escuelas de la FADE

Docentes que laboran en:	Administración	Contabilidad y Auditoria	Finanzas	Marketing	Comercial	Gestión de Transporte	Comercio Exterior	No responde	Total	Porcentaje
Una escuela	29	17	11	11	3	12	3		86	56
Dos escuelas	8	6	6	7	4	4	4		39	26
Tres escuelas	3	4	5	2	5	3	4		26	17
No responde								1	1	1
Total	40	27	22	20	12	19	11	1	152	100

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

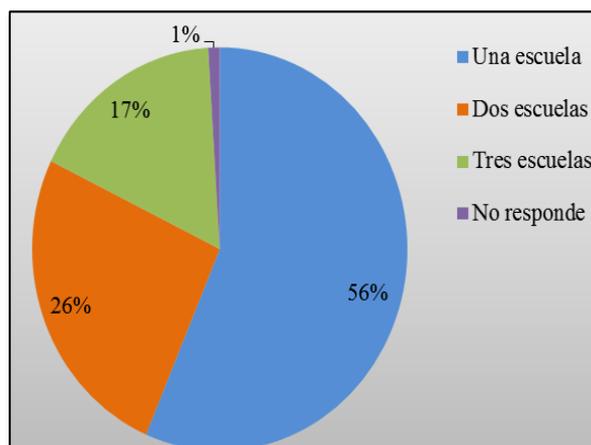


Gráfico 6: Distribución porcentual de participación docente en las Escuelas de la FADE.

ANÁLISIS: De los 130 docentes de la muestra, el 56% laboran en una sola escuela, el 26% en dos escuelas, el 17% en tres escuelas y el 1% no respondió.

INTERPRETACION: Las políticas institucionales no limitan la participación del mismo docente en escuelas de la misma facultad, lo peor del caso es que no con la misma asignatura sino con otras distintas a la que desarrolla en la escuela donde participa con más horas clase. Es tan dura la situación al respecto, que el mismo docente está en comisiones de trabajo diferentes en cada escuela donde imparte cátedra, lo cual de hecho repercute en su responsabilidad primaria la de docencia, hecho que se releva comentar resultados en investigación y vinculación, es decir, la gestión se superpone a los tres de los 4 parámetros de pertinencia del “ser profesor de educación superior”

Pregunta N°. 7 ¿Cuál es el rango de las cátedras imparte en la FADE?.

Tabla 9: Número de cátedras que imparten los profesores de la FADE

	No respondieron	1-2 cátedras	3-4 cátedras	5-6 cátedras	7 o más cátedras	Total
Frecuencia	1	64	55	10	0	130
Porcentaje	1%	49%	42%	8%	0%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

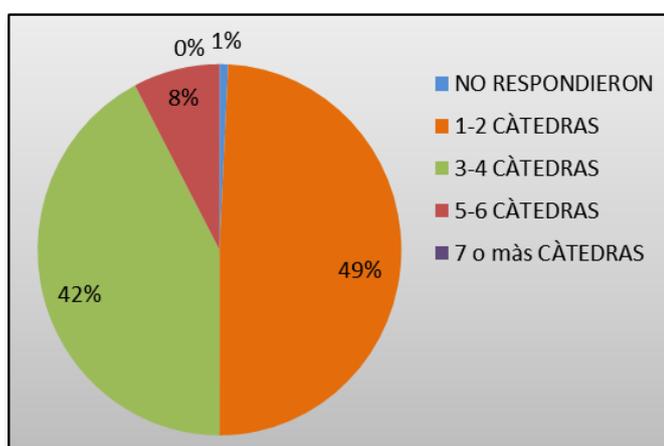


Gráfico 7: Distribución porcentual de la responsabilidad académica de los docentes de la FADE

ANÁLISIS: De los 130 docentes el 49% les asignaron entre una y dos asignaturas; al 42% entre tres y cuatro; al 8% entre cinco y seis, el 1% no responde.

INTERPRETACIÓN: Resulta muy antipedagógico considerar por parte de las autoridades académicas de la facultad, asignar 4, 5, 0 6 asignaturas a un solo docente, si una sola implica mucho tiempo de preparación y dedicación, sumado la gestión en comisiones y las otras tareas incluso extracadémicas o políticas, que en términos generales redundan en los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

No es tan normal tampoco asignar una sola asignatura, este es el caso de las autoridades o de los PhD's que se supone hacen investigación a tiempo completo, hecho aún lejano de la realidad de la FADE.

Pregunta N°. 8 ¿Indique en que rango se encuentra el total de paralelos en los que dicta clases?.

Tabla 10: Número de semestres en los que los profesores imparten sus asignaturas

	No respondieron	1-2	3-4	5-6	7-8	9 o mas	Total
Frecuencia	1	20	63	41	4	1	130
Porcentaje	1%	15%	48%	32%	3%	1%	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

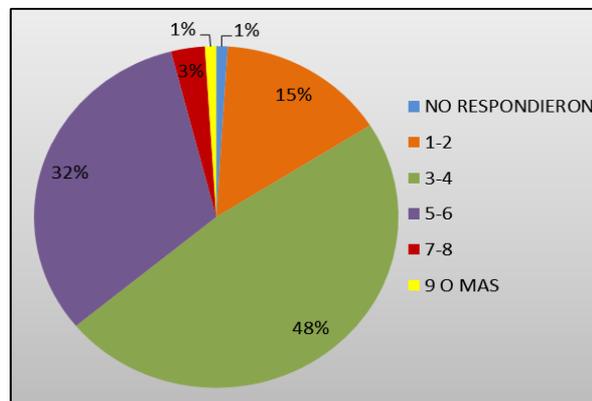


Gráfico 8: Distribución del número de paralelos en los que imparten asignaturas los docentes.

ANÁLISIS: El 48% de las y los profesores imparten sus asignaturas en tres o cuatro diferentes semestres de las carreras de la FADE; el 32% en 5 y 6 semestres; 15% en uno o dos semestres; el 3% en 7 u 8 semestres, 1% en 9 y no responden, respectivamente.

INTERPRETACIÓN: Esta relación es concordante con el número de asignaturas que imparten las y los profesores de la FADE, por ello se observan que bajo su responsabilidad están más de 4 semestres en unos casos en la misma carrera y en otros en diferentes carreras, con cargas horarias superiores a 20 horas, cuando se supone que el límite normal está en 18 horas semanales de clase. Este es un problema ligado a lo económico pero en el peor de los casos se produce por la subutilización de la planta docente que a pretexto de ser de nombramiento, tiene preferencia frente al ocasional, a quien le cargan de responsabilidades y por tanto no responde bien ni a una u otra actividad.

Pregunta N°. 9 Señale el número aproximado de estudiantes con los que usted trabaja en total.

Tabla 11: Número aproximado de estudiantes bajo la responsabilidad docente

Estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
01-50	12	9%
51-100	36	28%
101-150	45	35%
151-200	22	17%
201-250	6	5%
251-260	3	2%
261-300	3	2%
301-350	3	2%
400 O MAS	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

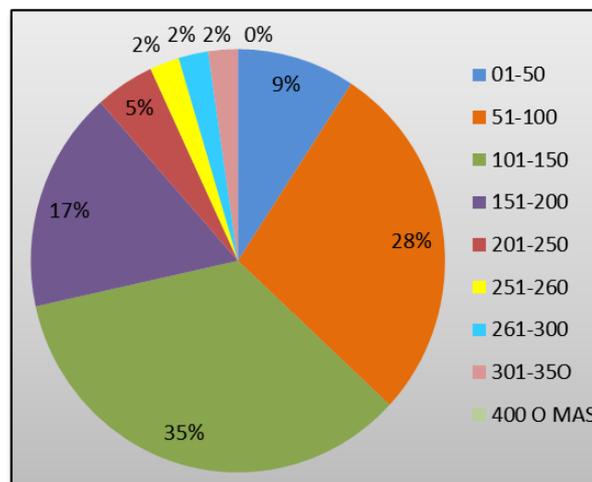


Gráfico 9: Estudiantes bajo la responsabilidad docente.

ANÁLISIS: el 35% de las y los profesores tiene bajo su responsabilidad la formación en sus respectivas asignaturas asignadas entre 101 y 150 estudiantes; el 28% a 51 a 100 estudiantes; el 17% entre 151 a 200 estudiantes; el 9% entre 1 a 50 estudiantes, y el resto entre 251 y 350 estudiantes.

INTERPRETACIÓN: Los datos que suman un promedio del 7% en los rangos entre 251 a 350 estudiantes, no son tan creíbles, eso equivale a la matrícula de una escuela completa, si solo se toma el promedio por aula de 20 estudiantes quienes asumen manejar hasta 9 semestres en un mismo periodo académico alcanzarían un promedio de 180 estudiantes, por lo tanto parte de insatisfacción se mide también por la exageración con respecto al excesivo trabajo académico asignando, que la actualidad no supera las 24 horas-clase semanales. Tener a cargo 60 u 80 estudiantes ya es un problema si es que se realizan todas las actividades que se denuncia en la distribución de la carga académica.

En realidad se dudó mucho en poner o no este dato, pero era necesario porque parte de la satisfacción es la honestidad, veracidad y confiabilidad en la entrega de una información que el profesor maneja cotidianamente, de lo contrario ¿Cómo exige lo mismo a sus estudiantes?. Si las excepciones al respecto se manejan así, no es difícil elucubrar de cuál es el resultado del logro académico, los estudiantes seguro podrían estar con la misma actitud.

Pregunta N°. 10 ¿Cuál es el rango del sueldo percibido como docente de la FADE?.

Tabla 12: Promedio de salario docente en la FADE

Valor percibido	Frecuencia	Porcentaje
\$500-\$1000	1	1%
\$1,001-\$1,500	2	2%
\$1,501-\$2,000	13	10%
\$2,001-\$2,500	69	53%
\$2,501-\$3,000	3	2%
\$3,001-\$3,500	12	9%
\$3,501-\$4,000	5	4%
\$4,001-\$4,500	15	11%
\$4,501-\$5,000	10	8%
\$5,001-\$5,250	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

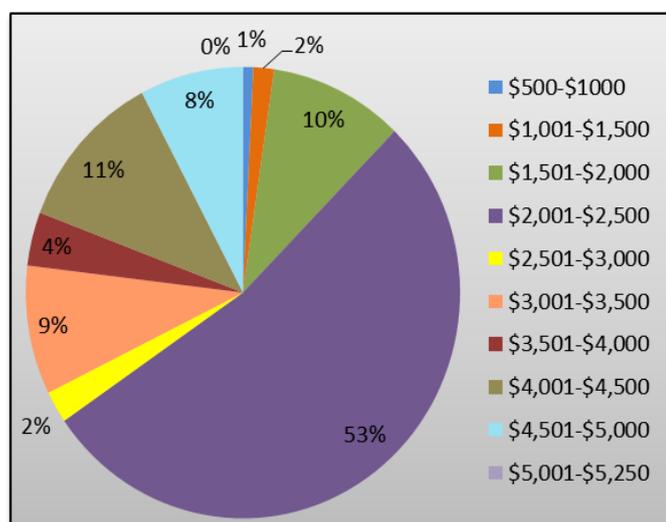


Gráfico 10: Rango del sueldo percibido como docente de la FADE.

ANÁLISIS: De los 130 profesores de la FADE el 53% percibe salarios que corresponde al profesor principal auxiliar 1 que está en el rango de \$ 2.001 a \$ 2500, aclarando que de este grupo la gran mayoría son docentes ocasionales. En relación al conjunto de profesores con nombramiento, el 2% está en el rango de \$ 2501 a \$ 3000; el

9% de \$ 3001 a \$3.500; el 4% entre \$ 3501 a 4000; el 11% entre \$ 4001 a \$4.500; y el 8% entre \$ 4.501 a \$ 5000. Quines tiene de \$ 2000 hacia abajo o no tienen título de cuarto nivel o su tiempo de dedicación es a medio tiempo o parcial.

INTERPRETACIÓN: Los sueldos de la ESPOCH son competitivos en el ámbito de la Educación Superior, lo importante es determinar en la práctica y aquello le corresponde a cada docente, si lo que perciben como remuneración es directamente proporcional a la tarea diaria que realizan desde luego si además ello justifica con los resultados alcanzados. Es una importante prueba de autoevaluación, preparación y medición de logros de resultados académicos, investigativos, de vinculación y gestión docente.

Pregunta N°. 11 ¿Tiene conocimiento de la misión, visión y objetivos de la FADE?.

Tabla 13: Conocimiento de la Misión y Visión de la FADE

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	113	87%
No	11	8%
No responde	6	5%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

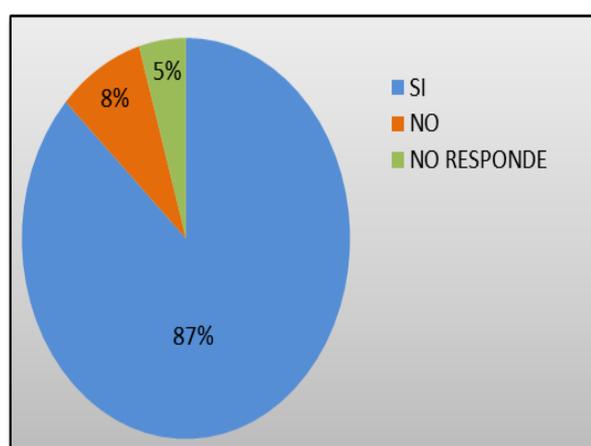


Gráfico 11: Conocimiento de la misión, visión y objetivos de la FADE.

ANÁLISIS: El 87% de profesores de la FADE si conoce la misión, visión y objetivos de la FADE, el 8% No, 5% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Los docentes de la FADE al conocer la misión, visión y objetivos se supone que aquello les permite incrementar el compromiso y cumplimiento ordenado de sus obligaciones y responsabilidades. Lo preocupante es que un 13% aproximadamente está fuera de este contexto a no conocer o no responder sobre el tema, hecho que denota un problema serio ya que el enrolamiento ocasional en términos de cumplimiento de obligaciones no es monótono, más aun si la academia es innovación, actualización, autoformación y sobre todo relación racional con los estudiantes para construir ambientes de formación adecuados con el interés y demanda estudiantil.

Pregunta N°. 12 ¿ Existe compromiso por parte de las autoridades de la FADE en el cumplimiento de la misión y la visión?.

Tabla 14: Interpretación del compromiso de las Autoridades

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	77%
No	19	15%
No responde	11	8%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia”

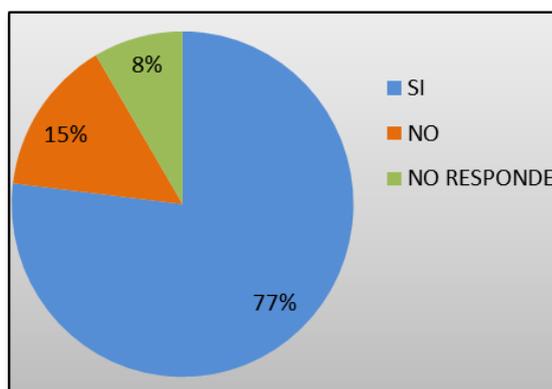


Gráfico 12: Percepción sobre el compromiso de las autoridades.

ANÁLISIS: De los 130 profesores de la FADE, el 77% afirma que si hay compromiso de las autoridades para con el desarrollo e dicha unidad académica, el 15% señala que No y el 8% no responde.

INTERPRETACIÓN: Cabe señalar que el compromiso visto desde distintos puntos de vista puede arrojar lecturas diferentes, recordemos que el 68% son docente ocasionales y el compromiso se lo puede medir por la promesa de mantenerlos en su lugar de trabajo debido a los sucesivos cambios y des-enrolamientos que se dan por el tema político. También se lo puede entender desde el punto de vista de la confianza de la cual son objeto para integrar comisiones. Pero casi el 23% que dice No o no responde, tiene dudas de la existencia de dicho compromiso, en este grupo de respuesta se supone están tanto profesores con nombramiento como ocasionales.

Pregunta N°. 13 ¿La alta dirección informa los logros de la FADE?.

Tabla 15: Percepción de los informes de las Autoridades

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	92	71%
No	33	25%
No responde	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia”

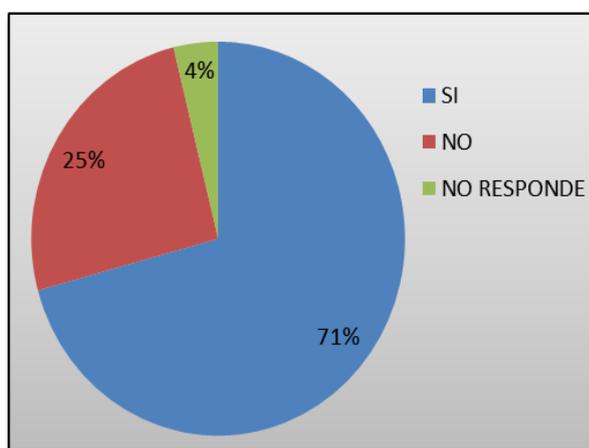


Gráfico 13: Percepción de los informes de las autoridades.

ANÁLISIS: El 71% de las y los profesores señala que las autoridades si informan sobre los logros alcanzados por la FADE, el 25% dice que no, 4% no responde.

INTERPRETACIÓN: Los profesores de la FADE en particular los ocasionales señalan que es una práctica común la información, pobremente si sucede aquello en las reuniones habituales de cada escuela, pero aquellas están más relacionadas a la entrega de formatos y otros requerimientos de información de los distintas dependencias e instituciones. Una cuarta parte del sector docente de la FADE no está convencido de que informen de los logros, solamente el Señor Vicedecano ha promovido reuniones con cada escuela pero operativas y una vez por año por mandato de la ley; el señor Decano ofrece una rendición de cuentas. Por tanto no hay mayor regularidad y trascendencia a informar que no es igual que reunir para comunicar.

Pregunta N°. 14 ¿Observa coordinación entre el Rectorado y los Directores de escuela?.

Tabla 16: Percepción de la coordinación con autoridades de la ESPOCH

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	66%
No	31	24%
No responde	13	10%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia”

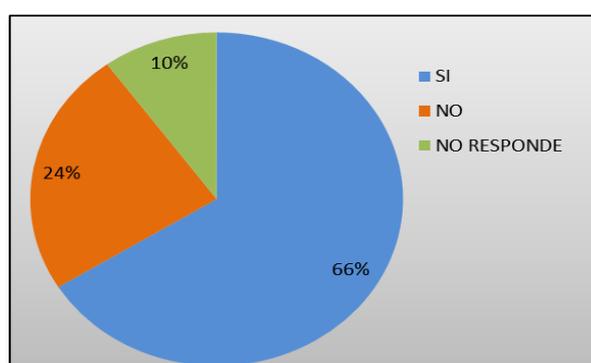


Gráfico 14: Percepción de la coordinación con autoridades de la ESPOCH

ANÁLISIS: El 66% de las y los profesores de la FADE señala que si hay coordinación entre autoridades de la ESPOCH y las autoridades de la FADE, el 24% dice que No, 10% no responde.

INTERPRETACIÓN: La coordinación es la relación directa entre autoridades y aquello se mide en resultados en base a los cuatro criterios de pertinencia de la Educación Superior (Docencia, investigación, vinculación y gestión). Más de la cuarta parte de los profesores entiende esta relación más a nivel político, que además no es malo, porque es lógico que las autoridades de la ESPOCH trabajen en las facultades con autoridades de su confianza, sin embargo resulta negativo, cuando en lugar que cumplir metas y aspiraciones académicas, investigativas, de infraestructura, se promueven la conformación de grupos que tienen la exclusividad de las acciones y protagonismos, unos muy respetables y otros muy lejanos al verdadero concepto de lo que significa “la academia”.

Pregunta N°. 15 ¿Existe coordinación entre las escuelas de la facultad?.

Tabla 17: Percepción de la coordinación entre escuelas de la FADE

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	82	63%
No	33	25%
No responde	15	12%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

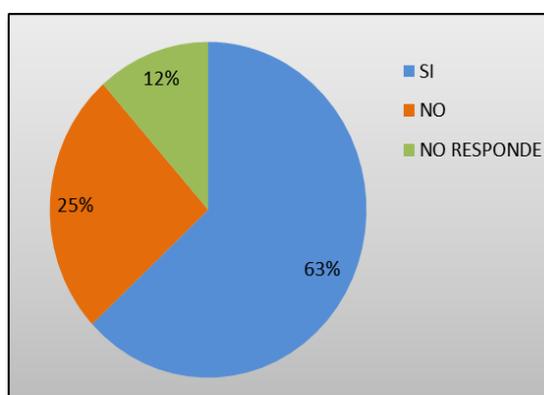


Gráfico 15: Percepción de la coordinación entre escuelas de la FADE

ANÁLISIS: Del total de profesores de la FADE el 63% señaló que si hay coordinación entre escuelas, el 25% señala que no y el 12% no responde.

INTERPRETACIÓN: La coordinación entre escuelas se da solo a nivel de Directores con Autoridades, y de manera general en relación a actividades académicas, investigativas, de vinculación o de gestión, salvo en temas demasiado comunes que no involucran la autonomía de cada una de ellas. Sin embargo en el proceso de rediseño de carreras no se logró concertar un diagnóstico común de la realidad para demostrar la pertinencia de las carreras rediseñadas, se llevaba con tanto hermetismo dicho proceso por para de cada escuela, para evitar la filtración de ideas o concertación de acciones que permitan a futuro acreditar dichas carreras y mantenerlas en la FADE, pues la coordinación entre carreras es una alternativa técnico-política indispensable para la propia supervivencia.

Pregunta N°. 16 ¿Es buena la comunicación entre las autoridades de la FADE?.

Tabla 18: Percepción de la comunicación entre autoridades

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	64%
No	22	17%
No responde	25	19%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

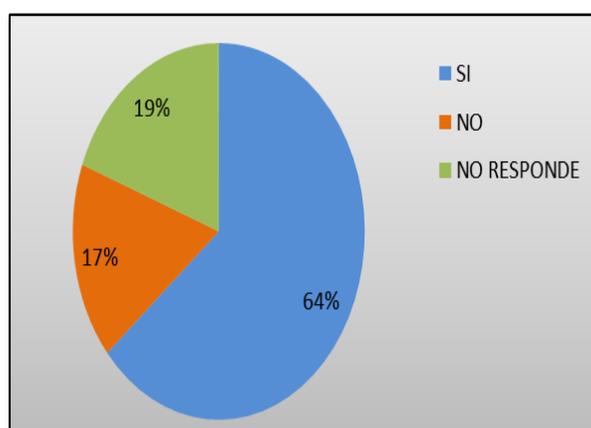


Gráfico 16: Percepción de la comunicación entre autoridades

ANÁLISIS: El 64% de profesores de la FADE señala que si hay una buena comunicación entre autoridades, el 17% señala que no y el 19% no responde.

INTERPRETACIÓN: No es lo mismo comunicación resultante del análisis constante de causas de los problemas y concertación de ideas para resolverlos. La comunicación involucra a nivel académico a más actores del proceso educativo, a la relación con actores locales que permitan dar en la práctica un enfoque de involucramiento de profesores y estudiantes con la realidad del entorno que interesa a la formación profesional. De hecho que cada día las autoridades se comunican, conversan, planifican, pero solo trasciende aquello que implica cumplimiento en la entrega de formatos académicos, controles disciplinarios y evaluatorios.

Pregunta N°. 17 ¿La alta dirección se interesa por su futuro profesional al definir varias formas de incrementar su formación (capacitaciones, plan de carrera, seminarios, etc.?)

Tabla 19: Preocupación de las autoridades por el futuro profesional

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	91	70%
No	28	22%
No responde	11	8%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

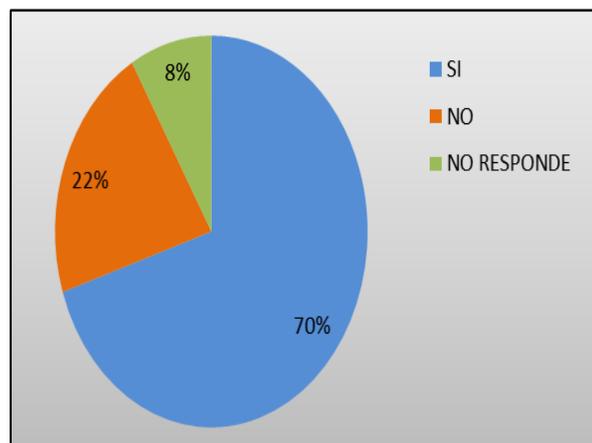


Gráfico 17: Preocupación de las autoridades por el futuro profesional.

ANÁLISIS: Del total de encuestados el 70% señalan que Si, el 22% No y el 8% no contestan.

INTERPRETACIÓN: La mayoría de los docentes mencionan que la alta dirección se interesa por su futuro, pero la realidad que refleja la academia no es real en este caso, ya que no existe un programa de capacitación que le ayude al profesor a incrementar su efectividad en la trasmisión del conocimiento.

Pregunta N°. 18 ¿Se considera la opinión de los docentes para tomar decisiones administrativas y académicas?

Tabla 20: Inclusión de las sugerencias en las decisiones administrativas y académicas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	44%
No	61	47%
No responde	12	9%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

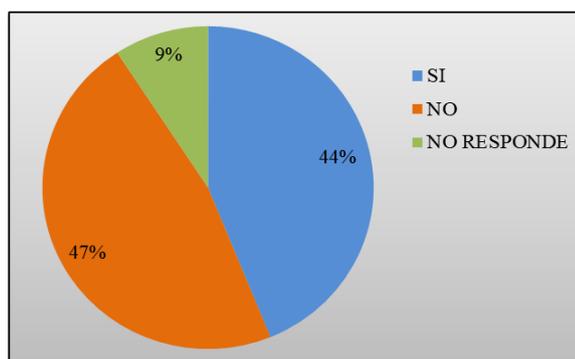


Gráfico 18: Opinión del docente de la FADE consideradas en las tomas de decisiones.

ANÁLISIS: El 47% de los profesores señala que no se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones, 44% señala que si y el 9% desconoce, es decir no responde.

INTERPRETACIÓN: La opinión recogida es parte de la satisfacción de las y los profesores de la ya que da cuenta del contenido, criterios, punto de vista técnicos y participación para el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior en la FADE. El criterio al respecto es dividido y casi polarizado, pues no es lo mismo criterio de orden académico que opinión con respecto a la coyuntura organizacional. Los criterios en base a la experiencia alcanzada son vitales para la acreditación de carreras y re acreditación institucional. El sentir que no fue recibido un criterio simplemente el profesor no realizará otro, porque dicha actitud solo abonó su desconfianza.

Pregunta N°. 19 ¿Recibe información (comentarios escritos, correos, etc.) por parte del líder de su área sobre la calidad del trabajo que realiza?.

Tabla 21: Recepción de notificaciones escritas o correos reconociendo el trabajo del docente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	96	74%
No	29	22%
No responde	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

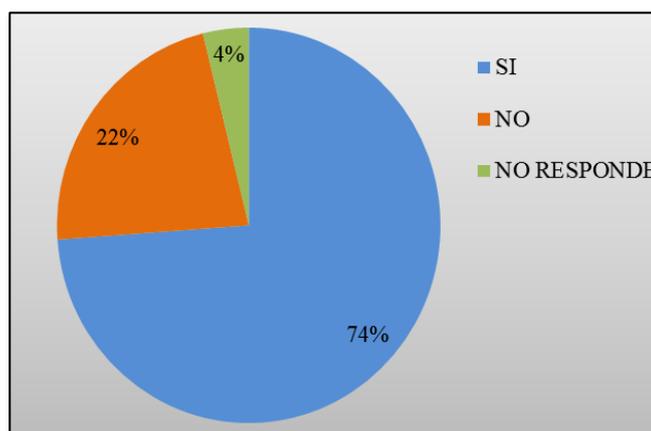


Gráfico 19: Reconocimiento al trabajo del docente mediante notificaciones escritas, correos u otros

ANÁLISIS: El 74% de las y los profesores de la FADE señalan que sí reciben información del coordinador de las áreas académicas a las cuales pertenecen, el 22% dice que No y el 4% no responde.

INTERPRETACIÓN: El trabajo de áreas según la Ley, Estatuto y Reglamento Académico institucional, juegan un rol significativo para el mejoramiento de la calidad de la educación superior. Evalúa actualización de contenidos de los sílabos, evaluación del desempeño docente y estudiantil e incluso formulación de propuestas para resolver los problemas estructurales académicos y sobre todo aquellos relacionados a los

ambientes de aprendizaje. Quienes responden NO, argumenta que las comisiones se reúnen para solo para generar evidencias para un determinado indicador de calidad y la información recibida no ha pasado de los documentos académicos de obligatoria entrega, porque lo estrictamente académico como distribución de carga académica, contratación de docentes, los resuelven sin sugerencia del área como corresponde, las propias autoridades.

Pregunta N°. 20 ¿Tiene una buena relación laboral con sus colegas?.

Tabla 22: Relación laboral entre profesores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	122	94%
No	8	6%
No responde	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

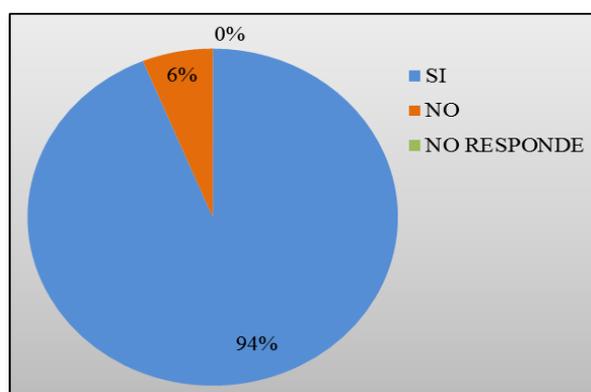


Gráfico 20: Relación laboral entre docentes.

ANÁLISIS: El 94% de los profesores señalan que Si tienen buenas relaciones laborales, y el 6% señalan que no.

INTERPRETACIÓN: Las relaciones laborales son más evidentes en trabajo de comisiones y en cada escuela. Sería importante saber si determinen iteraciones entre profesores de las distintas escuelas hecho que no es común ni en las salas de profesores, en virtud de que cada escuela mantiene sus itinerarios de entrega de documentos que haces siendo exactamente los mismos para todos, la comprensión es diferente por cada responsable. Lo importante sería que las relaciones laborales se traduzcan en relaciones de compañerismo y/o amistad como factor que mejore el clima laboral, que son limitadas en especial por la variable política, que debería estar fuera de la academia, sin decir con ello que los profesores no tengan derecho a profesar su ideología o creencias personales, pue la riqueza de la universidad es esa diversidad que en tolerancia puede rendir muchas ejecutorias para el crecimiento personal de cada individuo.

Pregunta N°. 21 ¿Tiene buena relación con los estudiantes de los paralelos a los que dicta clases?.

Tabla 23: Relaciones Profesor-Estudiantes

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	128	98%
No	1	1%
No contesta	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

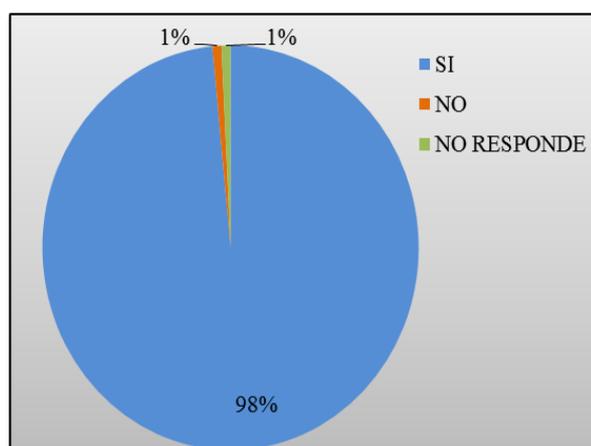


Gráfico 21: Relaciones Docente-Estudiantes.

ANÁLISIS: El 98% de profesores de la FADE Si mantienen buenas relaciones con sus estudiantes, el 1% no y el 1% no responde.

INTERPRETACIÓN: Las buenas relaciones con los estudiantes en el aula, son producto de la buena formación, educación en valores y motivación mutua, en considerar que en el ambiente de aprendizaje, todos son iguales como seres humanos, sabiendo respetar los espacios de cada uno. De pronto quien respondió no es por la evaluación negativa que le hicieron los estudiantes, es un caso que trascendió y que es un aviso importante para el conjunto de profesores, que deben estar al día con el cumplimiento de sus obligaciones y con la manera como trata a sus estudiantes.

Pregunta N°. 22 ¿Existe sentimiento de pertenencia a la escuela o carrera de la FADE en la que labora actualmente?.

Tabla 24: Desarrollo del sentido de pertinencia docente con la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	128	98%
No	1	1%
No responde	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

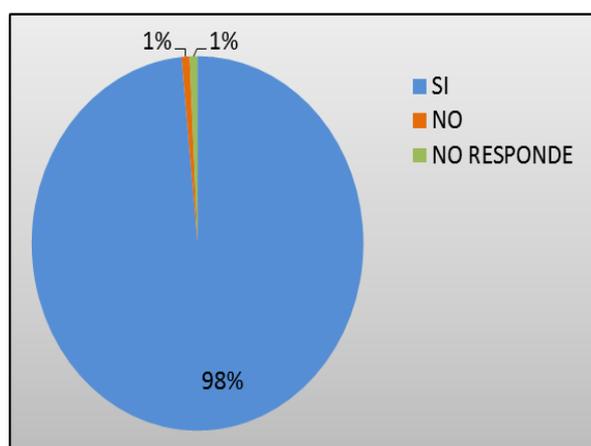


Gráfico 22: Desarrollo del sentido de pertinencia docente con la FADE.

ANÁLISIS: El 98% de profesores (as) de la FADE dice que Si ha desarrollado un sentido de permanencia con la unidad académica referida, el 1% No y el 1% no contesta.

INTERPRETACIÓN: Los profesores en su mayoría, consideran que existe sentimiento de pertenencia a la escuela o carrera de la FADE en la que labora actualmente, hecho que es relevante a la hora de distribuir comisiones, carga horaria y demás responsabilidades, pues la pertenencia se evidencia con empoderamiento y resultados.

Pregunta N°. 23 ¿Cómo cataloga la relación entre su puesto de trabajo actual, su experiencia laboral y su perfil profesional, con experiencias laborales anteriores?

Tabla 25: Relación Experiencia laboral versus perfil profesional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	124	95%
No	4	3%
No responde	2	2%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

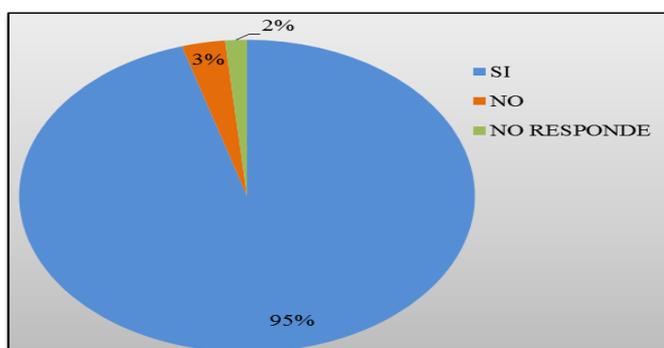


Gráfico 23: Relación Experiencia laboral versus perfil profesional.

ANÁLISIS: El 95% de los Profesores (as) de la FADE Si reconocen que su perfil profesional y experiencia docente está en relación con sus responsabilidades académicas, el 3% dice que y el 2% prefiere no responder.

INTERPRETACIÓN: Se supone que la asignación de carga horaria guarda relación con el perfil profesional, título de cuarto nivel y la experiencia del docente. Sin embargo por las respuestas las respuestas ya analizadas en casos de profesores que tienen más de dos asignaturas distintas y en diferentes escuelas, se los transforma en lo que los estudiantes llaman “docentes todólogos” hecho no muy lógico, porque en la realidad detrás de ello se evidencia una improvisación sostenida por el Internet. De hecho podrían ser casos aislados pero repercuten en el conjunto de los resultados académicamente deseados, pues es la necesidad de trabajo lo que genera dicho comportamiento en todas las organizaciones, la academia no es la excepción.

Pregunta N°. 24 ¿Existe equilibrio en la distribución de la carga académica docente?.

Tabla 26: Equilibrio de la distribución de carga académica

Respuestas	Recuento	Porcentaje
Si	105	81%
No	17	13%
No responde	8	6%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

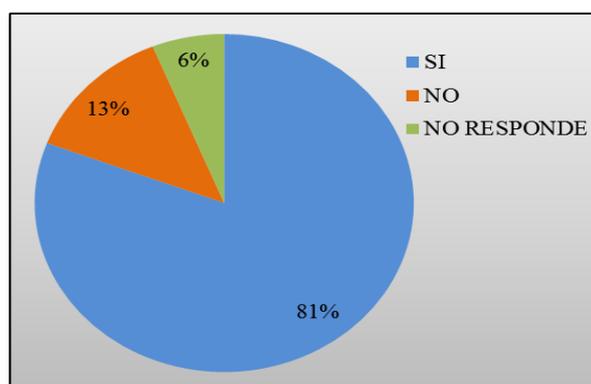


Gráfico 24: Equilibrio en la distribución de la carga académica docente.

ANÁLISIS: El 81% de profesores (as) Si señalan que existe un equilibrio en la distribución de la carga académica asignada; el 13% dice que No y el 6% no responden.

INTERPRETACIÓN: El equilibrio de la distribución se la expresa en el formato denominado “Distribución de la jornada de trabajo semanal del docente” relacionadas con los criterios de pertenencia: Docencia, Investigación, Vinculación y Gestión.

El mayor peso tiene la docencia, ya que el promedio de horas clase en unos casos de 24 horas y en otros de 16 horas, en teoría cubría las 32 horas semanales de trabajo y las 8 restantes para el resto de actividades; por tanto no existe tal equilibrio en términos prácticos porque el trabajo de comisiones a decir de los entrevistados, cubre la mayor

parte de la distribución de la referida jornada. Probablemente el 20% que dice No o no contesta... tiene dicha interpretación.

Pregunta N°. 25 ¿Existe dificultad entre sus colegas al ejercer trabajos en equipo o a al momento de pedir ayuda para cumplir con actividades laborales requeridas?.

Tabla 27: Trabajo en equipo y cooperación entre profesores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	77%
No	29	22,%
No responde	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

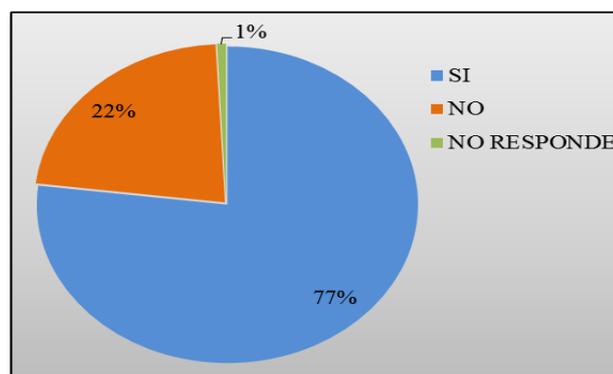


Gráfico 25: Trabajo en equipo y cooperación entre docentes.

ANÁLISIS: El 77% de profesores (as) de la FADE señalan que Si existe dificultad para el trabajo en equipo y cooperación entre docentes, el 22% dice que No hay dificultad y el 1% no responde.

INTERPRETACIÓN: Estas respuestas tienen síntomas de insatisfacción laboral entre profesores, si se recuerdan las respuestas de la pregunta de relaciones laborales entre docentes. Aquí reconocen la dificultad para trabajar en equipo y cooperar entre ellos. Esto se produce por el cruce de horarios para trabajo de comisiones o: motivantes extraacadémicos, presiones, división por supuestas tendencias políticas y otros que deben ser desterrados de la academia para que ésta cumpla su rol en la sociedad.

El 30% restante asume que no hay dificultad, es justamente, alguna variable extracadémica la que motiva la cohesión entre profesores, que históricamente cambia cuando cambian las estructuras de gestión.

Pregunta N°. 26 ¿Percibe flexibilidad de la jornada laboral para conciliar su vida personal y profesional?.

Tabla 28: Relación Trabajo y Vida familiar

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	89%
No	14	11%
No responde	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

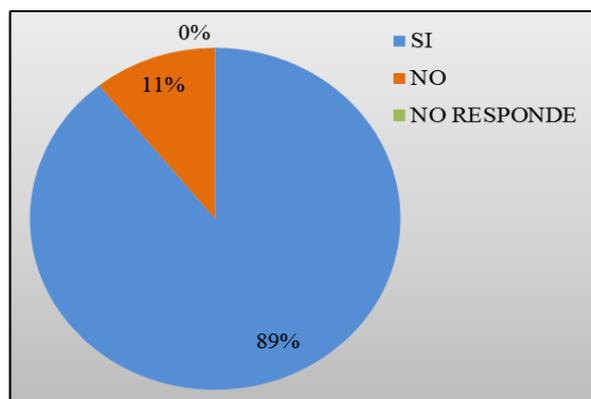


Gráfico 26: Relación Trabajo Vs. Vida familiar

ANÁLISIS: El 89% de profesores (as) de la FADE dicen que Si hay flexibilidad entre el ejercicio de su trabajo docente y su vida familiar; el 11% dice que No.

INTERPRETACIÓN: La respuesta releva de mayor comentario, es una situación de orden personal que en responsabilidad social empresarial se denomina relación “empresa-trabajador- familia” como componente de las estrategias que tiene a mejorar la calidad de vida laboral.

Si el trabajo no aborda más de lo normal seguro que no repercute en las relaciones del docente con su familia, por tanto llegar a la trabajo relajado y regresar a casa igual, es un proceso a veces difícil de conseguir, como al respecto ocurre con el grupo de docentes que dijeron que No.

Pregunta N°. 27 ¿Considera que en la facultad existe igualdad entre mujeres y hombres, al momento de ejecutar actividades administrativas?

Tabla 29: Igualdad de género en el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	58%
No	41	31%
No responde	14	11%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

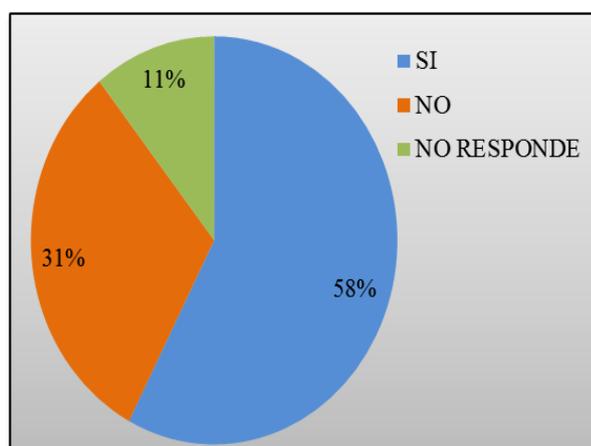


Gráfico 27: Equidad de género en el trabajo.

ANÁLISIS: El 58% de profesores (as) de la FADE, señalan que Si hay igualdad de género y oportunidades en la FADE, el 31% dice que No y el 11% no responde o desconoce.

INTERPRETACIÓN: Esta respuesta es muy discutible si se revisa la tabla de género en cuya interpretación textualmente se afirma que la relación es 3 docentes hombres por 1 docente mujer. Desde la contratación de personal ocasional la igualdad de

oportunidades no es real, pese a que de acuerdo a la Ley las principales autoridades se eligieron con paridad de género, pero eso no se refleja como acción afirmativa en la FADE. Cabe señalar que el proceso de autoevaluación institucional, este indicador alcanza solo el 14.55% solo en el tema de dirección de unidades académicas o puestos de decisión.

Pregunta N°. 28 ¿Para el desarrollo de su puesto de trabajo, las aulas están adecuadas y equipadas (iluminación, ventilación, espacio adecuado, ruido, etc.)?

Tabla 30: Ambiente de Trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	90%
No	13	10%
No responde	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

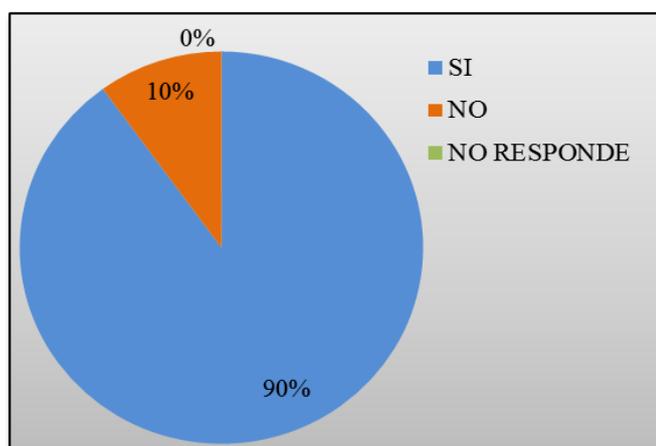


Gráfico 28: Ambiente laboral.

ANÁLISIS: El 90% de profesores (as) señala que las aulas son adecuadas para el desarrollo de su trabajo y el 10% señala que no.

INTERPRETACIÓN: Esta respuesta está alejada de la realidad institucional, aquello lo demuestran los resultados de la autoevaluación institucional, cuya parte pertinente del informe es necesario transcribirla en su totalidad el resultado al respecto, para

evidenciar que el sector docente desconoce este tipo de aspectos que son indicadores de calidad:

“Las aulas en su mayoría tienen deficiencia en:

- a. Accesibilidad para personas con capacidades diferentes, sobre todo cuando se encuentra ubicadas a partir de la segunda planta, iluminación, ventilación, pupitres generalmente en mal estado y que no brindan las condiciones de comodidad; y,
- b. Deficiencia en acceso a internet y/o posibilidad de instalar proyectores o equipos audiovisuales, generalmente por problemas de iluminación; por lo antes expuesto no cumple. La institución cuenta con un total de 299 aulas, de las cuales 44 aulas ofrecen las características mínimas de calidad según el modelo de evaluación.”(Informe de autoevaluación institucional Período de autoevaluación: 2014 – 2015 – 2016 Mayo, 2017).

El porcentaje de profesores(es) que afirma que no ofrecen las aulas condiciones de trabajo adecuadas, se acercan a esta reflexión institucional, porque en realidad las aulas son un problema, el tratamiento que los estudiantes hacen de las instalaciones es lamentable, por ello trabajar con las TIC’s en el aula es un desafío que implica problemas de visibilidad, pantallas, acústica, en fin, todo ello influye sobre los resultados de los logros de aprendizaje.

La respuesta da como para seguir elucubrando en relación a la falta de experiencia o pero conformismo del sector docente son las condiciones de un espacio de trabajo que por la importancia que tiene para el proceso de generación de ciencia y aprendizaje, está descuidado y pasa desapercibido que es un indicador que habla mucho de la calidad de lo que allí se hace en materia de educación superior.

Pregunta N°. 29 ¿Considera que es adecuado y suficiente el equipamiento informático, proyectores, que faciliten su trabajo?

Tabla 31: Equipamiento informático

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
SI	98	75%
NO	32	25%
No responde	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

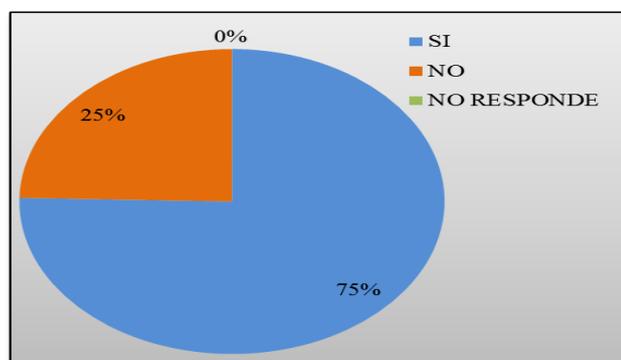


Gráfico 29: Equipos tecnológicos.

ANÁLISIS: El 75% de profesores (as) de la FADE, Si consideran adecuado y suficiente el equipamiento para el desarrollo de su trabajo y el 25% dice que No.

INTERPRETACIÓN: Se considera como equipamiento al número de computadores y laboratorios de cómputo, al número de proyectores, pantallas, etc, que permitan ser considerados como apoyo para el desarrollo de la actividad docente.

De hecho el esfuerzo al respecto es importante pero no suficiente como así lo considera un cuarto del total de docentes de la FADE. El equipo audiovisual es un apoyo importante, pero no se lo utiliza de manera técnica, pues los estudiantes señalan que algunos docentes sin experiencia dan clases de matemáticas o contabilidad usando el proyector. Lo mismo sucede en muchos casos cuando la clase se transforma en la proyección de documentos y no de herramientas desarrolladas con el proyectos para el desarrollo planificado de la clase.

Pregunta N°. 30 ¿Son adecuados los servicios que brinda la FADE, el aseo y espacios de descanso?.

Tabla 32: Aseo y espacios de descanso docente

Resultados	Frecuencia	Porcentaje
Si	95	73%
No	34	26%
No responde	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

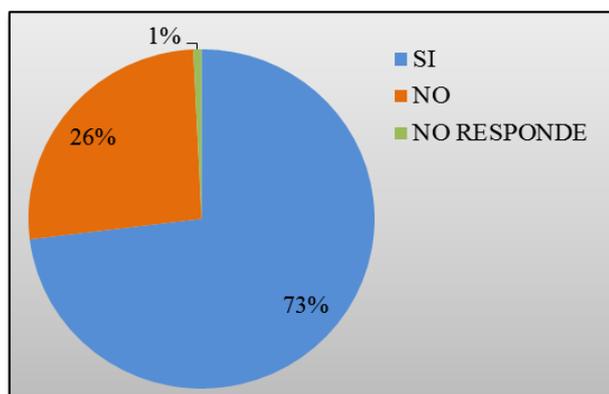


Gráfico 30: Aseo y espacios de descanso docente.

ANÁLISIS: El 73% de profesores(as) de la FADE considera que si hay servicios y espacios adecuados para el descanso de los docentes, el 26% señala que no y el 1% desconoce o no responde.

INTERPRETACIÓN: Los profesores(as) de la FADE asocian esta pregunta a la sala de profesores, canchas deportivas y servicio de bar, que son utilizados por el conjunto de la comunidad de docentes, estudiantes y servidores de la unidad académica. Sin embargo hay que señalar que la sala de profesores es un espacio destinado a las tutorías a estudiantes y para desarrollar el resto de actividades académicas, de investigación, vinculación y gestión, cuyo uso por los propios profesores es inadecuado, como por ejemplo el entregar notas, en convocar para completar clases, el recibir tareas, entre otras que se deben desarrollar en el aula.

Pregunta N°. 31 ¿Se siente a gusto con el ambiente laboral y la administración de la FADE?

Tabla 33: Satisfacción con el ambiente laboral y administración de la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	106	81%
No	19	15%
No responde	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

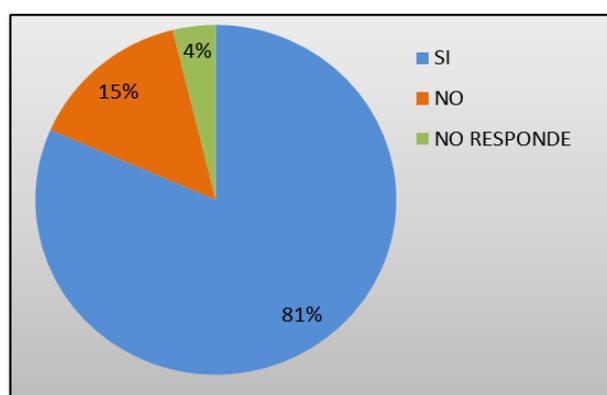


Gráfico 31: Satisfacción con el ambiente laboral y administración de la FADE

ANÁLISIS: El 81% de profesores(as) de la FADE si se sienten a gusto con su ambiente laboral y con la administración de la unidad académica, el 15% no y el 4% no opina.

INTERPRETACIÓN: Los profesores(as) de la FADE, no dimensionan lo que significa ambiente laboral. Al parecer es más poderoso el sentido lógico de subsistencia (contrato laboral en la generalidad de casos) que sin duda disminuye la capacidad de crítica, referida a aquella propia del ambiente académico, que es el relacionado a crear y compartir conocimiento, criticar con fundamento científico y no político, en fin, el estar conforme no ayuda a la propias autoridades a identificar los problemas y como relacionarlos. En ello es fundamental remitirse a la ya referida autoevaluación institucional de mayo del 2017.

Pregunta N°. 32 ¿Considera a la FADE como una unidad académica que marca la diferencia entre sus competidores?

Tabla 34: Percepción de la relación con otras facultades de Administración

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	89%
No	10	8%
No responde	4	3%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

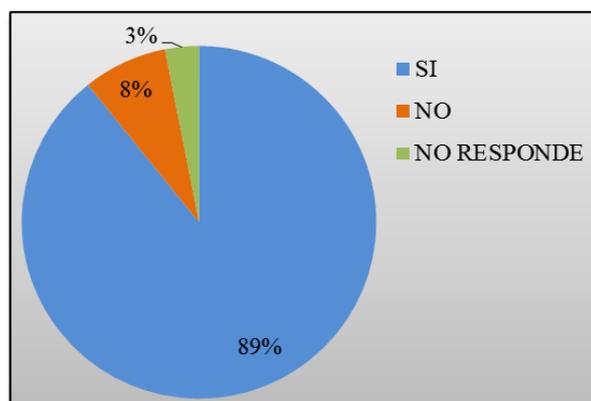


Gráfico 32: Percepción de la relación con otras facultades de Administración.

ANÁLISIS: El 89% de profesores (as) de la FADE considera que la FADE si marca la diferencia en relación a sus competidores que son las escuelas de administración de las universidades del país, el 8% dice que no y el 3% desconoce o no responde.

INTERPRETACIÓN: La comparación solo la hacen con la universidad donde el docente estudio su carrera de administración o en su defecto se refieren al proceso de actualización de contenidos del sílabo cuando su asignatura la compararon con de la otra facultad de administración de una universidad del país y otra internacional generalmente reconocida por la SENECYT. De ser así, la respuesta es muy generosa, en virtud de que ya no se puede considerar competencia, en virtud que durante el gobierno anterior era el organismo de control de la Educación Superior quien asignaba el cupo al estudiante y no la propia universidad la que seleccionaba de acuerdo a sus propios parámetros de admisión.

Pregunta N° 33. ¿Recomendaría la FADE como lugar de trabajo a un amigo o amiga?

Tabla 35: La FADE sugerida como un lugar de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	123	95%
No	5	4%
No responde	2	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

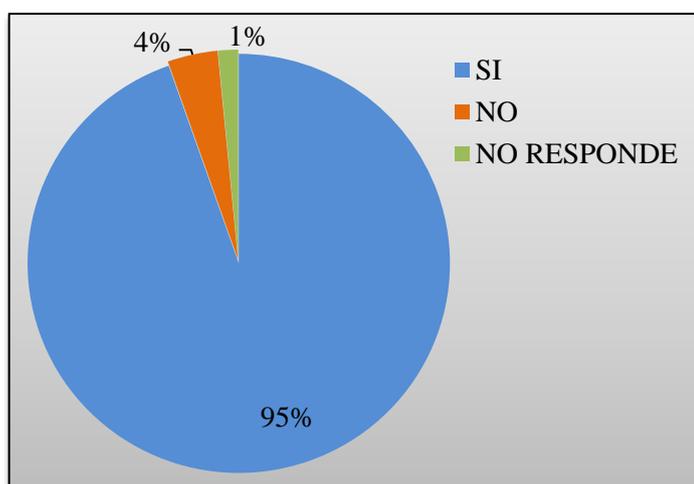


Gráfico 33: La FADE sugerida como un lugar de trabajo.

ANÁLISIS: El 95% de profesores (as) de la FADE si recomendarían a que su amigos trabajen en la FADE, el 4% No y el 1% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Es evidente que puedan recomendar, en especial por el tema salarial, el problema es que difícilmente los recomendados salvo que sus méritos sean los requeridos o su nivel de relación con los tomadores de decisiones al respecto sea importante, tendrían dicha opción.

Pregunta N° 34. ¿La FADE cuenta con un programa de capacitación para docentes?

Tabla 36: Capacitación docente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	92	71%
No	30	23%
No responde	8	6%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

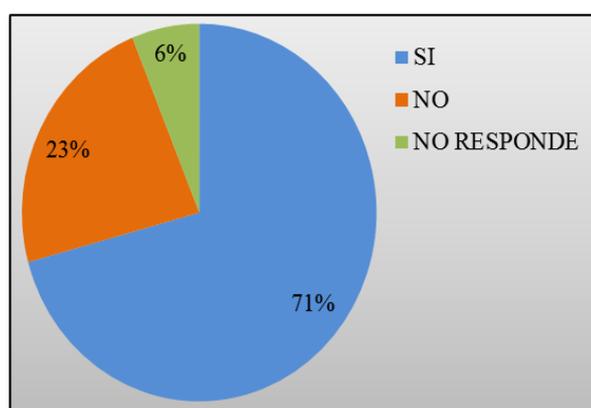


Gráfico 34: Capacitación docente.

ANÁLISIS: El 71% de profesores(as) de la FADE afirman que si existe un programa de capacitación docente, el 23% dicen que No y el 6% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Esta respuesta mayoritaria es producto del desconocimiento del profesor (ra) sobre el tema. La FADE no cuenta con un programa de capacitación docente, los eventos que se dan en los periodos previos al inicio de clase o durante el semestre, son organizados por la unidad de Talento Humano y/o otras dependencia, incluso por las asociaciones de estudiantes. Se generan cupos de participación y no es masivo el tema. Quienes dicen que no están en lo cierto, porque de manera orgánica es un tema cuya ejecución se dificulta por el problema de recursos y concertación de temas comunes para la generalidad de profesores. Es importante aclarar que la capacitación la confunden con eventos en su mayoría organizados por los estudiantes de las escuelas de

la FADE o los eventos sobre temas puntuales organizados por la escuela o grupos de investigación.

Pregunta N°. 35 ¿Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional que la FADE/ESPOCH le brinda?.

Tabla 37: Satisfacción crecimiento y desarrollo profesional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	68%
No	32	24%
No responde	10	8%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

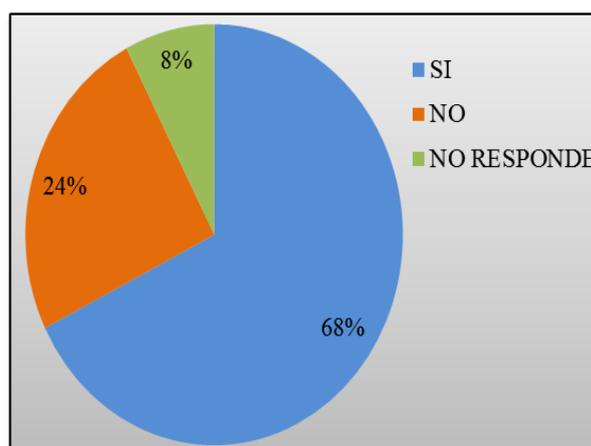


Gráfico 35: Satisfacción crecimiento y desarrollo profesional.

ANÁLISIS: El 68% de profesores(as) se siente satisfecho con las oportunidades de su crecimiento y desarrollo profesional logrado en la FADE, el 24% no y el 8% no responde o desconoce si aquello ocurre o no en su particular caso.

INTERPRETACIÓN: Cabe señalar que dos tercios de la planta docente de la FADE se refiere a profesores(as) ocasionales y una buena parte de ellos asumen que esa oportunidad que entrega la institución que les ayuda a ganar experiencia docente aunque la vinculación con la realidad de lo que enseñan pueda estar un tanto lejana. Sin embargo este criterio desaparece cuando termina el semestre y se encuentran a la espera

de que si son o no nuevamente contratados, como sucede con el amplio listado de personal docente ocasional precisamente previo al inicio del semestre Octubre 2017-Enero 2018.

Pregunta N°. 36 ¿La capacitación que recibe de la FADE está relacionada con su perfil profesional?.

Tabla 38: Capacitación acorde al perfil profesional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	66%
No	36	28%
No responde	8	6%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

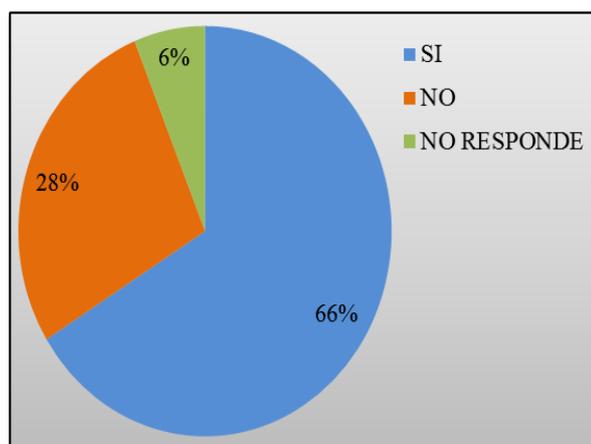


Gráfico 36: Capacitación acorde al perfil profesional

ANÁLISIS: El 66% de profesores(as) dice que la capacitación que recibió si está de acuerdo al su perfil profesional, el 28% dice que no y el 6 % desconoce o mejor dicho no contesta.

INTERPRETACIÓN: Como se precisó, no hay programa de capacitación, hay eventos aislados que se refieren a temas específicos como por ejemplo: metodología de la Investigación, Como escribir un artículo científico, temas de planificación de clases, entre otros, que están más relacionados con la práctica docente e investigativa, más no

con el perfil, especialización o interés profesional en el o los ámbitos de su formación o asignaturas que imparte.

Pregunta N°. 37 ¿La capacitación que recibe mejora su desempeño laboral en la docencia?.

Tabla 39: Capacitación y Docencia

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	93	71%
No	32	25%
No responde	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

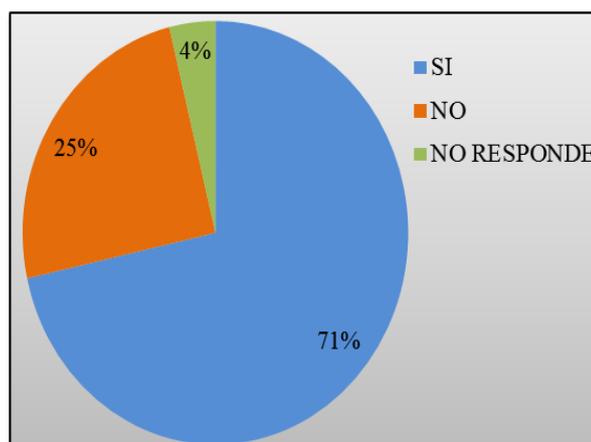


Gráfico 37: Capacitación y docencia.

ANÁLISIS: El 71% de profesores(as) están de acuerdo de que la capacitación SI mejora su formación profesional, el 25% considera que no hay un proceso sostenido al respecto y el 4% desconocen.

INTERPRETACIÓN: Es importante distinguir si se refieren a la auto capacitación que necesariamente la asumen sobre todo pro a la asignación de carga académica no relacionada a su formación de cuarto nivel, en virtud de que los procesos internos de

capacitación están más relacionados a investigación (metodologías o redacción de papers o uso de las herramientas académicas: Silabo, planificación, reportes, etc.).

Pregunta N°. 38 ¿Considera usted que los programas de capacitación que recibe por parte de la FADE/ ESPOCH son de calidad académica?.

Tabla 40: Calidad de la capacitación que imparte la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	92	71%
No	23	18%
No responde	15	11%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

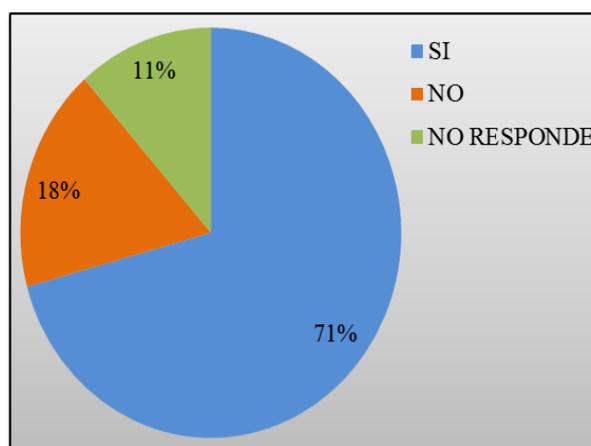


Gráfico 38: Calidad de la capacitación impartida por la FADE.

ANÁLISIS: El 71% de los profesores de la FADE si están de acuerdo que la capacitación que imparte la FADE al sector docente es de calidad, el 18% dice que no y el 11% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Nuevamente la respuesta no responde a la realidad, en el semestre que se tomó la información se efectuaron cursos de capacitación organizados por Talento Humano, que tenía cupo de matrícula que de hecho los eventos fueron de

calidad pero el origen académico de la organización fue una unidad operativa y no académica de la institución.

Pregunta N°.39 ¿Es bueno el funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH?.

Tabla 41: Funcionamiento del Sistema Académico y Web institucional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	108	83%
No	20	15%
No responde	2	2%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

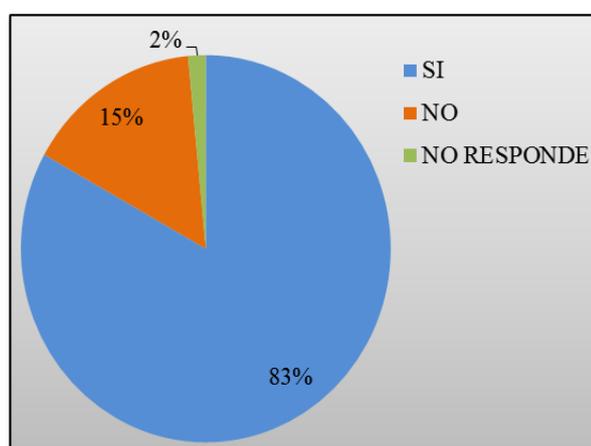


Gráfico 39: Funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH

ANÁLISIS: El 83% de profesores (as) si está de acuerdo que hay un buen funcionamiento del sistema académico web de la FADE, el 15% dice que no y el 2% desconoce.

INTERPRETACIÓN: La pregunta se refiere al Sistema OASIS, a aula virtual y los sitios Web de la FADE y cada Escuela, los mismos que significan un apoyo importante a la actividad académica y por medio de los cuales en especial del aula virtual, interactúan con los estudiantes.

Pregunta N°.40 ¿Es buena la conexión a internet?.

Tabla 42: Conexión a internet

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	54%
No	59	45%
No responden	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

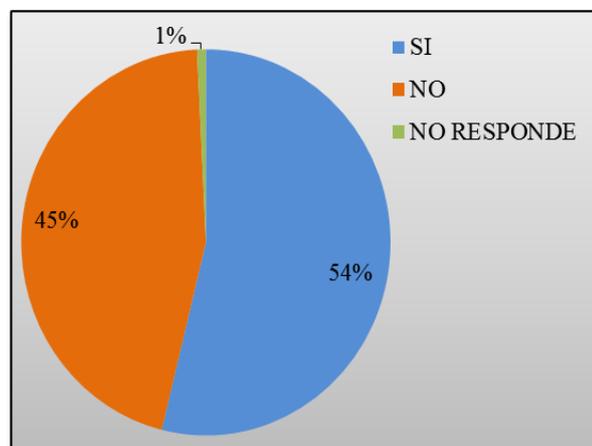


Gráfico 40: Conexión a internet.

ANÁLISIS: El 54% de los profesores(as) aseguran que si son buenas las conexiones de INTERNET, el 45% señala que no y el 1% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Las conexiones de INTERNET no tienen la suficiente velocidad para que sea receptada en las Aulas, fusionan mejor con la red interna, esto es con la conexión de cable a los puntos de cada cubículo en sala de profesores, puntos que no están tampoco instaladas en las aulas.

Este problema técnico las autoridades ya lo están solucionando, pero progresivamente.

Pregunta N°. 41 ¿ Es adecuado el equipamiento de la biblioteca, hay suficientes libros con ediciones actuales y por asignaturas?.

Tabla 43: Equipamiento de la biblioteca

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	48%
No	63	48%
No responden	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

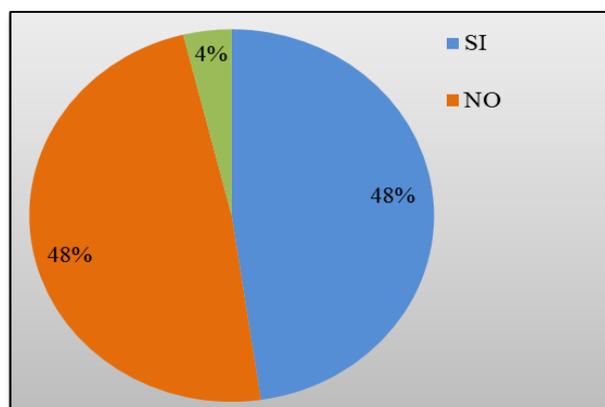


Gráfico 41: Equipamiento de la biblioteca.

ANÁLISIS: El 48% de profesores (as) señala que si está bien equipada y actualizada la Biblioteca en función de las necesidades de cada asignatura, el 48% señala que no y el 4% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Hay profesores que señalan que la necesidad insatisfecha de bibliografía para su o sus asignaturas es mínima e incluso inexistente, consultada la biblioteca sus funcionarios señalan que cuando los egresados donaban libros como requisito para su graduación, se lograba un stock útil y actualizado que aún queda, pero aquello fue suspendido desde que surgió el tema de la gratuidad.

Las asignaturas básicas al parecer están bien atendidas con bibliografía pero no todas las asignaturas profesionalizantes, que requieren urgentes inversiones de la institución al respecto.

Pregunta N°.42 ¿Es adecuado el equipamiento de los laboratorios de cómputo?.

Tabla 44: Equipamiento de los laboratorios de cómputo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	57%
No	51	39%
No responden	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

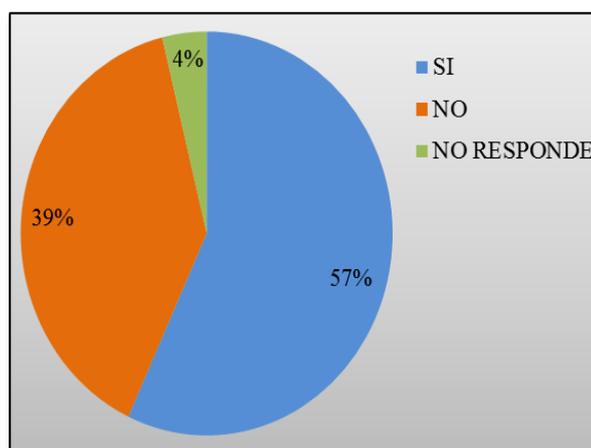


Gráfico 42: Equipamiento de los laboratorios de cómputo.

ANÁLISIS: El 57% de los profesores (as) de la FADE, SI están de acuerdo en relación al buen equipamiento de los laboratorios de cómputo, el 39% No y el 4% desconoce.

INTERPRETACIÓN: Quienes responden afirmativamente es por que usan a diario dichas herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus asignaturas, los demás responden diferente porque no usan los laboratorios o en su defecto por la demanda de acceso a los mismos, no logran fácilmente obtener un cupo para ello con sus estudiantes. No todas las asignaturas requieren de trabajos en laboratorio de cómputo, por tanto ello puede ser una causa de desconocimiento de dicho espacio de aprendizaje que no equivale a señalar que aquello no está bien o mal equipado.

Pregunta N°. 43 ¿Existe disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes; para las clases en las aulas?.

Tabla 45: Equipo e instrumentos de apoyo y para el trabajo en aula

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	48%
No	67	51%
No responde	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

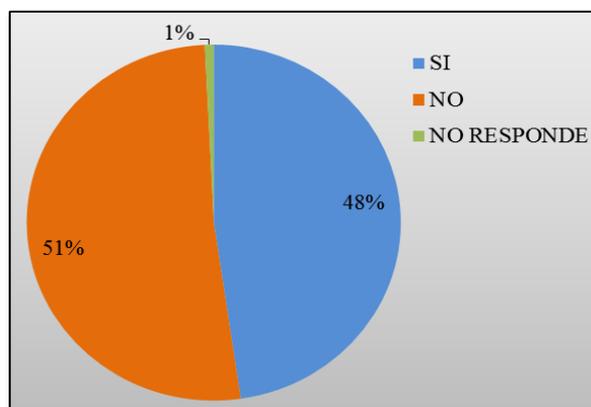


Gráfico 43: Equipo e instrumentos de apoyo y para el trabajo en aula.

ANÁLISIS: El 48% de profesores(as) de la FADE dicen que si hay disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes, el 51% señala que No y el 1% desconoce.

INTERPRETACIÓN: La mayoría docente reconoce que no son suficientes equipos e infraestructura de apoyo para hacer un trabajo adecuado en el aula. De hecho hay una buena dotación y alta demanda de uso de proyectores, sin embargo los profesores (as) con buenas excepciones, solicitan a los estudiantes la dotación de marcadores o algún otro material para trabajar en el aula. Por tanto hay problemas que no son resueltos por la instancias competentes pero si por el sector estudiantil, quienes además (con las excepciones del caso) son quienes deben tener el proyectos listo para el profesor genere su clase.

Pregunta N°. 44 ¿Considera adecuado el acceso por parte del docente a los equipos tecnológicos?.

Tabla 46: Acceso de docentes a los equipos tecnológicos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	104	80%
No	26	20%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

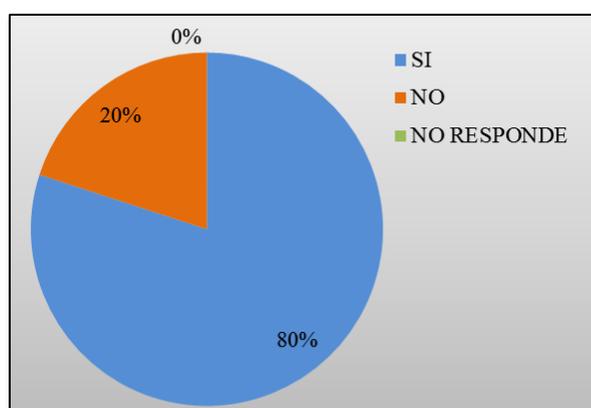


Gráfico 44: Acceso de docentes a los equipos tecnológicos.

ANÁLISIS: El 80% de los profesores (as) de la FADE si tiene fácil acceso a los equipos que requieren para su trabajo docente y el 20% señalan que no.

INTERPRETACIÓN: La tramitación de acceso a proyectores y parlantes es relativamente fácil, se llena un pequeño formulario de responsabilidad de uso y devolución y se deja la cedula de identidad, cuando los estudiantes tramitan se agrega la del presidente del semestre. Para el uso de laboratorios de computación hay que solicitar cupo al personal de apoyo responsable del uso de dichos equipos.

No hay duda de que quienes dicen no tener acceso es porque habitualmente no tramitan su uso porque a veces no están de acuerdo con el trámite, pues al tratarse de activos del sector público, es necesario registrar la responsabilidad de su custodia y uso.

Pregunta 45. ¿Es adecuado el servicio de bar y servicio de comedor de la FADE?.

Tabla 47: Servicio de bar y servicio de comedor

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	25%
No	95	73%
No responden	3	2%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

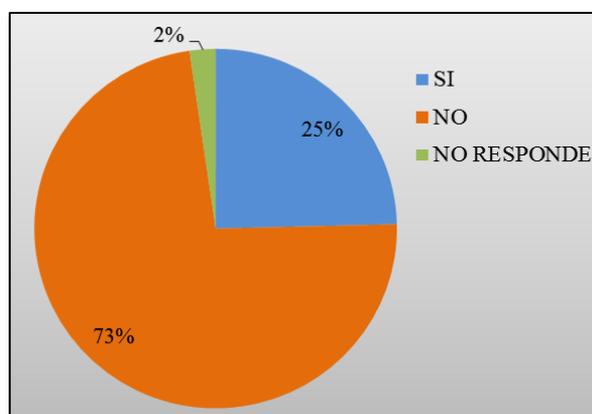


Gráfico 45: Servicio de bar y servicio de comedor.

ANÁLISIS: El 73% de profesores(as) de la FADE dice que sí que el bar y comedor dan un servicio adecuado, el 25% no y el 2% no responde.

INTERPRETACIÓN: El servicio de bar es el más utilizado por los docentes y estudiantes, aunque no está viene surtido y su calidad debido a los precios que impone Bienestar Estudiantil, no es el más adecuado con respecto al consumo. En tanto el servicio de comedor institucional es más utilizado por los estudiantes, sus precios de desayuno y almuerzo para los usuarios, no llega a \$2.50 diarios. Es muy subjetivo pensar que este servicio puede ser determinante para medir índices de satisfacción laboral, si se tratase de una fábrica o empresa donde sus obreros tengan que hacer la jornada completa con alimentación incluida, cambia la orientación del parámetro. En circunstancias de consumo eventual no. Los profesores tienen tiempo de ir a sus casas o a un restaurante a alimentarse.

Pregunta N°. 46 ¿Es adecuada la Infraestructura deportiva de la FADE?.

Tabla 48: Infraestructura deportiva de la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
SI	102	78%
NO	28	22%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

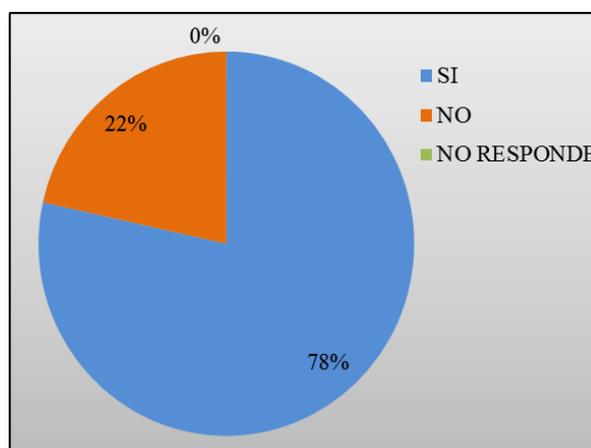


Gráfico 46: Infraestructura deportiva de la FADE.

ANÁLISIS: El 78% si conocieran adecuadas la infraestructura deportiva de la FADE, el 22% No.

INTERPRETACIÓN: De igual manera, no es muy común ver a profesores(as) de la FADE diariamente practicando deportes, debido a que casi el 100% del tiempo está ocupado en la tarea docente o en el trabajo de comisiones.

Los docentes las ocupan en los campeonatos organizados por los estudiantes que son uno o dos durante el semestres y muy pocos por iniciativa propia se juntan los días viernes con dicho propósito. Por tanto no es un parámetro ideal para percibir satisfacción laboral.

Pregunta 47. ¿Se encuentra motivado/a como docente de la FADE?.

Tabla 49: Motivación docente de la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	120	92%
No	8	6%
No responden	2	2%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

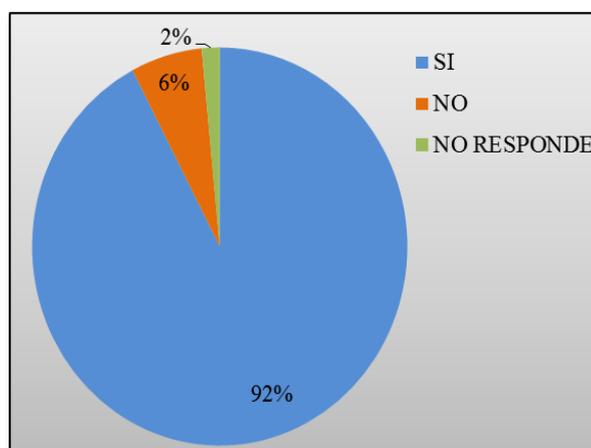


Gráfico 47: Motivación docente de la FADE

ANÁLISIS: El 92% de profesores (as) se encuentra motivado en la FADE el 6% No y el 2% No responden.

INTERPRETACIÓN: Cuando hay trabajo se supone que la motivación es generalizada. Aquello es evidente por que la toma de información se dio a inicio de semestre, otra fuera la realidad si la misma pregunta se efectúa al final del semestre cuando ronda al incertidumbre de que si serpa o no renovado el contrato.

La motivación es volátil a la hora de ver que en próximo contrato ya no está relacionada con la asignatura que venía impartiendo. La improvisación desmotiva aún más cuando el perfil de la especialización está alejada de la cátedra.

Pregunta N°. 48 ¿Se han cumplido las expectativas que usted tenía al ingresar a trabajar en la FADE?.

Tabla 50: Expectativas Laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	89%
No	11	9%
No responden	3	2%
Total	130	100%

[Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

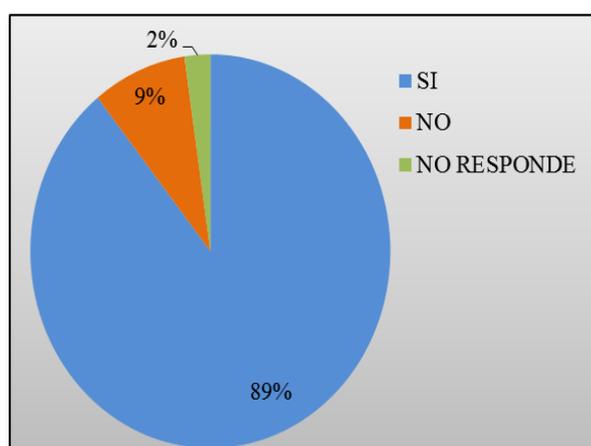


Gráfico 48: Cumplimiento de expectativas laborales.

ANÁLISIS: El 89% de profesores(as) de la FADE señala que si se cumplieron sus expectativas laborales, el 9% dicen que no y el 2 % no responde.

INTERPRETACIÓN: Las expectativas laborales están más relacionadas al contrato de trabajo y con ello al sueldo competitivo que reciben; circunstancia que debe ser renovada cada semestre al vaivén de la trama política, la evaluación docente y sobre todo el empoderamiento demostrado en el cumplimiento de las tareas de comisiones y académicas encomendadas.

Pregunta N°. 49 ¿Se ha desarrollado profesionalmente en la FADE?.

Tabla 51: Desarrollado profesional en la FADE de los profesores

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	115	88%
No	15	12%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

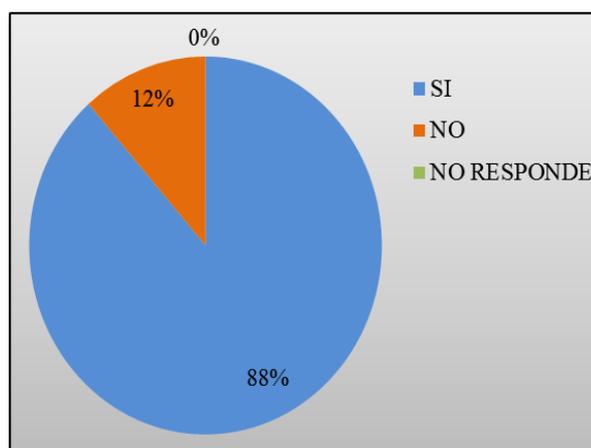


Gráfico 49: Se ha desarrollado profesionalmente en la FADE.

ANÁLISIS: El 88% de los profesores(as) de la FADE señala que si se ha desarrollado profesionalmente, el 12% señala que no.

INTERPRETACIÓN: Es evidente que la oportunidad laboral obtenida, no es nada despreciable en relación a sueldos y al estatus que significa ser profesor (a) de una Institución de Educación Superior.

En esos términos se abren campos de desarrollo y crecimiento profesional importantes, se explora al acceso virtual a nuevos conocimientos o la participación en eventos nacionales e internacionales para exponer o participar con temas de relevancia, así como estar en las páginas de las revistas indexadas contribuyendo al desarrollo de la ciencia.

Pregunta N°. 50 ¿Considera que la FADE está aprovechando su capacidad profesional?.

Tabla 52: Se aprovecha su capacidad del profesional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	50%
No	56	43%
No responden	9	7%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

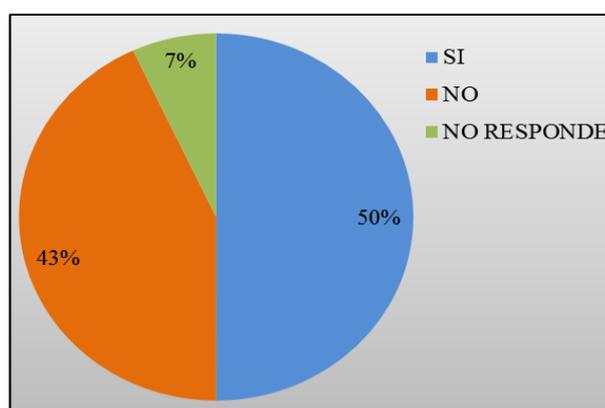


Gráfico 50: Se aprovecha la capacidad del profesional.

ANÁLISIS: El 50% de los profesores(as) de la FADE señala que si es aprovechada su capacidad profesional, el 43% dice que no y el 7% no responde.

INTERPRETACIÓN: El aprovechamiento de la capacidad profesional está ligado a la asignación de cátedras cuando éstas están en función de su perfil de 4to. Nivel; así como, en la designación para presidir o integrar comisiones. Un porcentaje que se acerca a la mitad de la muestra, no piensa lo mismo, asumen que la asignación de asignaturas sin considerar su perfil, discontinúa el trabajo que en muchos casos hace desde varios semestres atrás en la asignatura con la cual posiblemente ingresó y la asignación a distintas comisiones y en algunos de los casos en varias escuelas, es asumido con reservas en virtud de que algunos docentes con nombramiento solo están dedicados a la cátedra y no al trabajo que comúnmente hacen todos.

Pregunta 51 ¿Está de acuerdo con el sueldo que percibe?.

Tabla 53: Conformidad con el sueldo docente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	95	73%
No	35	27%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

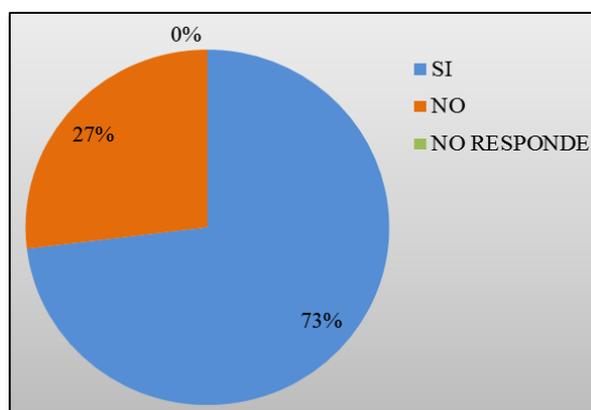


Gráfico 51: Conformidad con el sueldo docente.

ANÁLISIS: El 73% de los profesores (as) de la FADE Si están de acuerdo con los sueldos que percibe y el 27% no.

INTERPRETACIÓN: El sueldo del profesor político que ingresa con contrato ocasional supera los dos mil dólares americanos cerca de la remuneración promedio de los profesores a tiempo completo que según a la autoevaluación institucional de mayo del 2017, alcanza los \$ 2619,59 pese a que la evaluación docente señalada en el mismo documento del proceso se la califica como poco satisfactorio.

Casi un tercio de docentes no están satisfechos con el salario, aducen que tienen una carga académica que supera las 20 horas, sumado el resto de actividades computadas en el distributivo que impiden investigar o participar en trabajo de vinculación con la colectividad.

Pregunta N°. 52 ¿Se le reconoce el esfuerzo y resultados de su labor?.

Tabla 54: Reconocimiento del esfuerzo y acción docente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	62%
NO	50	38%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

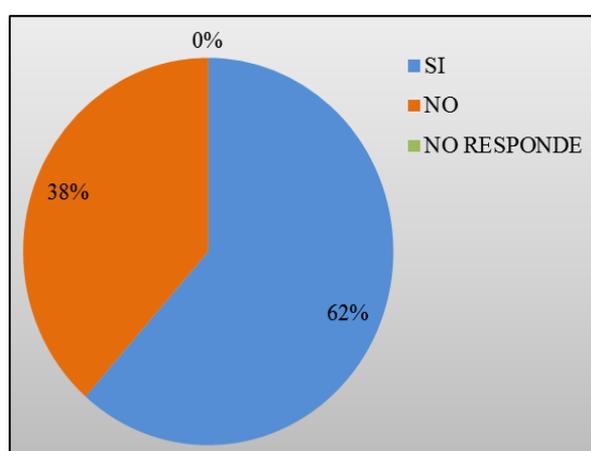


Gráfico 52: Reconocimiento del esfuerzo y labor docente.

ANÁLISIS: El 62% de los profesores(as) reconocen que si se premia el esfuerzo y acción del docente, el 38% dice que no.

INTERPRETACIÓN: Al margen de la fecha en la que fue tomada la información, este mismo grupo de profesores (as) que participaron en esta investigación entregando su percepción de la satisfacción docente, recibió un reconocimiento del Vicerrectorado Académico, como producto de la evaluación docente. Es el hecho al cual se le podrá asociar esta percepción. Los profesores titulares platican con reserva de que son realmente reconocidos por la institución, cuando el real reconocimiento es el resultado del deber cumplido durante el semestre.

Pregunta 53 ¿Ha considerado seguir laborando en la FADE?.

Tabla 55: Proyección de seguir laborando en la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	122	94%
No	3	2%
No responden	5	4%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

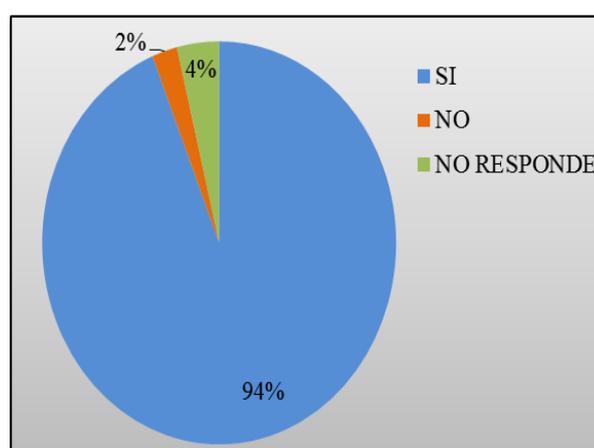


Gráfico 53: Proyección de seguir laborando en la FADE.

ANÁLISIS: El 94% de profesores(as) de la FADE si abrigan la esperanza de seguir laborando en al FADE, el 2% NO y el 4% no responde.

INTERPRETACIÓN: En el 93% se cuentan la totalidad de profesores titulares, que salvo circunstancias relacionadas con el incumpliendo de la LOES, Estatuto y sobre todo Reglamento Académico, correrían dicho riesgo. En el caso de los profesores ocasionales, unos abrigan la esperanza de los concursos de méritos y oposición para quedarse y otros se someten cada semestre al calvario de la renovación de los contratos. Son hechos que repercuten en la productividad docente, al menos cuando se produce el juego de las necesidades que condicionan por factores académicos o extraacadémicos la permanencia de buenos profesores.

Pregunta N°. 54 ¿Le apoyan en su área de trabajo cuando tiene una urgencia familiar?.

Tabla 56: Apoyo ante calamidades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	89%
No	13	10%
No responden	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

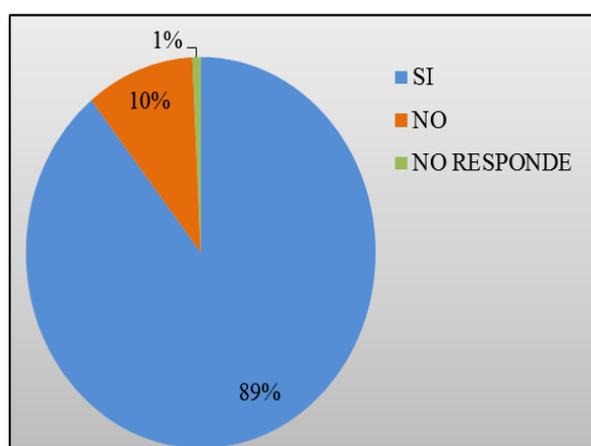


Gráfico 54: Apoyo ante calamidades.

ANÁLISIS: El 89% de los profesores si considera que recibe apoyo de las autoridades con permisos ante calamidades en especial familiares, el 10% dice que no y el 1% no responden.

INTERPRETACIÓN: Las autoridades de Escuela o de facultad, tiene la potestad de conceder permisos por enfermedad o calidad familiar, hasta de tres días, hecho que no es novedad frente a la necesidad manifiesta que trasciende a la actitud solidaria que es necesaria para propiciar un clima laboran con base en el respeto y comprensión de los problemas.

Pregunta N°. 55 ¿Su trabajo le permite dedicar suficiente tiempo a su familia?.

Tabla 57: Tiempo dedicado a la familia

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	109	84%
No	21	16%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

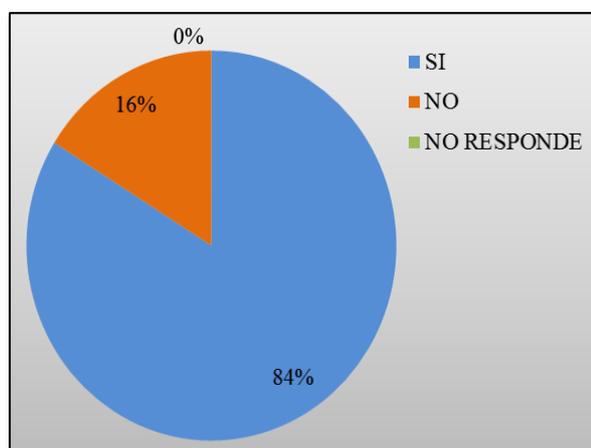


Gráfico 55: Tiempo dedicada a la familia.

ANÁLISIS: El 84% de los profesores(as) señala que Si dedica tiempo de calidad a su familia después del trabajo y el 16% dice que no dedica el tiempo suficiente a ésta tarea.

INTERPRETACIÓN: Este tema en responsabilidad social se estudia a través el tema “conciliación trabajo y la familia” incluido en el ámbito de mejoramiento de la calidad de vida laboral. Si la mayoría pude dedicar después del trabajo un tiempo de calidad a su familia, se entiende que la productividad en el trabajo siempre estará en ascenso, ya que no influirían las preocupaciones laborales en las preocupaciones familiares y viceversa, hecho no tan fácil de lograr, cuando la pregunta que ronda cada día en la mayoría de docentes ocasionales está relacionada con la seguridad de tener el trabajo para satisfacer las necesidades de la familia.

Pregunta N°. 56 ¿Participa en los eventos de integración que se organizan en la FADE?.

Tabla 58: Integración y participación en actividades de la FADE

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	90%
No	13	10%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

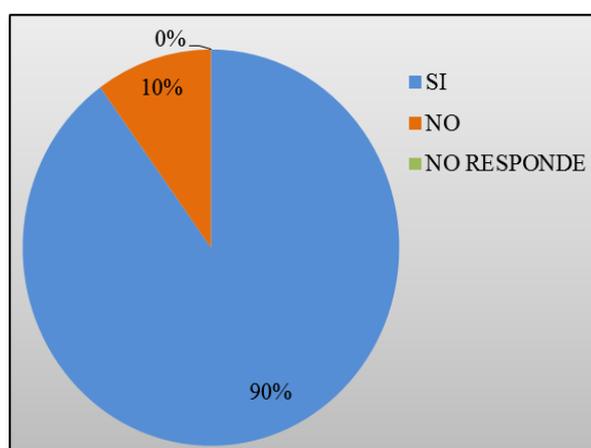


Gráfico 56: Participación en los eventos de integración en la FADE.

ANÁLISIS: El 90% de los profesores (as) de la FADE si participan en eventos sociales, culturales o deportivos de integración docente, e acuerdo y el 10% No.

INTERPRETACIÓN: Los actos de integración son eventuales, como la cena navideña, los juegos de las escuelas o las mingas. Si fueran permanentes podrían ser también estos eventos como predictores o variable para pronosticar un criterio con respecto al impacto en la satisfacción laboral, sin embargo son coyunturales, porque la generalidad de proceso de integración se dan entre grupos de docentes incluso de diferentes escuelas, que van manejando temas comunes en el orden político, académico, investigativo.

Pregunta N°. 57 ¿Se respeta su horario de trabajo?.

Tabla 59: Respeto al horario de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	125	96%
No	5	4%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

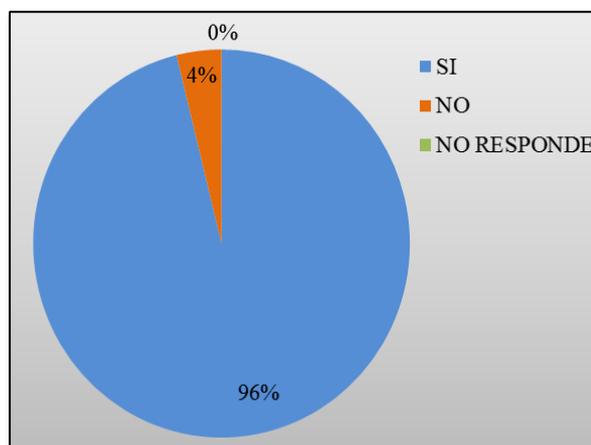


Gráfico 57: Respeto al Horario de Trabajo.

ANÁLISIS: El 96% de profesores(as) de la FADE señala que si se le respeta el horario de trabajo asignado y el 4% señala que no.

INTERPRETACIÓN: El horario de trabajo se declara en el distributivo, aquello es un factor de tolerancia con respeto a su aplicación sin embargo la minoría aduce que algunas convocatorias eventuales (por cierto) para reuniones con comisiones o con las autoridades, influye en el horario de clase que se le reemplaza con la frase “déjales un trabajo”.

Pregunta N°. 58 ¿Está satisfecho con la asignatura que imparte?.

Tabla 60: Satisfacción con la asignatura (as)

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	124	95%
No	5	4%
No responden	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

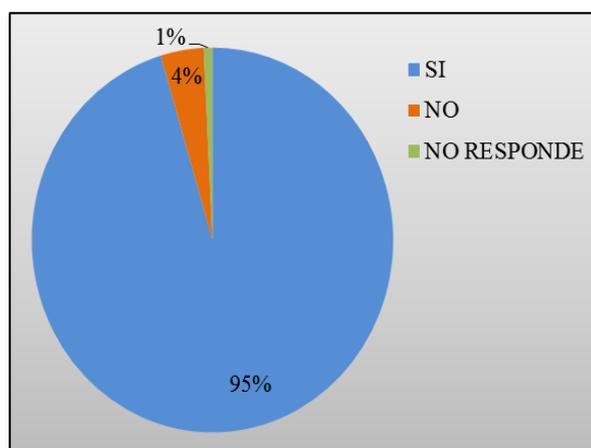


Gráfico 58: Satisfacción con la asignatura asignada.

ANÁLISIS: El 95% si está satisfecho con la asignatura asignada, el 4% no y el 1% no responden.

INTERPRETACIÓN: Es evidente la contradicción aun cuando en preguntas anteriores se destacó el hecho de la improvisación docente con la asignación de asignaturas que recién va a impartir, lo cual se va a ver en la evaluación que en cualquier momento pueda hacer el CEACES a los estudiantes al final d la carrera.

La satisfacción al respecto puede ser posible si realmente la vocación de ser profesor (a) siempre está presente en cada actividad docente y académica desarrollada.

Pregunta N°. 59 ¿Existe coherencia en la distribución y secuencia de las asignaturas que se le imparten como docente en relación a su perfil profesional?.

Tabla 61: Secuencia y distribución de asignaturas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	120	92%
No	10	8%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

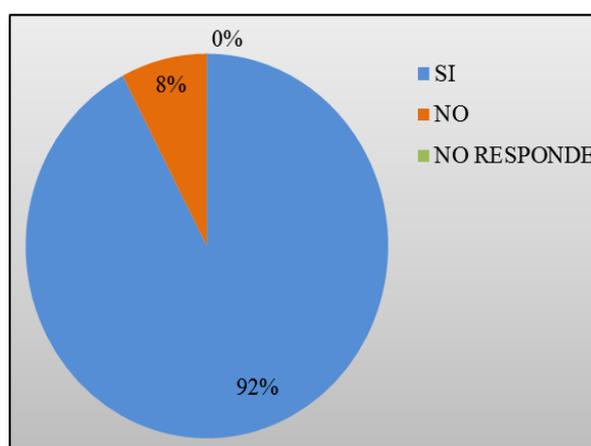


Gráfico 59: Secuencia y distribución de asignaturas.

ANÁLISIS: El 92% de profesores(as) de la FADE afirma que SI hay coherencia entre la distribución y asignación de asignaturas, el 8% dice que NO.

INTERPRETACIÓN: La coherencia se refiere más a las horas consignadas en el horario en especial para quienes laboran en una sola escuela. Para el resto de profesores que laboran en más de una escuela, aquello se les complica por el cruce de horarios. El caso es más problemático para quienes tiene carga asignada de más de 20 horas, donde obligatoriamente deben dedicar hasta el 100% del tiempo restante a la preparación de clases.

Pregunta N°. 60 ¿Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas?.

Tabla 62: Planificación inicial de las actividades

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	118	91%
No	11	8%
No responden	1	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

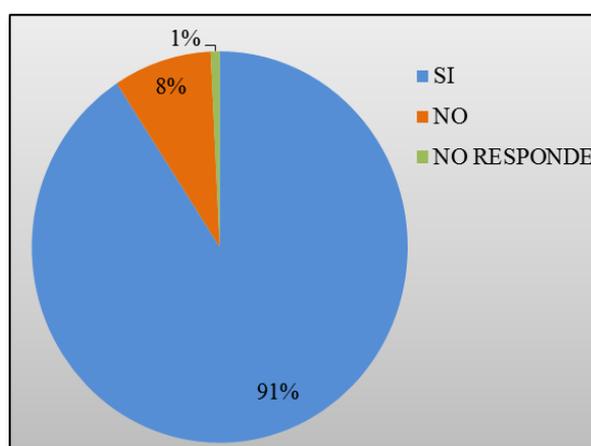


Gráfico 60: Planificación inicial de las actividades.

ANÁLISIS: El 91% de profesores(as) de la FADE afirman que Si se les respeta el distributivo que se presenta a inicio de semestre donde consta la distribución de las actividades, de investigación, gestión y vinculación, el 8% señala que No y el 1% No responden.

INTERPRETACIÓN: La planificación semestral que presentan los profesores (as) a inicio del semestre, es legalizada con la firma de las autoridades académicas de la FADE y de cada Escuela. Se ven interrumpidas cuando hay actividades organizadas por los estudiantes, por las autoridades, por el futbol y otras que producto de la ocurrencia o disposición se ejecutan. Con ello resulta a veces imposible recuperar clases, ya que es ésta la actividad más golpeada.

Pregunta N°. 61: ¿El sílabo está actualizado en función de los requerimientos de la formación profesional del estudiante?.

Tabla 63: Actualización del Sílabo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	127	98%
No	3	2%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

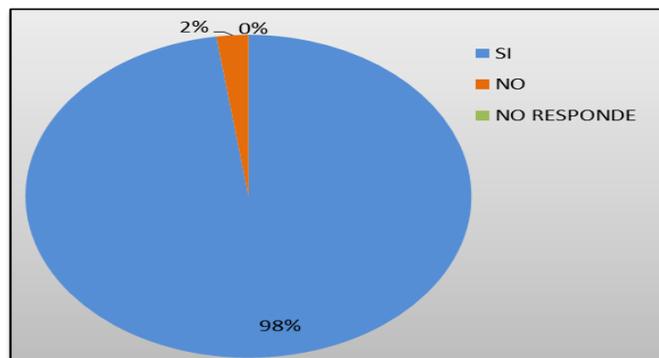


Gráfico 61: Actualización del Sílabo.

ANÁLISIS: El 98% de los profesores(as) de la FADE señalan que el Sílabo Si está actualizado de acuerdo a los requerimientos del perfil profesional de cada carrera el 2% dice que No.

INTERPRETACIÓN: Es función de cada comisión de campo académico el trabajar con los profesores(as) para la revisión permanente del sílabo, que de hecho va a requerir de modificaciones en tanto hay nuevos paradigmas que deben ser introducidos para la formación del ingeniero del licenciado en administración de empresas y por tanto deben revisar los contenidos, objetivos, sistemas de valoración, entre otros temas de cada asignatura asignada. Los profesores recién contratados, parten del sílabo que dejó el anterior encargado de la asignatura asignada, por tanto la tarea para ellos recién empieza en relación al conocimiento de estas actividades obligatorias para la normal práctica docente.

Pregunta N°. 62 ¿Tiene autonomía al aplicar la metodología para su práctica docente?.

Tabla 64: Autonomía en la metodología de clase

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	128	98%
No	2	2%
No responden	0	0%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

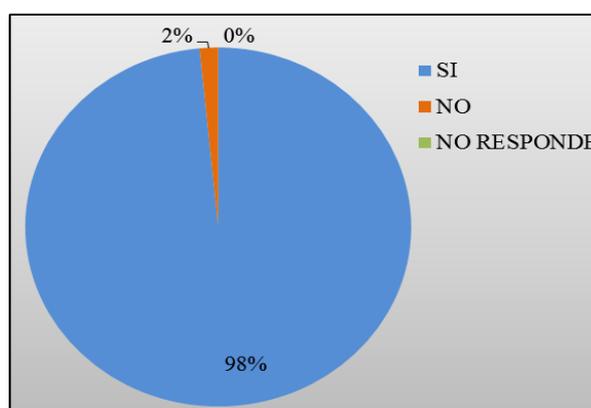


Gráfico 62: Autonomía de la metodología

ANÁLISIS: El 98% de profesores(as) de la FADE, Si aplican con libertad y de acuerdo al tema de la asignatura el método o métodos de aprendizaje más adecuados. El 2% no lo hace.

INTERPRETACIÓN: Al final de semestre cada docente debe presentar la llamada Matriz de Seguimiento metodológico que tiene relación con la planificación semestral, esto es con la consignación de Unidades, Temas y Subtemas, fechas y especiación de horas y a ello se suma la denuncia de la metodología utilizada en la clase (métodos científico, inductivo, deductivo, analítico, expositivo/ lección magistral, heurístico, dialéctico) que corresponden a las modalidades de enseñanza y técnica y estrategias de enseñanza. La respuesta supone entonces que los profesores aplican dichos instrumentos pedagógicos que implican desde luego la adecuada preparación de clase.

Pregunta N°. 63 ¿Es adecuada la coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros?.

Tabla 65: Coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	89%
No	12	9%
No responden	2	2%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

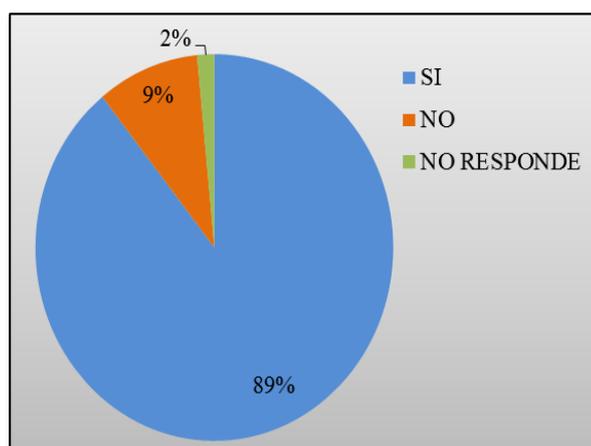


Gráfico 63: Coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros

ANÁLISIS: El 89% de profesores(as) de la FADE consideran que si es adecuada la coordinación entre horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros, el 9% no coordinan adecuadamente y el 2% no responden.

INTERPRETACIÓN: La coordinación la ejercen adecuadamente de acuerdo a la organización personal en torno a la aplicación el distributivo de la jordana semanal de trabajo, por tanto en la aula virtud señalan a los estudiantes las horas de tutorías,

asesorías de trabajos de titulación, tareas. La preparación de clase es la actividad más habitual.

Pregunta N°. 64 ¿Considera pertinente el número de informes que realiza para sustentar su trabajo académico?.

Tabla 66: Elaboración de Informes de trabajo académico

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	57%
No	54	42%
No responden	2	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

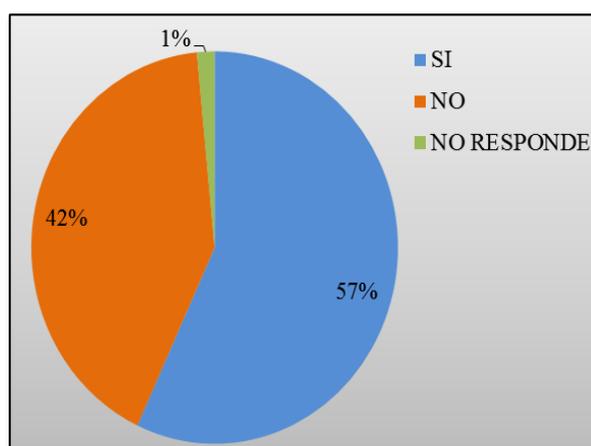


Gráfico 64: Elaboración de Informes de trabajo académico

ANÁLISIS: El 57% de los profesores (as) señala que Si está de acuerdo con el número de informes y sus soportantes académicos que debe efectuar cada semestre, el 42% no está de acuerdo y el 1% no responden.

INTERPRETACIÓN: Es una las pocos factores condicionantes de la satisfacción laboral que no tienen aceptación de las dos terceras partes de los profesores(as) de la FADE. Cada escuela a través de sus directores se propone generar las llamadas matrices de información cuyo peso total incluso con las matrices oficiales y púnicas que están

obligados a reportar, representan menos del 1% de la valoración de un proceso de acreditación de carrera, que ocupan demasiado tiempo que puede ser mejor utilizado.

Pregunta N°. 65 ¿Está de acuerdo con el control de registro de asistencia, ingreso y salida?.

Tabla 67: Registro de asistencia

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	118	91%
No	10	8%
No responden	2	1%
Total	130	100%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas-FADE ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

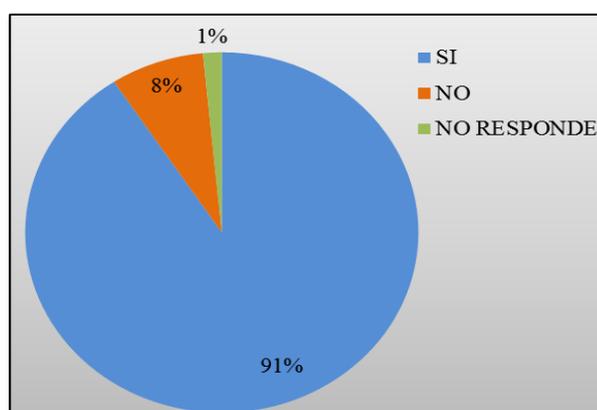


Gráfico 65: Control y registro de asistencia, ingreso y salida

ANÁLISIS: El 91 % de los profesores(as) si está de acuerdo con el control de asistencia tanto en la entrada como en la salida de la jornada, el 8% No está de acuerdo y el 1% no responden.

INTERPRETACIÓN: A ningún docente le molesta el control de asistencia en función de los parámetros legales y reglamentarios establecidos para el efecto. Lo que si les pone intranquilos son el exceso de firmas que debe estampar en secretaría de cada escuela, sala de profesores 1 y 2, durante las horas de clase.

Es un proceso escolarizado que se podría solucionar con un reloj biométrico o con un programa informático de registro en tiempo real, que lo puede hacer el docente

reportando el cumplimiento de las 8 horas diarias que debe permanecer en su lugar de trabajo.

VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteo de hipótesis – Modelo lógico.

Ho: Los factores condicionantes no influyen en la satisfacción laboral de los docentes de la FADE – ESPOCH.

Hi: Los factores condicionantes si influyen en la satisfacción laboral de los docentes de la FADE – ESPOCH.

Prueba Estadística

Para comprobar si la distribución se ajusta o no a la curva normal, mediante la técnica de Chi cuadrado, se aplicó la siguiente fórmula:

$$X^2 = \sum \left(\frac{(O-E)^2}{E} \right)$$

Dónde:

X^2 = Chi cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencias Esperadas

Grados de libertad

$$gl = (\# F - 1) (\# C - 1)$$

$$gl = (20 - 1) (3 - 1)$$

$$gl = 19 * 2$$

$$gl = 38$$

A continuación, se presenta la siguiente ilustración:

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
30	59,7022	56,3325	53,6719	50,8922	46,9792	43,7730	40,2560	37,9902	36,2502	34,7997	33,5302	32,3815	31,3159	30,3073	29,3360
31	61,0980	57,6921	55,0025	52,1914	48,2319	44,9853	41,4217	39,1244	37,3591	35,8871	34,5981	33,4314	32,3486	31,3235	30,3359
32	62,4873	59,0461	56,3280	53,4857	49,4804	46,1942	42,5847	40,2563	38,4663	36,9730	35,6649	34,4804	33,3809	32,3394	31,3359
33	63,8694	60,3953	57,6483	54,7754	50,7251	47,3999	43,7452	41,3861	39,5718	38,0575	36,7307	35,5287	34,4126	33,3551	32,3358
34	65,2471	61,7382	58,9637	56,0609	51,9660	48,6024	44,9032	42,5140	40,6756	39,1488	37,7954	36,5763	35,4438	34,3706	33,3357
35	66,6192	63,0760	60,2746	57,3420	53,2033	49,8076	46,0588	43,6399	41,2780	40,2228	38,8591	37,6231	36,4746	35,3858	34,3356
36	67,9850	64,4097	61,5811	58,6192	54,4373	51,0216	47,2122	44,7641	42,8788	41,3036	39,9220	38,6693	37,5049	36,4008	35,3356
37	69,3476	65,7384	62,8832	59,8926	55,6680	52,1923	48,3634	45,8864	43,9782	42,3833	40,9839	39,7148	38,5348	37,4156	36,3355
38	70,7039	67,0628	64,1812	61,1620	56,8955	53,3835	49,5126	47,0072	45,0763	43,4619	42,0450	40,7597	39,5643	38,4302	37,3354
39	72,0550	68,3830	65,4753	62,4281	58,1201	54,5722	50,6598	48,1263	46,1730	44,5395	43,1053	41,8040	40,5935	39,4446	38,3354
40	73,4029	69,6987	66,7660	63,6908	59,3417	55,7585	51,8050	49,2438	47,2685	45,6160	44,1649	42,8477	41,6222	40,4589	39,3353
45	80,0776	76,2229	73,1660	69,9569	65,4101	61,6562	57,5853	54,8105	52,7288	50,9849	49,4517	48,0584	46,7607	45,5274	44,3351
50	86,6603	82,6637	79,4888	76,1538	71,4202	67,5048	63,1671	60,3460	58,1638	56,3336	54,7228	53,2576	51,8916	50,5923	49,3349
55	93,1671	89,0344	85,7491	82,2920	77,3804	73,3115	68,7962	65,8550	63,5772	61,6650	59,9804	58,4469	57,0160	55,6539	54,3348
60	99,6078	95,3443	91,9518	88,3794	83,2977	79,0820	74,3970	71,3411	68,9721	66,9815	65,2265	63,6277	62,1348	60,7128	59,3347
70	112,3167	107,8079	104,2148	100,4251	95,0231	90,5313	85,5270	82,2553	79,2147	77,5766	75,6893	73,9677	72,3583	70,8236	69,3345
80	124,8389	120,1018	116,3209	112,3288	106,6285	101,8795	96,5782	93,0058	90,4053	88,1303	86,1197	84,2840	82,5663	80,9266	79,3343
90	137,2082	132,2554	128,2987	124,1162	118,1359	113,1452	107,5650	103,9040	101,0337	98,6499	96,5238	94,5809	92,7614	91,0234	89,3342
100	149,4488	144,2925	140,1697	135,8069	129,5613	124,3421	118,4880	114,6588	111,6667	109,1412	106,9058	104,8615	102,9459	101,1149	99,3341
120	173,6184	168,0814	163,6485	158,9500	152,2113	146,5673	140,2326	136,0620	132,8063	130,0546	127,6159	125,3833	123,2890	121,2850	119,3340
140	197,4498	191,5653	186,8465	181,8405	174,6478	168,6130	161,8270	157,3517	153,8537	150,8941	148,2696	145,8629	143,6043	141,4413	139,3339
160	221,0197	214,8081	209,8238	204,5300	196,9152	190,5164	183,3106	178,5517	174,8283	171,6752	168,8759	166,3092	163,8977	161,5868	159,3338
180	244,3723	237,8548	232,6198	227,0563	219,0442	212,3039	204,7036	199,6786	195,7434	192,4086	189,4462	186,7282	184,1732	181,7234	179,3338
200	267,5388	260,7350	255,2638	249,4452	241,0578	233,9942	226,0210	220,7441	216,6088	213,1022	209,9854	207,1244	204,4337	201,8526	199,3337
250	324,8306	317,3609	311,3460	304,9393	295,6885	287,8815	279,0504	273,1944	268,5987	264,6970	261,2253	258,0355	255,0327	252,1497	249,3337
300	381,4239	373,3509	366,8439	359,9064	349,8745	341,3951	331,7885	325,4090	320,3971	316,1383	312,3460	308,8589	305,5741	302,4182	299,3336
500	603,4458	593,3580	585,2060	576,4931	563,8514	553,1269	540,9303	532,8028	526,4014	520,9505	516,0874	511,6081	507,3816	503,3147	499,3335
600	712,7726	701,8322	692,9809	683,5155	669,7690	658,0936	644,8004	635,9329	628,8157	622,9876	617,6713	612,7718	608,1468	603,6942	599,3335

Ilustración 2: Chi-Tabular

Fuente: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266>

Elaborado por: Medwave

Tabla 68: Frecuencias observadas

N°	Preguntas	SI	NO	NO RESPONDE	Subtotal
15	Existe dificultad entre sus colegas al ejercer trabajos en equipo o a al momento de pedir ayuda para cumplir con actividades laborales requeridas.	77	22	1	100
20	Se siente a gusto con el ambiente laboral y la administración de la FADE.	81	15	4	100
23	La FADE cuenta con un programa de capacitación para docentes.	71	23	6	100
24	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional que la	68	25	7	100

	FADE/ESPOCH le brinda.				
27	Considera usted que los programas de capacitación que recibe por parte de la FADE / ESPOCH son de calidad académica.	71	18	11	100
28	Funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH.	83	15	2	100
29	Conexión a Internet.	54	45	1	100
30	Equipamiento de la biblioteca, suficientes libros con ediciones actuales y por asignaturas.	48	48	4	100
31	Equipamiento de los laboratorios de cómputo.	57	39	4	100
32	Disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes; Para las clases en las aulas.	48	52	1	100
33	Acceso de docentes a los equipos tecnológicos.	80	20	0	100
34	Considera adecuado el servicio de bar y servicio de comedor.	25	73	2	100
35	Son apropiadas las instalaciones deportivas de la FADE.	78	22	0	100
38	Se ha desarrollado o crecido profesionalmente en la FADE.	88	12	0	100
40	Está de acuerdo con el sueldo que percibe.	73	27	0	100
41	Se le reconoce el esfuerzo y resultados de su labor.	62	38	0	100

48	Existe coherencia en la distribución y secuencia de las asignaturas que se le imparten como docente en relación a su perfil profesional.	92	8	0	100
49	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas.	91	8	1	100
50	Tiene autonomía al aplicar la metodología adecuada según su criterio.	98	2	0	100
51	Es adecuada la coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros.	89	9	2	100
Subtotal		1433,3	521,23	45,47	2000

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Tabla 69: Frecuencias esperadas

N°	Preguntas	SI	NO	NO RESPONDE	Subtotal
15	Existe dificultad entre sus colegas al ejercer trabajos en equipo o a al momento de pedir ayuda para cumplir con actividades laborales requeridas.	71,67	26,06	2,27	100
20	Se siente a gusto con el ambiente laboral y la administración de la FADE.	71,67	26,06	2,27	100
23	La FADE cuenta con un programa de capacitación para docentes.	71,67	26,06	2,27	100
24	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional que la FADE/ESPOCH le brinda.	71,67	26,06	2,27	100
27	Considera usted que los programas de capacitación que recibe por parte de la FADE / ESPOCH son de calidad académica.	71,67	26,06	2,27	100
28	Funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH.	71,67	26,06	2,27	100
29	Conexión a Internet.	71,67	26,06	2,27	100
30	Equipamiento de la biblioteca, suficientes libros con ediciones actuales y por asignaturas.	71,67	26,06	2,27	100
31	Equipamiento de los laboratorios de cómputo.	71,67	26,06	2,27	100
32	Disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes; Para las clases en las aulas.	71,67	26,06	2,27	100
33	Acceso de docentes a los equipos tecnológicos.	71,67	26,06	2,27	100
34	Considera adecuado el servicio de bar y servicio de comedor.	71,67	26,06	2,27	100

35	Son apropiadas las instalaciones deportivas de la FADE.	71,67	26,06	2,27	100
38	Se ha desarrollado o crecido profesionalmente en la FADE.	71,67	26,06	2,27	100
40	Está de acuerdo con el sueldo que percibe.	71,67	26,06	2,27	100
41	Se le reconoce el esfuerzo y resultados de su labor.	71,67	26,06	2,27	100
48	Existe coherencia en la distribución y secuencia de las asignaturas que se le imparten como docente en relación a su perfil profesional.	71,67	26,06	2,27	100
49	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas.	71,67	26,06	2,27	100
50	Tiene autonomía al aplicar la metodología adecuada según su criterio.	71,67	26,06	2,27	100
51	Es adecuada la coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros.	71,67	26,06	2,27	100
Subtotal		143,33	52,12	4,55	200

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Tabla 70: Verificación cálculo de Chi- cuadrado

O	E	(O-E)	(O-E) ²	$\frac{(O - E^2)}{E}$
77	71,67	5,33	28,46	0,40
22	26,06	-4,06	16,50	0,63
1	2,27	-1,27	1,62	0,71
81	71,67	9,33	87,14	1,22
15	26,06	-11,06	122,36	4,69
4	2,27	1,73	2,98	1,31
71	71,67	-0,67	0,44	0,01
23	26,06	-3,06	9,37	0,36
6	2,27	3,73	13,89	6,11
68	71,67	-3,67	13,43	0,19
25	26,06	-1,06	1,13	0,04
7	2,27	4,73	22,34	9,83
71	71,67	-0,67	0,44	0,01
18	26,06	-8,06	64,99	2,49
11	2,27	8,73	76,15	33,50
83	71,67	11,34	128,48	1,79
15	26,06	-11,06	122,36	4,69
2	2,27	-0,27	0,07	0,03
54	71,67	-17,67	312,05	4,35
45	26,06	18,94	358,67	13,76
1	2,27	-1,27	1,62	0,71
48	71,67	-23,98	574,80	8,02
48	26,06	22,40	501,69	19,25
4	2,27	1,58	2,49	1,09
57	71,67	-14,75	217,42	3,03
39	26,06	13,17	173,41	6,65
4	2,27	1,58	2,49	1,09
48	71,67	-23,98	575,04	8,02
52	26,06	25,48	649,23	24,91
1	2,27	-1,50	2,25	0,99
80	71,67	8,33	69,39	0,97
20	26,06	-6,06	36,72	1,41
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
25	71,67	-46,67	2178,09	30,39
73	26,06	46,94	2203,36	84,55
2	2,27	-0,27	0,07	0,03

78	71,67	6,33	40,07	0,56
22	26,06	-4,06	16,48	0,63
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
88	71,67	16,33	266,67	3,72
12	26,06	-14,06	197,68	7,59
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
73	71,67	1,33	1,77	0,02
27	26,06	0,94	0,88	0,03
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
62	71,67	-9,67	93,51	1,30
38	26,06	11,94	142,56	5,47
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
92	71,67	20,33	413,31	5,77
8	26,06	-18,06	326,16	12,52
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
91	71,67	19,33	373,65	5,21
8	26,06	-18,06	326,16	12,52
1	2,27	-1,27	1,61	0,71
98	71,67	26,33	693,27	9,67
2	26,06	-24,06	578,88	22,21
0	2,27	-2,27	5,15	2,27
89	71,67	17,33	300,33	4,19
9	26,06	-17,06	291,04	11,17
2	2,27	-0,27	0,07	0,03
2000	2000,00	0,00	12671,14	396,49

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Luego de verificar que el valor calculado es mayor al dado por la tabla estadística, es decir: $X^2_c = 396,49$ es mayor que $X^2_t = 53,38$ se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Lo que significa que la satisfacción de docentes en relación al control, reconocimiento, infraestructura, asignación de carga académica, comisiones de trabajo, la inestabilidad y demás variables influyentes o predominantes están relacionados y son dependientes entre sí y determinan la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas –ESPOCH 2017.

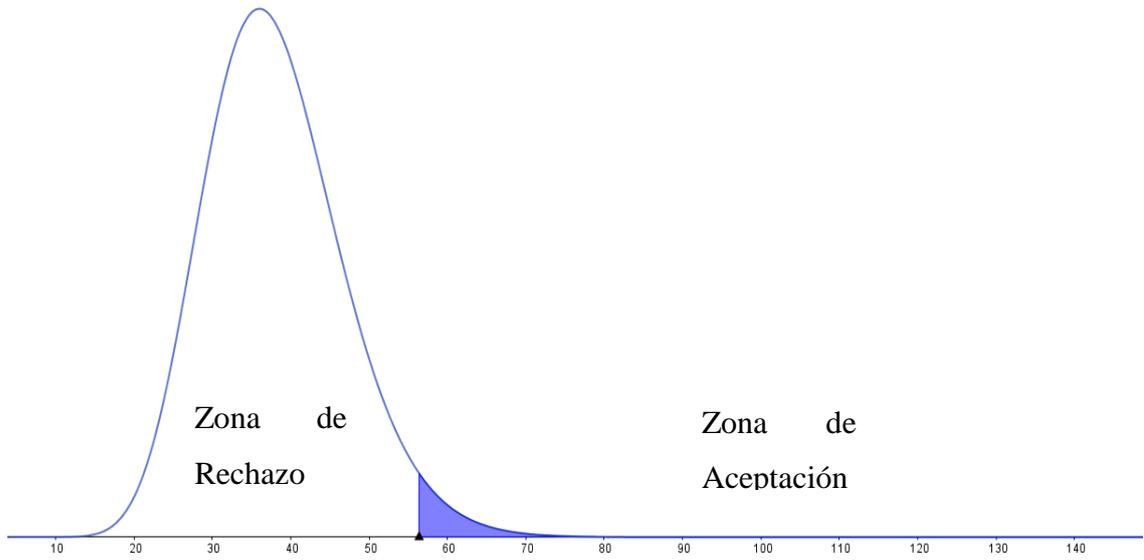


Gráfico 66: Campana de Gaus

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TÍTULO

Diseñar un plan de mejoramiento del clima laboral docente para construir mejores indicadores de gestión docente tendientes en perspectiva de la acreditación de las carreras y re acreditación institucional.

4.2 OBJETIVOS

4.2.1 Objetivo general

Implementar un plan de mejora para fortalecer la satisfacción laboral según los factores influyentes en la satisfacción laboral.

4.2.2 Objetivos específicos

- Determinar los factores influyentes en la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.
- Establecer actividades, que permitan mejorar el clima laboral y que promuevan el reconocimiento al buen desempeño.
- Proponer un plan de mejoramiento, que fomente el alto desempeño, a través de acciones que generar una visión global de mejoramiento y motivación laboral.

4.3 FACTORES CONDICIONANTES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 71: Factores condicionantes predictores de satisfacción laboral

Factores	Preguntas	Promedios (valoración)			COMETARIO
		Si	No	No Responden	
1.-Clima Laboral	11	87	8	5	Según los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que 79% manifiestan que el clima laboral se encuentra en una etapa considerable, el 16% indica que existen algunos inconvenientes en el clima laboral y el 4% de los docentes investigados prefirieron no responder. Por lo antes mencionado, se puede determinar el clima laboral de la facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, le hace falta tomar acciones correctivas que favorezcan el desempeño laboral de los docentes y de esta manera elevar el clima organizacional de la facultad.
	12	77	15	8	
	13	71	25	4	
	14	66	24	10	
	15	63	25	12	
	17	70	22	8	
	18	44	47	9	
	19	74	22	4	
	20	94	6	0	
	21	98	1	1	
	22	98	1	1	
	23	95	3	2	
	24	81	13	6	
	25	77	22	1	
	26	89	11	0	
27	58	31	11		
28	90	10	0		
30	73	26	1		
31	81	15	4		
32	89	8	3		
33	95	4	1		
Total		79%	16%	4%	
2.- Capacitación y desarrollo	34	71	23	6	En relación a la capacitación y desarrollo profesional de los docentes
	35	68	24	8	
	36	66	28	6	

	37	71	25	4	de la facultad, se puede determinar que, el 24% considera que a este factor es necesario mejorarlo para conseguir un nivel alto en satisfacción laboral.
	38	71	18	11	
Total		69%	24%	7%	
3.-Servicios y Recursos	39	83	15	2	Acorde a los datos obtenidos, el 39% de los docentes investigados indican que, en relación al factor de servicios y recursos; la facultad debería implementar servicios adicionales que coadyuven al mejoramiento del clima laboral y por ende la satisfacción.
	40	54	45	1	
	41	48	48	4	
	42	57	39	4	
	43	48	51	1	
	44	80	20	0	
	45	25	73	2	
	46	78	22	0	
Total		59%	39%	2%	
4.-Motivación e iniciativas	47	92	6	2	Referente a la motivación e iniciativas que se brindan a los docentes, el 82% considera que las motivaciones van acorde al desempeño que realiza cada docente, mientras que el 16% indica que, no hay suficientes motivaciones para tener satisfacción laboral. Lo que conllevará a tomar decisiones en aquellos elementos que obstaculizan la adecuada motivación laboral.
	48	89	9	2	
	49	88	12	0	
	50	50	43	7	
	51	73	27	0	
	52	62	38	0	
	53	94	2	4	
	54	89	10	1	
	55	84	16	0	
	56	90	10	0	
57	96	4	0		
Total		82%	17%	1%	
5.-Actitud	58	95	4	1	Conforme a los datos

docente	59	92	8	0	obtenidos, el 88% considera que se siente totalmente satisfecho en su área de trabajo; por otro lado, solo 12% de los docentes de la facultad considera que es ineludible tomar acciones correctivas que mejoren el clima laboral y que dé como resultado una eminente satisfacción laboral que se refleje en la facultad.
	60	91	8	1	
	62	98	2	0	
	63	89	9	2	
	64	57	42	1	
	65	91	8	1	
Total		88%	11%	1%	

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

El resumen efectuado nos ayuda a dimensionar cuales son los factores condicionantes o predictores de la satisfacción laboral docente, sobre los cuales en mayor o menor medida es necesario intervenir en funciones de la acreditación de las carreras y re-acreditación institucional, cuyos parámetros los trabaja individualmente cada escuela.

Tabla 72: Síntesis del factor Clima Laboral

PREGUNTAS	SI	NO	N/C
Tiene conocimiento de la misión, visión y objetivos de la FADE	87	8	5
Existe compromiso por parte de las autoridades de la FADE en el cumplimiento de la misión y la visión	77	15	8
La alta dirección informa los logros de la FADE	71	25	4
Observa coordinación entre el Rectorado y los Directores de escuela	66	24	10
Existe coordinación entre las escuelas de la facultad	63	25	12
La alta dirección se interesa por su futuro profesional al definir varias formas de incrementar su formación (capacitaciones, plan de carrera, seminarios, etc.	70	22	8
Se considera la opinión de los docentes para tomar decisiones administrativas y académicas	44	47	9
Recibe información (comentarios escritos, correos, etc.) por parte del líder de su área sobre la calidad del trabajo que realiza	74	22	4
Tiene una buena relación laboral con sus colegas	94	6	0
Tiene buena relación con los estudiantes de los paralelos a los que dicta clases	98	1	1
Existe sentimiento de pertenencia a la escuela o carrera de la FADE en la que labora actualmente	98	1	1
Cómo cataloga la relación entre su puesto de trabajo actual, su experiencia laboral y su perfil profesional, con experiencias laborales anteriores	95	3	2
Existe equilibrio en la distribución de la carga académica docente	81	13	6
Existe dificultad entre sus colegas al ejercer trabajos en equipo o a al momento de pedir ayuda para cumplir con actividades laborales requeridas	77	22	1
Percibe flexibilidad de la jornada laboral para conciliar su vida personal y profesional	89	11	0
Considera que en la facultad existe igualdad entre mujeres y	58	31	11

hombres, al momento de ejecutar actividades administrativas			
Para el desarrollo de su puesto de trabajo, las aulas están adecuadas y equipadas (iluminación, ventilación, espacio adecuado, ruido, etc.?)	90	10	0
Son adecuados los servicios que brinda la FADE, el aseo y espacios de descanso	73	26	1
Se siente a gusto con el ambiente laboral y la administración de la FADE	81	15	4
Considera a la FADE como una unidad académica que marca la diferencia entre sus competidores	89	8	3
Recomendaría la FADE como lugar de trabajo a un amigo o amiga	95	4	1
PROMEDIO	79%	16%	4%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

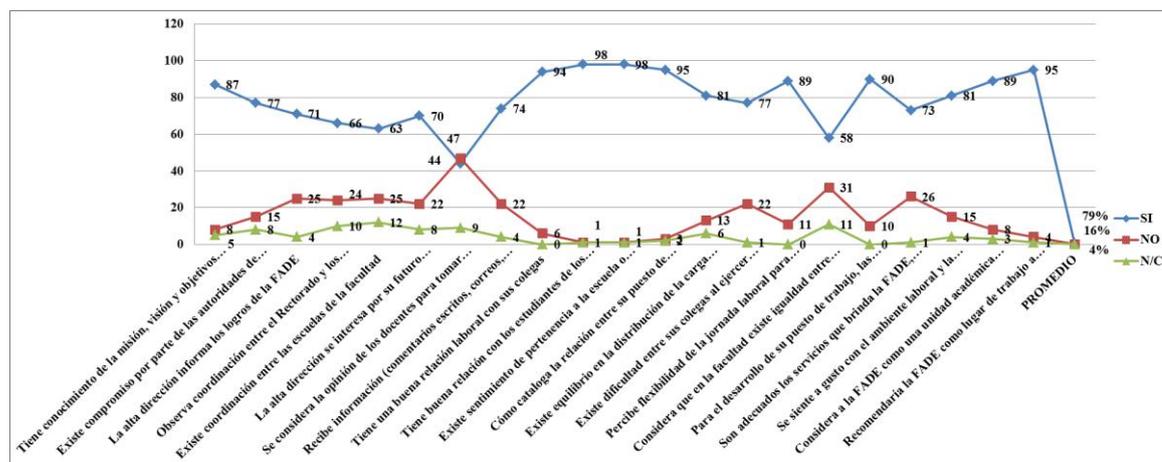


Gráfico 67: Factor Clima Laboral

Capacitación y desarrollo			
PREGUNTAS	SI	NO	N/C
La FADE cuenta con un programa de capacitación para docentes	71	23	6
Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional que la FADE/ESPOCH le brinda	68	24	8
La capacitación que recibe de la FADE está relacionada con su perfil profesional	66	28	6
La capacitación que recibe mejora su desempeño laboral en la	71	25	4

docencia			
Considera usted que los programas de capacitación que recibe por parte de la FADE/ ESPOCH son de calidad académica	71	18	11
PROMEDIO	69%	24%	7%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

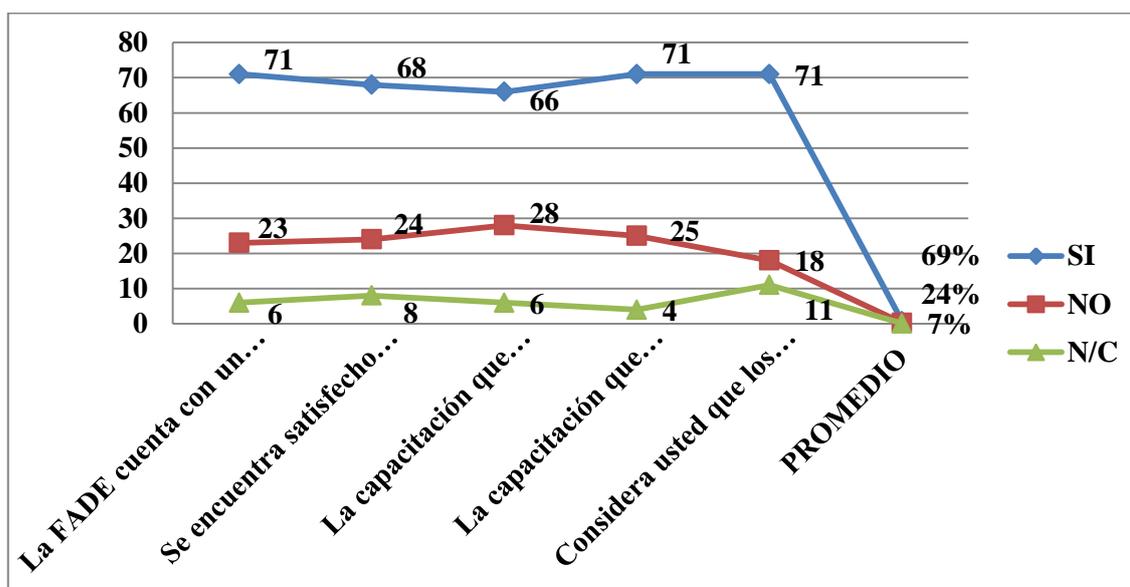


Gráfico 68: Factor Clima Laboral

Tabla 73: Síntesis del Factor Servicios y Recursos

PREGUNTAS	SI	NO	N/C
Es bueno el funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH	83	15	2
Conexión a internet	54	45	1
Equipamiento de la biblioteca	48	48	4
Equipa labora /cómputo	57	39	4
Existe disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes; para las clases en las aulas	48	51	1
Considera adecuado el acceso por parte del docente a los equipos tecnológicos	80	20	0
Es adecuado el servicio de bar y servicio de comedor de la FADE	25	73	2
Adecuada infraestructura de espacios deportivos de la FADE	78	22	0
PROMEDIO	59%	39%	2%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

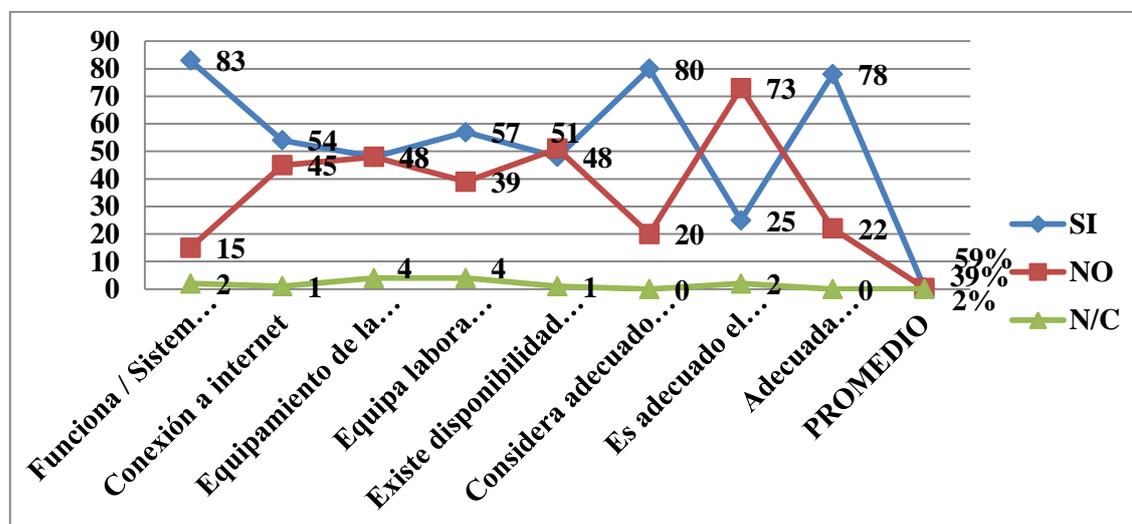


Gráfico 69: Síntesis del Factor Servicios y Recursos

Tabla 74: Síntesis del factor de Motivación e iniciativas

PREGUNTAS	SI	NO	N/C
Se encuentra motivado/a como docente de la FADE	92	6	2
Se han cumplido las expectativas que usted tenía al ingresar a trabajar en la FADE	89	9	2
Se ha desarrollado profesionalmente en la FADE	88	12	0
Considera que la FADE está aprovechando su capacidad profesional	50	43	7
Está de acuerdo con el sueldo que percibe	73	27	0
Se le reconoce el esfuerzo y resultados de su labor	62	38	0
Ha considerado seguir laborando en la FADE	94	2	4
Le apoyan en su área de trabajo cuando tiene una urgencia familiar	89	10	1
Su trabajo le permite dedicar suficiente tiempo a su familia	84	16	0
Participa en los eventos de integración que se organizan en la FADE	90	10	0
Se respeta su horario de trabajo	96	4	0
PROMEDIO	82%	17%	1%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

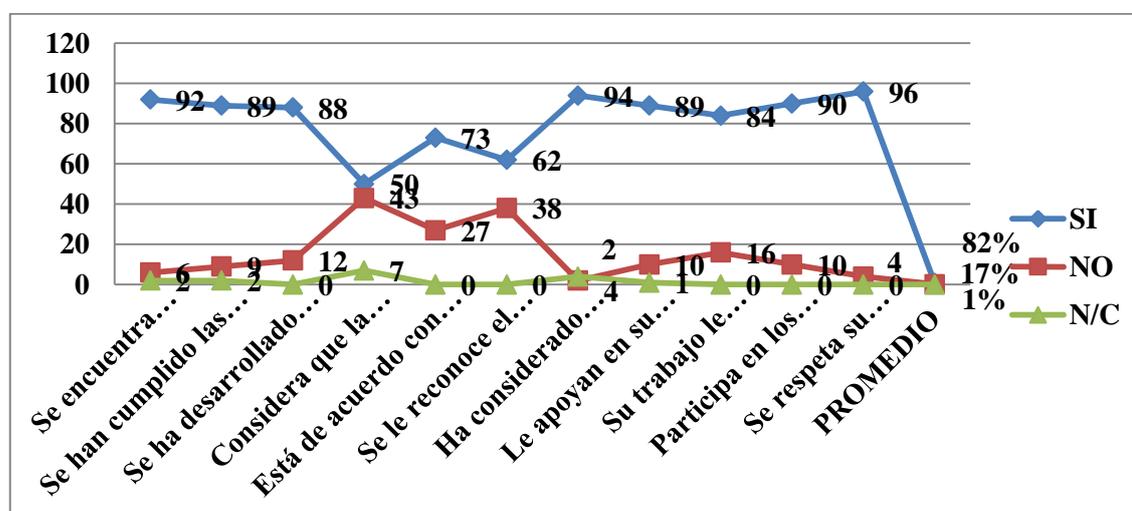


Gráfico 70: Factor Motivación e iniciativas

Tabla 75: Síntesis del factor Actitud docente

PREGUNTAS	SI	NO	N/C
Está satisfecho con la asignatura que imparte	95	4	1
Existe coherencia en la distribución y secuencia de las asignaturas que se le imparten como docente en relación a su perfil profesional	92	8	0
Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas	91	8	1
Tiene autonomía al aplicar la metodología para su práctica docente	98	2	0
Es adecuada la coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros	89	9	2
Considera pertinente el número de informes que realiza para sustentar su trabajo académico	57	42	1
Está de acuerdo con el control de registro de asistencia, ingreso y salida	91	8	1
PROMEDIO	88%	11%	1%

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

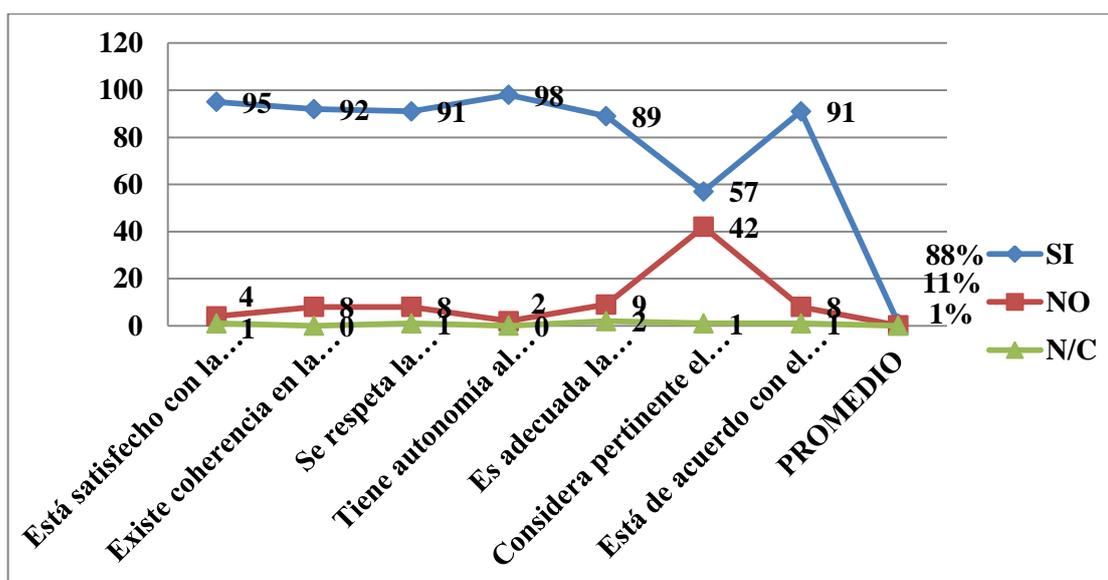


Gráfico 71: Factor Actitud docente

En Síntesis:

Tabla 76: Síntesis de la valoración de factores condicionantes

FACTORES CONDICIONANTES	PRINCIPALES ASPECTOS EVALUADOS	SI%	NO%	N/R%
Clima Laboral	Conocimiento de la institución, coordinación con autoridades, entre escuelas, interés de las autoridades por desarrollo profesional.	79	17	4
Capacitación y desarrollo	Capacitaciones de los docentes, conocimiento sobre los programas de capacitaciones,	69	24	7
Servicios y Recursos	Funcionamiento del sistema académico, equipamiento de la facultad, facilidades de tecnológicas.	59	39	2
Motivación e iniciativas	Situación actual de los docentes en relación a la motivación e iniciativas, conocimiento del área de trabajo de los docentes.	82	17	1
Actitud docente	Conocimiento del nivel de satisfacción laboral de los docentes, actividades académicas y control docente.	88	11	1
PROMEDIO DE SATISFACCION		75,4	21,6	3

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

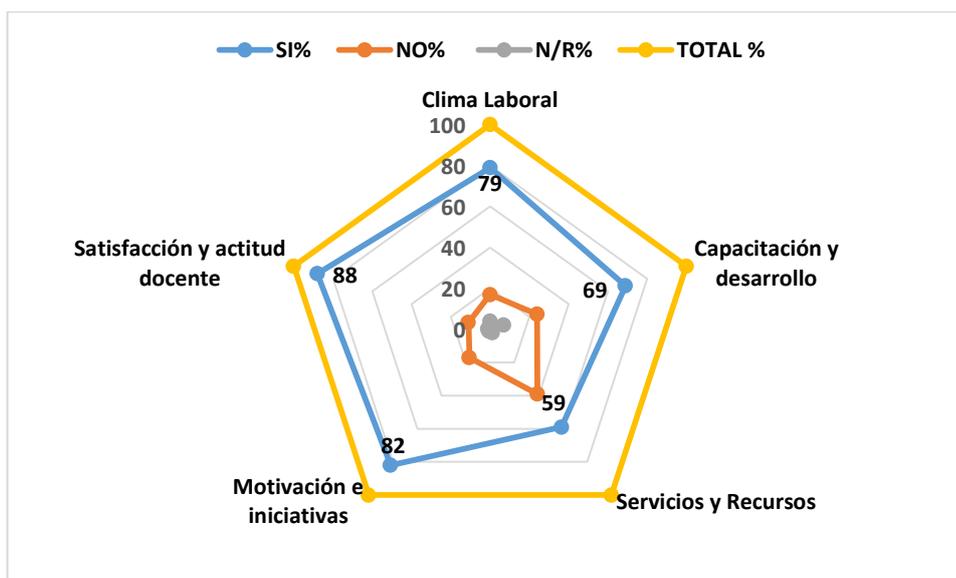


Gráfico 72: Síntesis de factores condicionantes

Fuente: “Facultad de Administración de Empresas de La ESPOCH”

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

La línea azul del gráfico 72 nos señala el promedio de cada uno de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la FADE, donde la satisfacción y actitud docente es el factor más importante, se refiere al hecho de ser profesor de la ESPOCH desde el punto de vista ocasional o titular, tema asociado con el segundo nivel de la pirámide de Maslow relacionada con aspectos como la seguridad del empleo, en ascenso a los otros niveles de afiliación, reconocimiento y autorrealización.

El siguiente factor es el de Motivación e iniciativas que tiene relación con el tema del reconocimiento del que no habla Maslow, es decir el reconocimiento, la confianza y el éxito.

El siguiente factor es el clima laboral más relacionado en este caso con Afiliación (Maslow) es decir afecto y amistad, que es parte de la propia de los valores y principios de los profesores para construir un adecuado ambiente laboral.

Los factores menos favorecidos son capacitación y desarrollo que no es adecuadamente construido en la institución, problema que al no ser resuelto mantiene a los profesores

en un ámbito de conformismo y aun desconexión de la realidad que está asociado en la quía permanente para la formación de los nuevos profesionales. Este tema se enfrenta de manera personal y no con en otras IES donde se dedican ingentes recursos para la capacitación continua o formación de magísteres o PhD, porque aquello e una inversión que da resultados importantes. Y el tema servicios y recursos es un factor limitante para efectuar un trabajo asociado a los ambientes académicos, investigativos y de vinculación, sin los cuales la educación superior va perdiendo progresivamente su pertinencia.

No hay que descuidar que un 24.6% de respuesta de insatisfacción (No y No responde) corresponden a un número importante de docentes cuyo criterio se entiende más distendido en virtud de que su aspectos de seguridad está resuelto con su nombramiento por tanto su experiencia acerca más tomar con algún tipo de reserva la respuesta de los docentes ocasionales, cuya principal motivación está relacionada a conservar el trabajo, hecho humano y razonable, que sin embargo oprime de alguna manera la liberad de generar respuestas con más objetividad, ya que decir si a la mayoría de temas no ayuda a concebir un plan de acción más ajustado a la realidad.

4.4 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El Art. 13 de la Ley Orgánica de la Educación Superior en lo referente a las funciones de la Educación Superior en el literal a) textualmente señala:...” Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia;”;

d) Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema...En el Art. 24 en lo relacionado a la distribución de recursos, dice en su literal d) ...” Eficiencia en docencia e investigación y relación con el desarrollo nacional y regional”. Para el cumplimiento de dichas disposiciones y alcances es necesario contar con un capital humano docente de calidad, esto es, motivado, con proyecciones, capaz de generar aportes, seguro de sí mismo, respetuoso con el sector estudiantil y de las leyes y reglamentos para ejercer la docencia, pero ante todo capaz de enfrentar retos en circunstancias aún desfavorables.

Por otro lado, el Reglamento de Régimen Académico Codificado de la Educación Superior reza en su Art 15 que las actividades de aprendizaje se planificará con la interacción de varios componentes, uno de ello es el componente docente al que le asigna actividades de aprendizaje como: Actividades asistidas por el profesor; actividades de aprendizaje colaborativo; las dos, tendientes al desarrollo actividades pedagógicas orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento científico, profesional y humanístico.

Para todo la satisfacción laboral motivada por varios factores condicionantes o predictores es fundamental, en la medida de que el profesor (a) es un actor fundamental del proceso de aprendizaje, por tanto la administración de dicho recurso estratégico, no debe circunscribirse al control de asistencia, a la delegación de funciones o participación en comisiones, sino a la gestión dinámica y sobre todo objetiva de responsabilidades relacionas con la docencia, investigación, vinculación y gestión, debidamente reconocidas por el salario, la dotación de herramientas tecnológicas y científicas, la formación continua, que son circunstancias inherente al desarrollo personal y académico.

Por ello, la investigación arroja noticias alentadoras que aunque con reserva del contenido e intención de las respuestas entregadas, motiva la propuesta de un plan general de mejoramiento de la satisfacción laboral, advirtiéndole que su cumplimiento depende de la voluntad política y de la disposición de recursos para ejecutarlo, porque si bien puede funcionar el hecho de la autogestión solicitando la participación económica docente para ejecutar las actividades recomendadas, no es sinceramente la estrategia más aconsejada, en virtud de la institución está a cambio de resultados en la obligación socialmente responsable de generar programas sostenidos al respecto, si no se preocupa de su talento humano, entonces queda la disyuntiva de su compromiso con la esencia de la academia estará siempre en cuestión.

4.5 PLAN DE ACCIÓN

La satisfacción laboral es considerada como la actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación a aspectos específicos del propio trabajo, y la satisfacción con el mismo, que sería concebida como una actitud general resultante de

muchas actitudes específicas asociadas a distintos aspectos o condiciones del trabajo, (Chiang , Martín , & Núñez, 2010).

Si los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a los docentes de la FADE-ESPOCH, supone altos índices de satisfacción, hay dos caminos de intervención: Mejorar el clima laboral a través de intervenciones muy elementales y la otra pensar que las respuestas son fruto de una coyuntura previa a la ratificación de estabilidad laboral que no es tal por el sistema de contratación al cual están inmersos para la gran mayoría de docentes ocasionales; por tanto la intervención debe ser más técnica y fundamentada en el derecho al trabajo y en la respuesta de calidad científica y pedagógica que los actores generen alrededor de la docencia, investigación, vinculación y gestión.

Conforme a los factores que condicionan o son predictores de la satisfacción laboral docente, se presenta una matriz de propuestas de acuerdo a cada factor analizado en los siguientes términos:

Un plan de mejora no es más que un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar el desempeño de los trabajadores en función de los objetivos estratégicos de la institución.

Considerando los resultados de la encuesta de satisfacción laboral, el presente planteamiento se presenta desde la perspectiva técnica y humana, un conjunto de actividades y acciones que se direccionen a promover niveles apropiados de satisfacción laboral que el proceso de acreditación de carrera y re-acreditación institucional demanda para garantizar la pertinencia de la educación superior.

En la siguiente matriz y en correspondencia con el conjunto de factores analizados que influyen en la satisfacción laboral de los profesores (as) de la FADE, se expone a continuación los más pertinentes e incluso realizables actividades, tomando en consideración el apoyo institucional y en lo que se requiera las acciones de autogestión, a fin de que el 2018 sea un año dedicado a reconocer la actividad docente y a perfeccionarla dotando a sus actores de herramientas básicas y a la vez necesarias para lograr sus resultados:

Tabla 77: Plan de acción para el año 2018

Factores	Meta	Acciones a desarrollar	RECURSOS	Responsables de su cumplimiento	Indicadores	Presupuesto requerido
1.-Clima Laboral	Que todos los profesores (as) cuenten con herramientas necesarias para adecuar su gestión docente a los desafíos institucionales	Formación para el fortalecimiento de las competencias de liderazgo: -Herramientas de liderazgo y autoconocimiento -Gestión de la Inteligencia emocional. -Herramientas de coaching para la gestión del talento humano docente en la IES.	-Infraestructura institucional -Facilitadores Externos	Directores de Escuela Director de Talento Humano ESPOCH	Talleres efectuados Fichas de evaluación de Talleres No. Profesores participantes	\$2.500,00
		Acciones de Integración: Celebración de cumpleaños	Autogestión: Materiales Refrigerios Presentes	Directores de Escuela Secretarias Académica de Escuela	No. De profesores (as) reconocidos o festejados No. De eventos , reuniones,	\$ 5.000,00

		<p>Celebración de días festivos</p> <p>Reuniones informativas</p> <p>Breves lecturas de Formación</p> <p>Paseos</p>	entregados		encuentros ejecutados	
		<p>Sentido de pertenencia</p> <p>Disquisición de Misión, Visión, valores y principios</p>	<p>Estatutos, código de conducta, reglamentos</p>	Directores de Escuela	<p>No. de profesores que conocen y difunden Misión, Visión, valores y principios</p>	\$ 600,00

2.-Capacitación y desarrollo	Desarrollar las capacidades y destrezas de los empleados.	Programas de capacitación en áreas comunes: Ética Profesional Metodología y técnicas de la Investigación Estadística para la investigación. Planificación de clase y sistemas de evaluación	-Facilitadores internos y externos Autogestión Honorarios institucionales para facilitadores	Decano; directores de Escuela y Director de Talento Humano	No. de eventos desarrollados No. de profesores (as) participantes No. de proyectos de investigación denunciados No. de grupos de investigación conformados No. de publicaciones científicas desarrolladas	\$3.000,00
3.-Servicios y Recursos	Otorgar de herramientas tecnológicas, bibliografía y software para cada área del conocimiento. Mejorar instalaciones para el ejercicio investigativo, docente,	Adquisición de libros actualizados para la facultad, equipos informáticos y software. Remodelación de la sala de docentes.	Presupuesto institucional	Decano Directores de Escuela Director Financiero Responsable de compras públicas	No. de libros adquiridos Equipos informáticos adquiridos Software adquirido Remodelaciones a los espacios docentes efectuados	\$15.000,00

	de vinculación y gestión					
4.-Motivación e iniciativas	Reconocer el trabajo de los docentes.	Fijar incentivos laborales para los docentes con mejor rendimiento.	Económicos y humanos	Jefe de Talento Humano	No. de docentes favorecidos con los incentivos	\$800,00
5.- Actitud docente	Crear relaciones sociales e interpersonales entre los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar una sala destinada para cafetería y reuniones informales de los docentes. • Programar reuniones entre los docentes con la intención de interactuar 	Económicos y humanos	Jefe de talento humano	No. de reuniones realizadas	\$6.500,00
PRESUPUESTO TOTAL						\$33.400,00

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

4.6 DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

Dentro del desarrollo del plan de acción para el año 2018, se prevé determinar y desarrollar cada una de las acciones planteadas de los diferentes factores, como se muestran a continuación:

4.6.1 Clima Laboral

- **Formación para el fortalecimiento de las competencias de liderazgo**

Para determinar la formación de las competencias de los docentes, se pondrá a consideración temas, tales como:

- ✓ Herramientas de liderazgo y autoconocimiento
- ✓ Gestión de la Inteligencia emocional.
- ✓ Herramientas de coaching para la gestión del talento humano docente en la IES.

Temas se darán a conocer mediante la realización de talleres dirigidos a los todos los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, para lo cual se plantea el siguiente flujograma de coordinación y realización de los talleres:

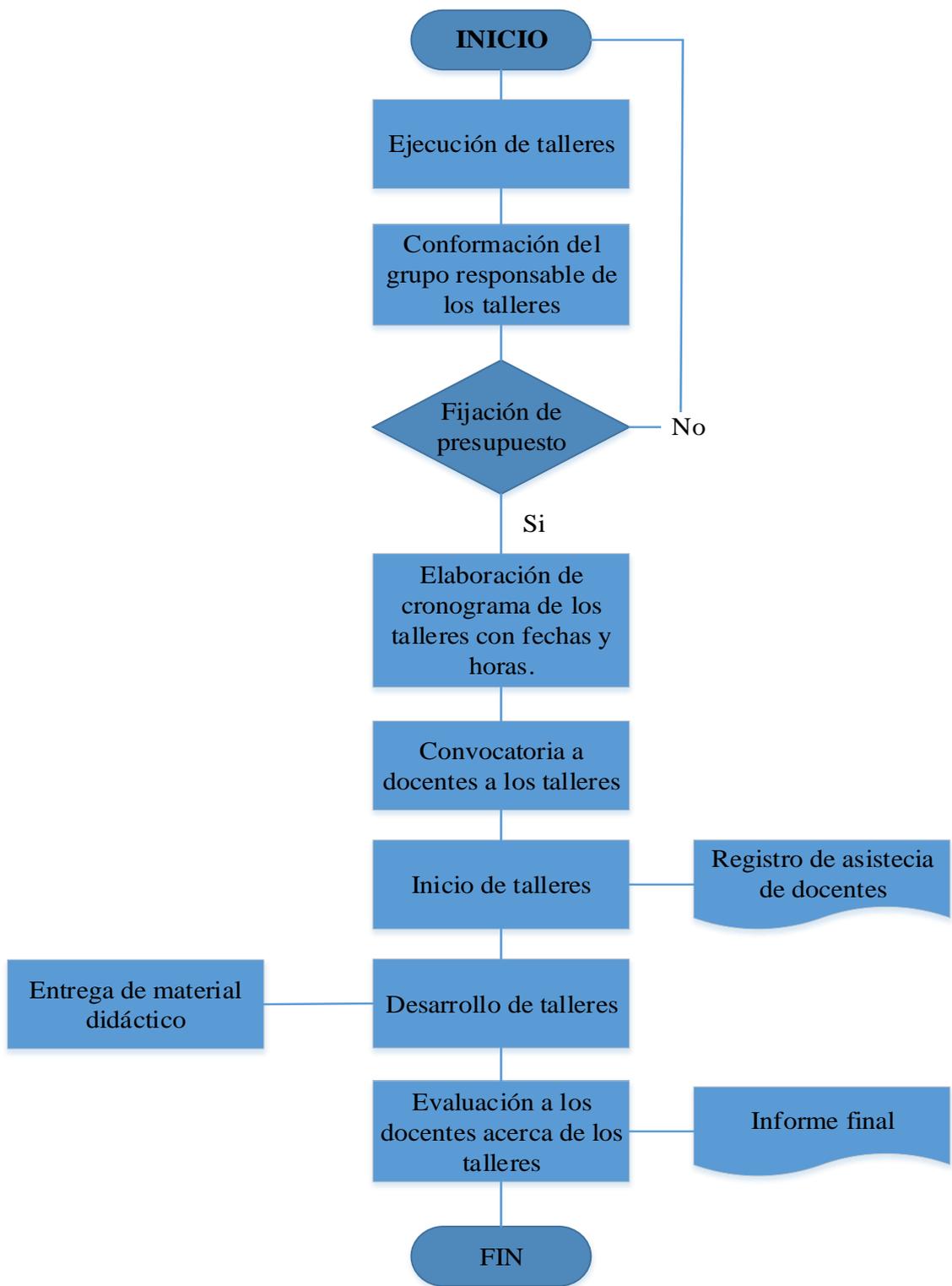


Gráfico 73: Flujograma para la realización de talleres

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

- **Acciones de Integración**

Para las acciones de integración se realizarán las siguientes actividades:

- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Celebración de días festivos
- ✓ Reuniones informativas
- ✓ Breves lecturas de formación
- ✓ Paseos

Para ejecutar las actividades antes indicadas se desarrollará un cronograma para la ejecución de las acciones, por lo que, se plantea la siguiente

- a. Celebración de cumpleaños**

La celebración de cumpleaños de los docentes generará las siguientes características:

- Fomentar el compañerismo, respeto y la buena relación entre docentes.
- Demostrar el agradecimiento y la buena disposición de la facultad hacia sus docentes.
- Mantener a los docentes satisfechos y motivados

Para las debidas celebraciones de cumpleaños de los docentes se prevé diseñar un calendario con las fechas exactas de los cumpleaños de cada mes por lo que se propone el siguiente diseño en el que constaran los cumpleaños de todos los docentes:



Gráfico 74: Calendario de cumpleaños

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

b. Celebración de días festivos

Por lo general los días festivos son declarados a nivel nacional como días de descanso. Algunos de estos días son fechas de celebración tales como:

- El día del maestro
- Día del trabajador
- Finados
- Navidad
- Fin de año
- Año nuevo

Días que se pretende celebrarlas acorde a la fecha alusiva. Es decir, que para estas fechas se programará reuniones entre todos los docentes con la finalidad de establecer una integración más céntrica. A continuación, se indican los días festivos establecidos por la Ley de Feriados:



Gráfico 75: Calendario de feriados nacionales

c. Reuniones informativas

La facultad como tal, establecerá un cronograma de reuniones informativas, con la finalidad de proponer un ambiente ideal para conocer más acerca de temas de interés en cuanto a la enseñanza, las diferentes materias que se imparten en la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH y el desarrollando del docente en el área pedagógica; a razón de ello, se plantea el siguiente cronograma de reuniones:

Tabla 78: Cronograma de actividades para las reuniones informativas mensuales

N°	Actividad/Temas	Hora	Fecha	Lugar
1	Administración general (actualización)	10:00	31/01/2018	Auditorio de la facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH
2	Coaching empresarial	17:00	28/02/2018	
3	Actualización de NIIF	10:00	30/03/2018	
4	Proyectos de investigación	19:00	30/04/2018	
5	Gestión tributaria	17:00	31/05/2018	
6	Psicología y sociedad contemporánea	10:00	29/06/2018	

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

El cronograma antes estipulado estar sujeto a cambios, puesto el cronograma deberá ser modificado y aprobado por el Decano de la Facultad, además de, verificar la asignación de presupuesto para el desarrollo de cada una de las actividades.

d. Sentido de pertenencia

Para que los docentes posean un alto sentido de pertenencia se prevé poner en discusión la Misión, Visión, valores y principios que tiene la Facultad de Administración, para ello se propone fijar en recuadros la Misión, Visión, valores y principios de la facultad en diversos espacios de la institución, a razón de que estén a la vista de todos los docentes y se pueda aplicar cada uno de estos aspectos.



Ilustración 3: Modelo de exposición de misión y visión

- **Capacitación y desarrollo**

En relación a la capacitación y desarrollo de los docentes se ha considerado establecer un programa de capacitación en áreas comunes, tales como:

- a. Ética Profesional
- b. Metodología y técnicas de la Investigación
- c. Estadística para la investigación.
- d. Planificación de clase y sistemas de evaluación

Tabla 79: Cronograma de capacitación. (Para el primer semestre de inicio de la propuesta)

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN																							
Objetivo: Capacitar a todos los docentes de la facultad en diferentes temas.																							
Tiempo de duración: 4 meses																							
TEMA / MES	Duración	Mes 1					Mes 2					Mes 3					Mes 4					Responsable	Total horas
		L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V		
1	Ética Profesional	3 horas																			Decano; directores de Escuela y Director de	36 horas	
	3 horas																						
	3 horas																						
2	Metodología y técnicas de la Investigación	4 horas																			Talento humano	32 horas	
	2 horas																						
	2 horas																						
3	Estadística para la investigación.	4 horas																			Director de	48 horas	
	4 horas																						
	4 horas																						
4	Planificación de clase y sistemas de evaluación	4 horas																			48 horas		
	4 horas																						
	4 horas																						

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Para el adecuado desarrollo de las capacitaciones se plantea el siguiente flujograma:

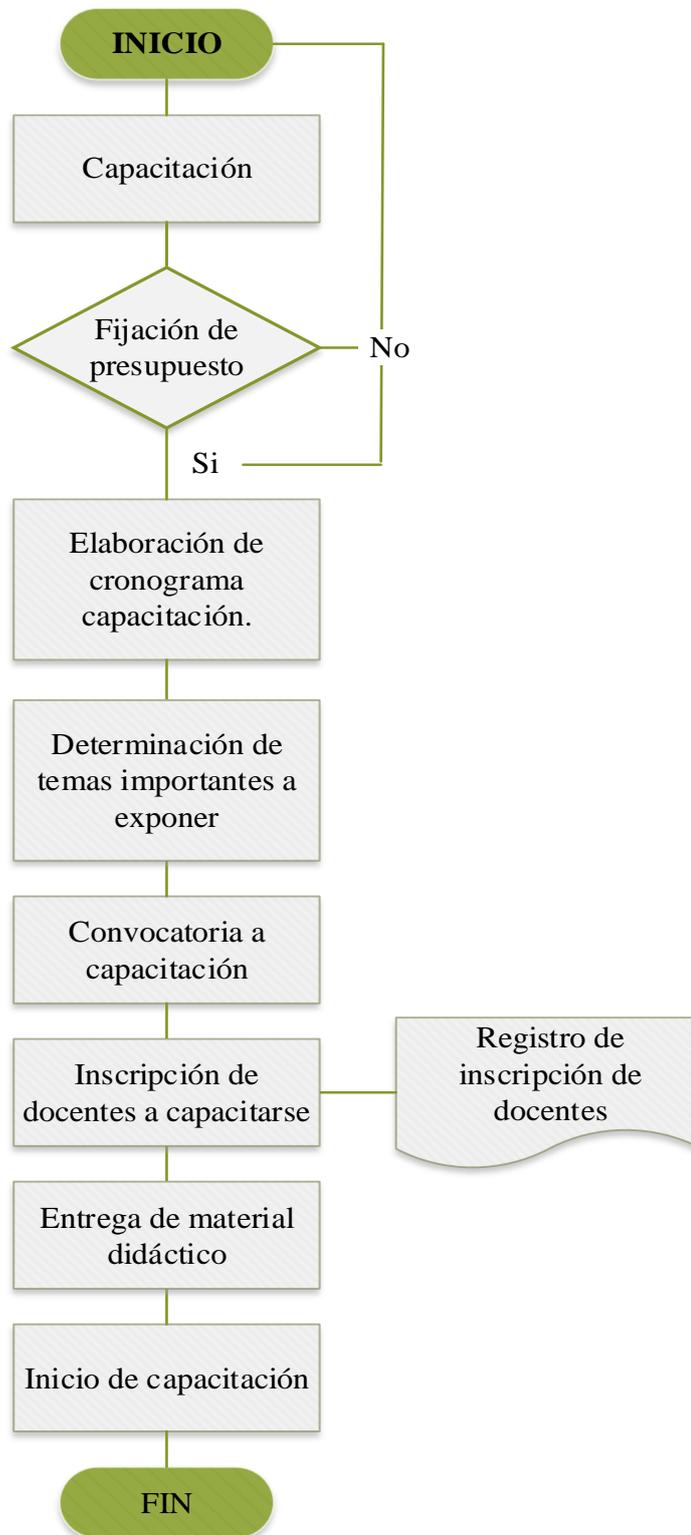


Gráfico 76: Flujograma para la capacitación

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

- **Servicios y Recursos**

Los servicios y recursos que ofrece la facultada de Administración de Empresas, es innumerable, sin embargo, acorde a la investigación, se considera que, para mayor satisfacción de los docentes en área académica se prevé la adquisición de libros actualizados para las escuela de la facultad, equipos y software informáticos que faciliten la enseñanza en las aulas.

Además, se ha considerado una posible remodelación de la sala de docentes, con la finalidad de mejorar la experiencia de los docentes y fortalecerla imagen de la facultad, es decir la adquisición de equipos de cómputo y la implementación de software informáticos, estadísticos, matemáticos, contables, y tributación acorde a cada escuela.

Para ello, se plantea el siguiente listado de las posibles adquisiciones:

Tabla 80: Listado de requerimientos

Cantidad	Detalle	Lugar
3	Equipos de cómputo (para la facultad)	Sala de docentes
5	Libros actualizados (para cada escuela según las cátedras requeridas).	Biblioteca
2	Software (para cada escuela según requerimientos)	Sala de docentes /Biblioteca
1	Remodelación sala de docentes	Sala de docentes

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Cabe mencionar que, la adquisición de equipos de cómputo suficientes para los docentes de la facultad, primero se verificará la necesidad de tener equipos; y si es así, se procederá a la adquisición, caso contrario, se solicitaría a los docentes que porten sus laptops. En relación a la remodelación de la sala de docentes, en primera instancia se comprobará estado físico de la sala para la respectiva remodelación.

- **Motivación e iniciativas**

Para la motivación de los docentes de la facultad se ha fijado incentivos laborales para mejor rendimiento, razón por la cual, es conveniente establecer los siguientes incentivos:

Tabla 81: Incentivos

Incentivos y motivaciones	Descripción
Capacitaciones gratuitas	<ul style="list-style-type: none"> • A los docentes más destacados brindarles las capacitaciones y talleres gratuitos.
Reconocimiento de logros alcanzados	<p>Estos reconocimientos se los hará de forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbal • Publico • Certificados • Condecoraciones en eventos de la facultad.
Obsequios personalizados en días festivos (día del maestro, día del trabajador)	<p>Se prevé ofrecer los siguientes obsequios:</p> 
Eventos recreativos para los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades culturales <p>Estas actividades se planificarán de acuerdo al calendario académico.</p>

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

- **Actitud docente**

En referencia a la actitud docente, se predeterminado, establecer las siguientes acciones, con el propósito de generar satisfacción a entre los docentes:

- a. Fijar una sala destinada para cafetería y reuniones informales de los docentes.

En la actualidad, según la investigación realizada se ha determinado que no existe conformidad de los docentes en relación a los servicios de bar y comedor, motivo por el cual, se ha considerado establecer una sala determinada para cafetería y reuniones informales específicamente para los docentes, con la finalidad que se acerquen a este lugar en las horas libres de clase, las horas de salida de clases o intercambios de hora.

Además, este espacio será utilizado para el descanso, pero también para trabajar en ocasiones, este lugar es idóneo para que el docente pase tiempo conversando con sus compañeros, también pueda ser usado como un lugar para desayunar, comer y hablar de temas ajenos a lo laboral y académico. Se prevé que esta sala estará equipada por:

Tabla 82: Muebles y enseres

Detalle	Cantidad
Mesas	4
Sillas	16
Microondas	1
Cafetera	1
Tazas	24
Cucharas desechables	24
Porta tazas	1
Botellón de agua	1
Mobiliario de cafetería	1

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia



Ilustración 4: Modelo de sala cafetería de la FADE

Fuente: www.tripadvisor.es

Autor: Sonesta Posadas del Inca Miraflores

Es importante mencionar que esta sala de cafetería se prevé que sea instalada en la facultad, según el presupuesto con el que cuente la FADE.

- b. Programar reuniones entre los docentes con la intención de interactuar

Para realizar las reuniones de integración entre docentes, se ha considerado crear campeonatos deportivos para docentes a realizarse los fines de semana, con la intencionalidad de fomentar el compañerismo entre todos los docentes de la Facultad de Administración de Empresas y cada una de sus escuelas.

El programa se estipulará acorde al calendario académico, por lo que, se espera que el campeonato empiece a mitad de semestre en curso. Para ello, se guiará acorde al siguiente cronograma:

Tabla 83: Cronograma de organización y ejecución del campeonato deportivo

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 4				MES 4				MES 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PREPARACION DE DOCUMENTOS																				
Preparar oficios	x																			
Preparar fichas de inscripción de jugadores		x																		
Prepara reglamento deportivo			x																	
Otros documentos				x																
REUNION DE ORGANIZADORES																				
Organización de documentos					x															
Diseño de cronograma de campeonato						x														
Apertura de inscripción						x														
Cierre de inscripción								x												
DECLARACION INICIO CAMPEONATO DEPORTIVO																				
Inauguración de campeonato									x											
Reuniones										x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
DECLARACION FIN DE CAMPEONATO DEPORTIVO																				
Clausura del campeonato																				x
Declaración de ganadores de campeonato																				x

Elaborado por: Caba Miranda Silvia Patricia

Es importante indicar que el cronograma de organización y ejecución del campeonato deportivo para los docentes de la Facultad de Administración de Empresas está sujeto a cambios y modificación acorde a las necesidades de las personas responsables de su ejecución.

Por otro lado, cabe destacar que, las actividades antes indicadas y desarrolladas también están sometidas a cambios de acuerdo a la decisión y aprobación de quien corresponda para la debida ejecución de las acciones. Así mismo, se podrán mejorar o eliminar las actividades que se plantean en la presente propuesta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
<p>Analizadas las respuestas a la encuesta de manera integral, se deduce que los profesores(as) generan un promedio de satisfacción laboral que supera el 75.4%, es decir 3 de cada 4 docentes están conformes y satisfechos, 1 de cada 4 no (prefiere no contestar).</p>	<p>Con ese nivel de satisfacción las autoridades de la FADE pueden formar equipos de profesores(as) de alto rendimiento para mejorar los indicadores de acreditación y otras actividades de pertinencia.</p>
<p>La percepción de los profesores(s) sobre parámetros como tecnología, servicios, capacitación, y el mismo ambiente laboral entre otros es subjetivo, puesto que, si nos referimos a los resultados de la autoevaluación institucional efectuada en mayo del 2017, algunos parámetros similares a los analizados no alcanzan ni siquiera el mínimo requerido para acreditar carreras. Al parecer el ambiente de temor influyó frente a la situación real de la vinculación ocasional o permanente del profesor(a). De hecho algunos que contestaron ya no son docentes en la FADE.</p>	<p>Con esta percepción de la satisfacción laboral docente, las autoridades deben generar un ambiente de confianza para dar seguridad a los profesores(as) con respecto a su actividad docente, desterrando temas extracadémicos (políticos generalmente) que estresan e impiden cumplir objetivos relacionados con la calidad y calidez de la Educación superior.</p>
<p>Las necesidades de la pirámide de Maslow se ven reflejadas en las respuestas de los profesores (as), en especial aquellas relacionadas con Seguridad-empleo, (contrato de trabajo, Filiación-relaciones-amigos en el ambiente de trabajo y Reconocimiento-Confianza, respeto y</p>	<p>Las autoridades de la FADE deberán poner énfasis en las actividades que impliquen garantías en la seguridad de empleo por el vía crucis que significa renovar contratos y sobre todo evaluar capacidades académicas e investigativa, para evitar la improvisación por cambio</p>

<p>éxito, en virtud de que por las circunstancias tanto de relación laboral y ocasional, la autorrealización no es muy alcanzable debido a las coyunturas que subyacen en la propia estructura de relaciones laborales institucionales.</p>	<p>de asignaturas en cada semestre a muchos docentes ocasionales en especial.</p>
<p>La distribución académica es muy anárquica, hay un significativo grupo de docentes que manejan más de dos asignaturas y en más de una escuela. Ese hecho no garantiza la calidad y pertinencia de lo que trasmite, ya que encima la gestión le consume la mayor cantidad de tiempo en perjuicio del declarado en el distributivo de la jornada semanal, para preparar clases, pruebas, etc.</p>	<p>Cada Director de Escuela debe en lo posible posibilitar la especialización del profesor(a) en la asignatura o área específica del conocimiento, con ello garantizará un producto más relacionado con la realidad o pertinencia de lo que trasmite.</p>
<p>La motivación laboral docente es relativa, en virtud de que se la confunde con el privilegio de ser profesor(a) de la ESPOCH, ello le hace poco crítico por temor a que el siguiente semestre pueda quedarse sin trabajo.</p>	<p>La motivación debe ser permanente por parte de las autoridades de la FADE-ESPOCH y asegurar la permanencia solo en función de los resultados alcanzados; esto es: en docencia-logros del aprendizaje; en investigación-proyectos en marcha y artículos indexados; Vinculación- proyectos en marcha y Gestión-resultados de comisiones.´</p>
<p>No existe un plan de capacitación sostenido y fundamentado en temas comunes para el mejoramiento de la calidad docente, es decir el crecimiento profesional personal se desarrolla por propia iniciativa de cada profesor (a)</p>	<p>Se debería en asumir la propuesta presentada en esta investigación con respecto a la capacitación y gestión de otros eventos que son comunes, ya que las cuestiones especializadas a cada área, interés o persona en particular, siempre serán un problema difícil de resolver.</p>
<p>Existe una percepción muy ligera de</p>	<p>Se deben adecuar los ámbitos del</p>

<p>muchos de los indicadores de cada factor evaluados, por ejemplo, el tema de las aulas y los recursos audiovisuales, que se los sobredimensiona en relación a los resultados de la autoevaluación de mayo del 2017.</p>	<p>aprendizaje no como aulas comunes y escolarizadas, hay que equiparlas de acuerdo a lo que recomienda la tecnología en los ámbitos de aprendizaje de la educación superior, que en definitiva son indicadores de acreditación de carreras y re acreditación institucional.</p>
<p>Acorde a los factores evaluados, se concluye que es necesario establecer actividades direccionadas a la satisfacción de los docentes mediante la determinación de un plan de acción que se lo puede realizar si existe la voluntad política en virtud de que recursos para ello tiene la institución.</p>	<p>Se recomienda establecer un cronograma de cumplimiento para la ejecución de las actividades plasmadas en el plan de acción.</p>
<p>Para la ejecución de la propuesta planteada se fijó un presupuesto referencial, lo cual es aplicable en virtud de la urgencia expresada en la necesidad de tener un talento humano directamente relacionado con los procesos de acreditación de cada carrera y re acreditación de la ESPOCH</p>	<p>En virtud de que el ESPOCH si cuenta con presupuesto para dicha actividad, este debe ser ejecutado a través de la planificación de las actividades recomendadas en el Plan de Acción o de otras que en camino surjan de la iniciativa de los profesores(as).</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Cabezas, C., & Ramos, M. (02 de 07 de 2012). *Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3658/2940>
- Camacaro, P. (2010). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense Venezolana. (Caso: Aviación militar venezolana)*, (Tesis Doctoral de Ciencias Sociales). Obtenido de <http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>
- Consejo de Educacion Superior. (2016). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador*. Obtenido de [https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAF%3%93N%20DEL%20PROFESOR%20E%20INVESTIGADOR%20DEL%20SISTEMA%20DE%20EDUCACI%3%93N%20SUPERIOR%20\(CODIFICACI%3%93N%202016\).pdf](https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAF%3%93N%20DEL%20PROFESOR%20E%20INVESTIGADOR%20DEL%20SISTEMA%20DE%20EDUCACI%3%93N%20SUPERIOR%20(CODIFICACI%3%93N%202016).pdf)
- Corichi, A., Hernández, T. & García, M. (2016). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cruzado, J. (2016). *Teoria de la motivación según McClelland*. Obtenido de http://www.academia.edu/9761251/Teoria_de_la_motivaci%C3%B3n_seg%C3%BA_n_McClelland
- Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones*. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt

- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (2015). *Antecedentes FADE*. Obtenido de <http://www.esPOCH.edu.ec/index.php/antecedentes.html>
- Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (2010). *Antecedentes De La ESPOCH*. Obtenido de <http://pedi.esPOCH.edu.ec/antecedentes.html>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*. Obtenido de http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#_ftn6.
- García, M., & Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- García, V. (2012). *La motivación laboral. Estudios descriptivos de algunas variables*. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Hurtado, J. (2011). *La satisfacción de construir con esfuerzo el individuo al frente de la profesión*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13739/PFG.pdf?sequence=1>
- Jaik, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Obtenido de <http://www.dialogoseducativos.cl/articulos/2010/dialogos-e-19-Articulo-Jaik-Satisfaccion-laboral-y-compromiso-institucional-de-los-docentes.pdf>
- Jiménez, W. (2011). *9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Martínez, M. (2015). *Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente*. Obtenido de http://www.ice.uabjo.mx/images/academicus/Numero_7/Art3.pdf
- Montenegro, M. (2012). *"El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012"*. (Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1407/1/T-UCE-0007-15.pdf>

- Psicopedagogiaaprendizajeduc. (2012). *Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana*. Obtenido de <https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Rodríguez, Z., Sanz, M., & Berenguer, M. (2012). *La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd170/la-motivacion-en-el-proceso-de-aprendizaje.htm>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez, E. (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución superior*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729878017.pdf>
- Timoteo, J. (2012). *Clima Organizacional*. Obtenido de http://www.academia.edu/7497340/CLIMA_ORGANIZACIONAL
- Ucrós, M., Sanchez, J., & Cardeño, N. (2015). *Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia*. Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n4-2015/RIAF-V8N4-2015-7.pdf>
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F., & Cruz, L. (2011). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta Aplicada a los Docentes

DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

La presente encuesta tiene como objetivo investigar los factores que influyen en la satisfacción laboral docente. Esta permitirá conocer la realidad de los docentes y proponer las recomendaciones correspondientes al trabajo de titulación denominado “Estudio de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de administración de empresas de la ESPOCH 2017”.

AYÚDENOS A MEJORAR: Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información obtenida servirá para conocer el nivel de satisfacción de docentes de la FADE-ESPOCH. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA, por lo que requerimos total honestidad al momento de responder.

1 Señale con una X la respuesta que mejor refleje su situación:

1.1 Genero

Masculino

Femenino

1.2 Estado civil

Soltero/a

Casado/a

Viudo/a

Divorciado/a

Unión libre

1.3 Indique en que rango se encuentra su edad actual.

25–35

36–45

46–55

56–65

1.4 Cuál es el último nivel de estudio obtenido?

Ingeniería

Maestría

PHD – Doctorado

1.5 Denominación

Nombramiento

Contrato

1.6 Señale en qué escuela/s de la FADE usted brinda sus servicios como docente:

Administración

Comercial

Comercio Exterior

Contabilidad y Auditoria

Finanzas

Gestión de Transporte

Marketing

Cuál es el rango de las cátedras imparte en la FADE.

1-2___

3-4___

5-6___

7 o más ___

Indique en que rango se encuentra el total paralelos en los que dicta clases.

1-2___

3-4___

5-6___

7-8___

9

o más ___

Señale el número aproximado de estudiantes con los que usted trabaja en total.

01 - 50

51-100

101-150

151-200

201-250

251-260

261-300

301-350

400 o más

Cuál es el rango del sueldo percibido como docente de la FADE.

<input type="checkbox"/>	\$ 500 – \$1,000	<input type="checkbox"/>	\$3,001 – \$3,500
<input type="checkbox"/>	\$1,001 - \$1,500	<input type="checkbox"/>	\$3.501 – \$4.000
<input type="checkbox"/>	\$1,501 – \$2,000	<input type="checkbox"/>	\$4,001 – \$4,500
<input type="checkbox"/>	\$2,001 – \$2,500	<input type="checkbox"/>	\$4,501 – \$5,000
<input type="checkbox"/>	\$2,501 – \$3,000	<input type="checkbox"/>	\$5,001 – \$5,250

Elija y marque con una X una opción por pregunta y evite dejar espacios en blanco.

CLIMA ORGANIZACIONAL		Si	No	N/R
11	Tiene conocimiento de la misión, visión y objetivos de la FADE.			
12	Existe compromiso por parte de las autoridades de la FADE en el cumplimiento de la misión y la visión.			
13	La alta dirección informa los logros de la FADE.			
14	Observa coordinación entre el Rectorado y los Directores de escuela.			
15	Existe coordinación entre las escuelas de la facultad.			
16	Es buena la comunicación entre las autoridades de la FADE			
17	La alta dirección se interesa por su futuro profesional al definir varias formas de incrementar su formación (capacitaciones, plan de carrera, seminarios, etc			
18	Se considera la opinión de los docentes para tomar decisiones administrativas y académicas			
19	Recibe información (comentarios, escritos, correos, etc.) por parte del líder de su área sobre la calidad del trabajo que realiza.			
20	Tiene una buena relación laboral con sus colegas.			
21	Tiene buena relación con los estudiantes de los paralelos a los que dicta clases.			
22	Existe sentimiento de pertenencia a la escuela o carrera de la FADE en la que labora actualmente.			

23	Como cataloga la relación entre su puesto de trabajo actual, su experiencia laboral y su perfil profesional, con experiencias laborales anteriores.			
24	¿Existe equilibrio en la distribución de la carga académica docente?			
25	¿Existe dificultad entre sus colegas al ejercer trabajos en equipo o a al momento de pedir ayuda para cumplir con actividades laborales requeridas?			
26	Percibe flexibilidad de la jornada laboral para conciliar su vida personal y profesional.			
27	Considera que en la facultad existe igualdad entre mujeres y hombres, al momento de ejecutar actividades administrativas.			
28	Para el desarrollo de su puesto de trabajo, las aulas están adecuadas y equipadas (iluminación, ventilación, espacio adecuado,...)?			
29	¿Considera que es adecuado y suficiente el equipamiento informático, proyectores,... que faciliten su trabajo?			
30	¿Son adecuados los servicios que brinda la FADE, el aseo y espacios de descanso?.			
31	Se siente a gusto con el ambiente laboral y la administración de la FADE.			
32	Considera a la FADE como una facultad académica que marca la diferencia entre sus competidores.			
33	Recomendaría la FADE como lugar de trabajo a un amigo o amiga.			

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		Si	No	N/R
34	34La FADE cuenta con un programa de capacitación para docentes.			
35	Se encuentra satisfecho con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional que la FADE/ESPOCH le brinda.			
36	La capacitación que recibe de la FADE está relacionada con su perfil profesional.			
37	La capacitación que recibe mejora su desempeño laboral en la docencia.			
38	Considera usted que los programas de capacitación que recibe por parte de la FADE / ESPOCH son de calidad académica.			

	SERVICIOS Y RECURSOS	Si	No	N/R
39	Es bueno el funcionamiento del sistema académico - sitio web institucional de la FADE/ESPOCH.			
40	Es buena la conexión a Internet.			
41	Es adecuado el equipamiento de la biblioteca, suficientes libros con ediciones actuales y por asignaturas.			
42	Es adecuado el equipamiento de los laboratorios de cómputo.			
43	Existe disponibilidad de buenos proyectores, pizarras electrónicas, parlantes; Para las clases en las aulas.			
44	Considera adecuado el acceso de docentes a los equipos tecnológicos.			
45	Considera adecuado el servicio de bar y servicio de comedor.			
46	Está de acuerdo con la infraestructura deportivas de la FADE.			

	MOTIVACIÓN Y EXPECTATIVAS	Si	No	N/R
47	Usted se encuentra motivado/a como docente de la FADE.			
48	Se han cumplido las expectativas que Usted tenía al ingresar a trabajar en la FADE.			
49	Se ha desarrollado o crecido profesionalmente en la FADE.			
50	Considera que la FADE está aprovechando su capacidad profesional.			
51	Está de acuerdo con el sueldo que percibe.			
52	Se le reconoce el esfuerzo y resultados de su labor.			
53	Considera Usted que en la FADE tiene oportunidades de crecimiento profesional.			
54	Le apoyan en su área de trabajo cuando tiene una urgencia familiar.			
55	Su trabajo le permite dedicar suficiente tiempo a su familia.			
56	Participa en los eventos de integración que se organizan en la FADE.			
57	Se respeta su horario de trabajo.			

	ACTITUD DOCENTE	Si	No	N/R
58	Está satisfecho con la materia que imparte.			
59	Existe coherencia en la distribución y secuencia de las asignaturas que se le imparten como docente en relación a su perfil profesional.			
60	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas.			
61	El Sílabo está actualizado en función de los requerimientos de la formación profesional del estudiante.			
62	Tiene autonomía al aplicar la metodología adecuada según su criterio.			
63	Es adecuada la coordinación del horario de clases, tutorías, revisión de tareas, investigación, preparación de las clases, tesis y otros.			
64	Considera pertinente el número de informes que realiza para sustentar su trabajo académico.			
65	Está de acuerdo con el control de registro de asistencia, ingreso y salida.			

Gracias por contestar con honestidad esta encuesta.

Atentamente, Silvia Caba M.

(Tesis de la FADE).