

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COHORTE AGOSTO 2018

Tema: Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento de Humano

Modalidad de titulación: Proyecto de Investigación

Autor: Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga

Directora: Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor de la Defensa del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster e Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior” elaborado y presentado por el señor Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:

**MARIA
DOLORES
GUAMAN
GUEVARA**

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:

**ARTURO
FERNANDO
MONTENEGRO
RAMIREZ**

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior, le corresponde exclusivamente al Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga, Autor bajo la Dirección de la Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD., Directora del Trabajo de Investigación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

JOSE MIGUEL ACUNA
MAYORGA

Firmado digitalmente por JOSE
MIGUEL ACUNA MAYORGA
Fecha: 2020.11.27 22:15:52 -05'00'

Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga
C.C.: 1803201415
AUTOR

Ximena Morales U.

Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.
C.C.: 1803136595
DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato.

JOSE MIGUEL
ACUNA MAYORGA

Firmado digitalmente por JOSE
MIGUEL ACUNAMAYORGA
Fecha: 2020.11.27 22:17:13 -05'00'

Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga
C.C.: 1803201415

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	1
2.1. Área de conocimiento	1
2.2. Líneas de investigación	1
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	1
3.1. Tiempo de ejecución.....	1
3.2. Financiamiento	1
3.3. Autor/es	1
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	1
4.1. Definición del problema de la investigación.....	1
4.2. Objetivos de la investigación.....	4
4.3. Justificación de la investigación	5
4.4. Marco teórico referencial	6
4.1.1. Antecedentes de la Investigación	6
4.5. Metodología	33
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
6. CONCLUSIONES	68
7. RECOMENDACIONES	68
8. REFERENCIAS CITADAS	69

9.	DECLARACIÓN FINAL	80
----	-------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach satisfacción	36
Tabla 2 Estadísticos total-elemento.....	36
Tabla 3 Alfa de Cronbach satisfacción	38
Tabla 4 Estadísticos total-elemento	38
Tabla 5 Datos generales	40
Tabla 6 distribución del desempeño.....	41
Tabla 7 Resumen del modelo	43
Tabla 8 Medidas discriminantes.....	44
Tabla 9 Resumen del modelo	49
Tabla 10 Medidas discriminantes.....	50
Tabla 11 Resumen del modelo	52
Tabla 12 Medidas discriminantes.....	53
Tabla 13 Resumen del modelo	59
Tabla 14 Medida discriminantes	59
Tabla 15 Análisis unidimensional.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Medidas discriminantes	45
Figura 2 Gráfico conjunto de puntos de categoría	46
Figura 3 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Condición de trabajo.....	47
Figura 4 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Ambiente Laboral	48
Figura 5 Gráfico conjunto de puntos de categoría - Liderazgo.....	49
Figura 6 Medidas discriminantes	51
Figura 7 Gráfico conjunto de punto de categoría.....	52
Figura 8 Medidas discriminantes	54
Figura 9 Gráfico conjunto de puntos de categoría	55
Figura 10 Gráfico conjunto de punto de categoría – compromiso y satisfacción por la profesión.....	56
Figura 11 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Motivación al trabajo.....	57
Figura 12 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Ambiente laboral	58
Figura 13 Medidas discriminantes	60
Figura 14 Gráfico conjunto de puntos de categoría	61

AGRADECIMIENTO

A mi tutora que me apoyó en la
elaboración de este trabajo, Ing.

Ximena Morales PhD., por la
paciencia y esmero, quien me guio
en cada
etapa de este trabajo y aporto de
manera adecuada para la
consecución de
este trabajo.

A esta noble institución de la cual
estoy
orgullosa de formar parte, quedo
eternamente agradecido por la
oportunidad
que se nos brindó para poder crecer
y
mejorar profesionalmente.

José Acuña

DEDICATORIA

A mis padres Miguel y
Martha quienes han
sido mi guía y pilar
fundamental en la
consecución de mis objetivos
de vida y mi motivación de
todos los días.

A Andrea, mi apoyo
incondicional, quien siempre
me ha impulsado a
ser mejor persona y
profesional, mi
amor.

José Acuña

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR: *Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga*

DIRECTORA: *Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

FECHA: *3 de septiembre del 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano, tiene como tema Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior, en la que se pudo determinar la problemática que existe en los docentes de educación superior, que pretende determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes universitarios; además estudiar los niveles de satisfacción laboral que existen por parte de los docentes, como también conocer cuáles son los factores del desempeño docente, ya que de ello se podrá encontrar deficiencias que afecte al desarrollo de las actividades de los docentes de las Instituciones de Educación Superior, definiendo como problema principal el trabajo que desarrollan y actividades rutinarias dentro de sus labores. Considerando las variables de estudio, mediante el uso de pruebas estadísticas que permitió la recaudación de la información, la cual demuestra de manera más exacta, la relación de la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las instituciones de educación superior, la cual se encuentra establecido como objeto de estudio.

Los resultados obtenidos por medio de esta investigación permitieron diagnosticar de manera mucho más clara, el grado de satisfacción laboral que presentan los docentes

de corta edad, frente a los docentes de mayor edad y analizar los factores del desempeño en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Con lo cual finalmente se recomienda, realizar análisis periódicos a sus docentes a través de la aplicación de encuestas, a fin de medir la satisfacción laboral que éstos presentan, llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño, a fin de conocer los diferentes factores que influyen y aplicar técnicas adecuadas que permitan mejorar el nivel de desempeño y satisfacción laboral, a través de prácticas adecuadas de modalidades de trabajo, con el fin de que los docentes desarrollen mayor productividad en su trabajo.

DESCRIPTORES: CALIDAD DE VIDA, CLIMA ORGANIZACIONAL, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, EVALUACIÓN, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTHOR: *Psicólogo Industrial José Miguel Acuña Mayorga*

DIRECTED BY: *Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

DATE: *September 03, 2020.*

EXECUTIVE SUMMARY

The research project prior to obtaining the Master's degree in Human Talent Management, has as its theme Work satisfaction and performance of teachers in higher education institutions, in which it was possible to determine the problems that exist in higher education teachers, which aims to determine the influence of job satisfaction on the performance of university teachers; Also, to study the levels of work satisfaction that exist on the part of the teachers, as well as to know which are the factors of the teaching performance, since of it it will be possible to find deficiencies that affect the development of the activities of the teachers of the Institutions of Top Education, defining as principal problem the work that they develop and routine activities inside his tasks. Considering the variables of study, through the use of statistical tests that allowed the collection of information, which demonstrates in a more exact way, the relationship between work satisfaction and the performance of the teachers of the institutions of higher education, which is established as an object of study.

The results obtained through this research allowed us to diagnose in a much clearer way, the degree of job satisfaction that young teachers present, compared to older

teachers and to analyze the performance factors in the Universidad Tecnológica Indoamérica.

With which finally it is recommended, to make periodic analyses to their teachers through the application of surveys, in order to measure the labor satisfaction that they present, to carry out periodic evaluations of the performance, in order to know the different factors that influence and to apply suitable techniques that allow to improve the level of performance and labor satisfaction, through suitable practices of work modalities, so that the teachers develop greater productivity in their work.

KEYWORDS: *QUALITY OF LIFE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT, JOB PERFORMANCE, EVALUATION, HUMAN TALENT MANAGEMENT, MOTIVATION, JOB SATISFACTION*

1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

“Satisfacción Laboral y desempeño de los Docentes de las Instituciones de Educación Superior”

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo humano y social integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Octubre 2018 a octubre 2020

3.2. Financiamiento

Presupuesto

DESCRIPCIÓN	VALOR
IMPRESIONES	\$ 100
COPIAS	\$ 50
COMPUTADOR	\$ 600
INTERNET	\$ 90
TRANSPORTE	\$ 40
RESMA DE HOJAS	\$ 20
OTROS GASTOS	\$ 50
TOTAL	\$ 950

3.3. Autor/es

Nombre: Acuña Mayorga José Miguel

Grado académico: Tercer Nivel

Teléfono: 0992825684 032413443

Correo electrónico: amjosema@gmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Pujol (2016) señala que desde mediados del siglo XX esfuerzos notables de la academia se han dirigido a querer comprender los motivos por los cuales los empleados experimentan satisfacción en su trabajo, así como sus efectos sobre distintos indicadores de la efectividad y el éxito organizacional. En este sentido, son varios los estudios empíricos que han confirmado la existencia de bucles virtuosos

entre este fenómeno y otras variables, se tratan de actitudes, involucramiento con el trabajo, compromiso organizacional, lealtad organizacional, desempeño, ausentismo, rotación, accidentes de trabajo, entre otros. Sin embargo, con el transcurrir de los años, la satisfacción laboral desde una perspectiva más centrada en la salud ocupacional, comenzó a ser abordada como un fenómeno en sí mismo valioso por su incidencia sobre el bienestar y la calidad de vida de los empleados.

A nivel mundial, tan sólo el 28.5% de profesores, se sitúa en el grado medio de satisfacción laboral y, a partir de ahí, los porcentajes van disminuyendo Anaya y López (2015) .

Hernández (2017) manifiesta que en su estudio se buscó establecer cuál es el grado de satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, señalando las principales causas de insatisfacción encontradas, de tal manera que se facilite el desarrollo de programas de mejoras con el objetivo de optimizar el desempeño de los mismos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, vinculación universidad-sociedad y de investigación, lo cual repercutirá en beneficio de los estudiantes, pacientes y sociedad en general.

Así, Maldonado (2019) de acuerdo con diversos estudios de la Asociación Americana de Sociología, se encontró que el nivel de satisfacción laboral entre los 20 y 30 años tiene un efecto directo en el estado de salud mental a los 40 años. Aunado a que, las personas que en los primeros años de su vida laboral muestran insatisfacción, con los años podrían presentar problemas de depresión, miedo, sueño y preocupación excesiva. La falta de claridad en las funciones crea zonas grises al interior de la organización y son las que generan insatisfacción laboral, para resolverlo deben delimitarse responsabilidades que eviten la duplicación de funciones, dejar claro a los colaboradores cuál es su área de acción y cuál les compete a otras personas.

Ucrós (2015) señala a la satisfacción laboral en el trabajo es una dimensión de gran importancia en el proceso motivacional que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe positiva o negativamente sus carencias y necesidades están cubiertas por el cargo que desempeña y lo relacionado con él (Herzberg, citada por Hellriegel, 2002).

Los autores como Maslow, Herzberg y McClelland citada por Osemeke, M. y Adegboyega, S. (2017) han investigado que la satisfacción en el trabajo, es tan significativa para las organizaciones como para el individuo porque afecta directamente la conducta de los empleados. Los postulados de esta teoría, que soportan a esta investigación, demuestra como los factores motivacionales e higiénicos afectan la satisfacción laboral de los docentes encuestados en la Universidad de la Guajira en el ejercicio de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión.

Sánchez, Fuentes y Artacho (2008) mencionan que, en el contexto actual, el bienestar del empleado deviene en estrategia y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se convierte en una fuente de información imprescindible para la gestión de los recursos humanos. En este sentido, los incrementos de productividad y la mejora en las condiciones de vida y trabajo, planteados como algunos de los objetivos de la revisada agenda de Lisboa 2020, pasan por el estudio de la opinión de los empleados acerca de su situación laboral.

Según Schultz (1961) los fundamentos basados en la teoría de gestión de personal giran alrededor de elementos como “flexibilidad, especificidad del conocimiento e innovación, que gestarán las condiciones del desarrollo del talento humano para la consecución de las metas empresariales. Así entonces redefiniendo la función de los recursos humanos su rol de gestor del capital humano, busca atender las necesidades de las diferentes áreas departamentales de la empresa y gerencias de línea, como aliados estratégicos y a los consultores expertos.

De igual manera Mejía, Bravo y Montoya, (2013), mencionan que la evaluación del desempeño docente es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del docente de forma sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y rendimiento del mismo en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes a partir de información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros de los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo; así como también determinar la existencia de ciertos problemas en cuanto a la integración de un docente, las insuficiencias, sus fortalezas, y capacidades del personal evaluado, generando un posterior análisis de los factores a tomar en cuenta para tomar desarrollar nuevas medidas y estrategias de mejora en el desempeño, sin

dejar de lado la motivación y la satisfacción laboral que debe existir en los docentes como fuerza laboral de las instituciones educativas.

García (2017) menciona que las universidades en el Ecuador tienen un desafío muy importante del cual depende su permanencia en el ámbito académico superior. Lograr una educación de calidad, significa estar entre las categorías más altas ponderadas por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Para ello deben cumplir con determinados indicadores y sobre todo tener un cuerpo docente y administrativo competitivo, motivado, comprometido y altamente satisfechos laboralmente. Flores Calero, Manzano, y López (2014) comentaron que en el año 2010 al promulgarse la Ley Orgánica de Educación Superior se instauraron lineamientos que garantizaron la calidad educativa al formar profesionales, direccionando a las autoridades, de las diferentes universidades del Ecuador, a gestionar un mejor desempeño de su personal.

Según Grijalva et al.(2017) en el Ecuador la satisfacción laboral permite explicar varios fenómenos del mercado laboral y está asociada a temas de bienestar individual, también gana relevancia desde la economía laboral. Su importancia radica, principalmente, en su capacidad de impulsar la productividad laboral y promover el desarrollo personal de los trabajadores.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior.

Objetivo(s) específico(s)

- Realizar una investigación bibliográfica de la satisfacción laboral y el desempeño.
- Diagnosticar el grado de la satisfacción laboral que presentan los docentes de las Instituciones de Educación Superior.

- Analizar los factores del desempeño laboral de los docentes de las Instituciones de Educación Superior.

4.3. Justificación de la investigación

La satisfacción laboral, en la literatura científica, se entiende como una relación afectiva al trabajo o como un estado emocional derivado de la evaluación del propio trabajo; esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su actividad laboral o con los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya y Nieto, 2015; Skaalvik y Skaalvik, 2011; Belkelman, 2004; Weiss, 2002; Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Perie & Baker, 1997; Spector, 1997; Campbell, 1982; Dinham y; Locke, 1976).

En este contexto, la satisfacción laboral tiende a que las personas se encuentren satisfechas cuando se sienten competentes para realizar la mayoría de las tareas de su trabajo y conseguir las metas que implique el mismo, cuando este se realiza en condiciones favorables, cuando perciben que están haciendo progresos en metas personalmente relevantes, cuando reciben apoyos para superarse, y cuando poseen autoeficacia (Anaya y López, 2015, p. 435).

El presente trabajo de investigación pretende determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes universitarios, además estudiar los niveles de satisfacción laboral que existen por parte de los docentes, como también conocer cuáles son los factores del desempeño docente, ya que de ello se podrá encontrar deficiencias que afecte al desarrollo de las actividades de los docentes de las Instituciones de Educación Superior; este tema es prioritario de estudio, debido a que esta investigación tiene como objetivo presentar opciones de mejora que ayuden a generar altos niveles de satisfacción, debido a que con un personal satisfecho y cómodo con su labor de trabajo, será más eficiente y productivo.

Por otro lado, es importante recalcar que no se ha encontrado anteriores trabajos enfocados en este aspecto; lo cual denota importancia debido a que la satisfacción laboral de los trabajadores, hoy en día se la considera como parte clave de indicadores y esencial dentro del Talento Humano y su influencia en el desempeño de los docentes. De esta manera los principales favorecidos en el tema serán las autoridades de la institución, ya que al facilitar los resultados obtenidos se podrán aplicar acciones de

mejora en los procesos de desempeño, permitiendo poseer metodologías más adecuadas para la satisfacción laboral de los docentes.

La investigación es factible ya que se cuenta con la participación de los involucrados, quienes proporcionarían información valiosa y necesaria, debido a que el presente es un tema que tiene alta posibilidad de mejorar el proceso de evaluación del desempeño a los docentes dentro de la Universidad.

4.4. Marco teórico referencial

4.1.1. Antecedentes de la Investigación

Después de haber realizado una investigación sobre el fenómeno analizado se han encontrado una serie de estudios relacionados que destacaremos a continuación.

Así mismo, la investigación realizada por Ramos, et al. (2019) denominado Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia, se ha identificado que el estrés laboral en los docentes se caracteriza por presentar riesgo psicosocial debido a jornadas extensas, falta de descanso en la jornada y por fuera de ella, carga afectiva y emocional, riesgo ante violencia interpersonal, déficit de control sobre el trabajo por falta de recursos materiales, inseguridad, inestabilidad laboral.

Según el estudio realizado por Velazco (2018) denominado la calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano, manifiesta que la satisfacción laboral permite identificar el grado de bienestar y desarrollo de los colaboradores generando si es positivo con ganancias y crecimiento empresarial, siendo negativo cuando impacta en el funcionar de la empresa.

En la investigación realizada por Muentes y Uribe (2016) denominado el impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral, determinan que la insatisfacción laboral también puede influir en los altos índices de ausentismo y rotación laboral.

En el estudio elaborado por Sánchez, et al. (2014) denominado Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España, concluyen que actualmente se está tomando en cuenta la satisfacción laboral como un factor que influye en el talento humano y en los procesos de la gestión de talento humano, tanto es así que se considera

que mientras menor es la expectativa de los colaboradores mayor será su nivel de satisfacción.

En la investigación realizada por Maussa y Díaz (2014) denominado Características, principios y fines de la evaluación del desempeño docente, se ha podido determinar que la evaluación de desempeño docente debe ser un espacio para la reflexión, auto indagación y construcción de propuestas y nuevos modelos de liderar el desarrollo personal e institucional, la evaluación debe incidir claramente en el mejoramiento institucional.

Satisfacción Laboral

Podemos iniciar señalando que Bordas (2016) en una de sus investigaciones realizadas, señala que la satisfacción laboral se relaciona con el clima laboral, pero de manera mucho más directa guarda relación con las actitudes, el comportamiento humano de los colaboradores, así como también las experiencias de trabajos anteriores, los estados emocionales que se pueda poseer, el crecimiento personal, el desempeño y finalmente el crecimiento profesional que todas las personas buscan. Por lo que la satisfacción laboral en este trabajo se enfoca de manera más clara en el comportamiento que cada colaborador va desarrollando en el día a día de sus actividades laborales las cuales pueden tener influencias emocionales en su gran mayoría.

Mercado y Davis (2018) señalan a la satisfacción laboral como un estado emocional, producto de la apreciación que los empleados se forman acerca de qué tanto sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades y expectativas a cambio de lo que ellos aportan a la organización; así, se genera una relación afectiva o estado emocional hacia el trabajo que se refleja en el gusto por lo que hace.

Mayo y Martínez (2016) manifiesta a la satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser.

Chiang, et. al (2015) menciona que según los estudios existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración.

Así también, Pujol y Lucas (2016) menciona que, debido a la incidencia probada de la satisfacción laboral sobre la salud ocupacional y otras variables de performance de gran interés para la gestión, resulta relevante su medición y estudio sistemático en las Universidades.

De igual manera, Mayo y Martínez (2016) mencionan que la satisfacción laboral o profesional es percibida como una actitud, una emoción, un sentimiento, y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal.

Samanez y Medina (2017) señalan que la satisfacción laboral se le considera como es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña.

Así mismo, Pérez et al. (2019) mencionan a la satisfacción laboral como una actitud, sentimiento, percepción de las funciones que realiza un colaborador en una empresa, la cual está condicionada a diversos factores como sueldo, recompensas, ambiente físico, relación entre compañeros, beneficios, entre otros.

Trujillo y Vargas (2017) señalan que la satisfacción laboral es un tema de interés destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como determinar cómo influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo. De acuerdo con, la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la calidad de vida.

Salessi y Omar (2016) señalan que la satisfacción laboral ha fluctuado entre la perspectiva afectiva y la cognitiva. Desde la óptica afectiva, se la ha considerado como un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo

que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y en el ámbito de una organización que le resulta atractiva. Desde la óptica cognitiva, se la ha concebido como una evaluación objetiva, o un juicio mensurable acerca del propio trabajo.

Jiménez et al. (2012) define a la Satisfacción Laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias y momentos laborales de cada colaborador, entendiéndolo también como la evaluación que una persona espera obtener del trabajo en comparación con lo que otros reciben y lo que efectivamente recoge hacia aspectos de su trabajo.

Cantón y Téllez (2016) mencionan la importancia sobre el analizar la satisfacción laboral en el ámbito educativo, por las implicaciones que tiene en el desempeño de los docentes, puesto que incide de forma directa en la eficacia de su profesión y rendimiento.

García et. al (2016) señala que la satisfacción laboral podría verse afectada en la docencia, ya que es una profesión de alto riesgo, que, si se estudian las condiciones a las cuales se encuentra expuesta esta población, se evidenciará la presencia de un amplio número de factores de riesgo que afecta desde la salud física y psicológica del docente.

Triadó et. al (2015) manifiesta que los docentes que se encuentran potencialmente satisfechos poseen un mejor desempeño dentro de los cursos en los que participan, situación que podría traducirse en un impacto positivo, beneficiando los procesos de enseñanza aprendizaje.

Hannoun (2011) se refiere a la satisfacción laboral como la información que obtiene los gerentes acerca del efecto que producen las normas, políticas y disposiciones generales de la empresa para, de esta manera, tomar decisiones adecuadas y favorables a la empresa en general, así poder cumplir con el objetivo principal de la organización.

De igual manera, Alcover et al. (2015) definen a la satisfacción laboral como el nivel de conformidad o estado emocional que los colaboradores tienen, con relación a su entorno laboral y a los aspectos individuales que este posee, señala también que se encuentra relacionado con el adecuado desempeño y cumplimiento de tareas y

actividades, además de un estado placentero de comodidad, ya que existe relación entre los niveles de productividad de las organizaciones y la calidad del trabajo de sus empleados. Teniendo en cuenta que la mayoría de las actitudes de los colaboradores se refiere a la comodidad que poseen en su puesto de trabajo lo que los conlleva a realizar sus actividades de mejor manera.

Arias y Arias (2014) señala a la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva al puesto, que puede ser considerado como el resultado de la evaluación, de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. De igual manera señala que puede definírsele como un componente de la felicidad, sin embargo, lo que nos satisface no nos hace necesariamente felices.

Así mismo, Chávez (2015) menciona que la satisfacción laboral puede cambiar en función de las expectativas personales y del desarrollo de los colaboradores de la organización, además se fundamenta en las actitudes que pueden tener con relación a las condiciones que se puedan generar en el trabajo, estas actitudes son específicas de cada individuo de tal modo se indica que, la satisfacción laboral va a depender mayormente de factores como el ambiente laboral, salario, y cargo que desempeña el colaborador en la empresa. Considerando que los empleados generan expectativas altas durante sus inicios en la empresa, las cuales al no ser satisfechas generan factores de insatisfacción al notar que no se valora la labor que se ejecuta a favor de la organización.

Del mismo modo, González (2015) manifiesta que la satisfacción laboral puede establecerse basándose en distintos fenómenos, ya sean positivos o negativos que pueden presentar los colaboradores a los cuales pueden estar sujetos, los cuales pueden influir a que exista insatisfacción en las organizaciones, dichos factores pueden ser, cambios de actividades, expectativas no cumplidas; en ocasiones se puede presentar por efectuar actividades rutinarias, como en el caso de los docentes que imparten la misma asignatura a distintos grupos de estudiantes, los cuales deben repetir el mismo tema a cada uno de ellos durante una jornada de trabajo. Por lo que se puede evidenciar que los colaboradores al poseer en su mayoría factores negativos comienzan a presentar en mayor número insatisfacción laboral, lo que deriva a reducción de la calidad del trabajo y en el desempeño que se realiza.

Sobre la base de ello, se puede manifestar que la satisfacción laboral interfiere de manera directa en el desarrollo continuo de la organización, ya que al poseer colaboradores con una alta satisfacción laboral sabrán desempeñarse de manera adecuada en sus respectivos puestos de trabajo, por parte de la organización, deben dar las herramientas adecuadas a los colaboradores para que puedan desenvolverse de manera coherente en las diversas situaciones que se le presente al colaborador, dándole a entender claramente que tanto sus actitudes positivas como negativas repercutirán en el desarrollo general de la organización.

Vargas et al. (2018) consideran a la satisfacción laboral como un factor determinante en la Gestión de Recursos Humanos, tanto en el ámbito organizacional así como también en lo personal, como una respuesta afectiva y emocional del individuo frente a determinados aspectos de su trabajo. Siendo una medida un sistema de incentivos a la persona para que obtenga placer en su trabajo y en las actividades que cada colaborador efectúa para bien de la organización, dicha satisfacción o insatisfacción tiene relación con la productividad en el personal y en el clima organizacional de la empresa.

Así también, Chiang y Ojeda (2011) basan su estudio apoyándose de varias definiciones de otros autores, en las que podemos indicar que en general se puede definir a este punto como la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; estas actitudes pueden ser referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, de igual manera se puede indicar que se relaciona al compromiso organizacional y la implicación laboral que posea el colaborador hacia la empresa.

Por otra parte Dipp, Tena, y Villanueva (2010) recalcan en su estudio que la satisfacción laboral se puede fundamentar en una teoría de medición de la satisfacción laboral en la cual se supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales de los cuales señalan: las circunstancias personales las que se encuentran referidas al interior de individuo y sus interpretaciones personales así como las circunstancias del trabajo refiriéndose a un sentido más amplio como beneficios, reconocimientos, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo entre otros. Considerando poder alcanzar un balance entre estos dos aspectos se podrá medir

la satisfacción laboral mediante la comparación entre lo obtenido y lo esperado por la organización.

Juárez (2012) manifiesta en su trabajo que la satisfacción laboral se puede considerarla como la actitud que posee el trabajador hacia su propio trabajo, en función de otros aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que puedan facilitar su tarea y su desempeño de tareas dentro de la organización.

Comportamiento Organizacional

Chávez (2015) exterioriza en uno de sus libros, al Comportamiento Organizacional como el estudio de las formas de actuar de las personas y las razones del comportamiento, frente a distintas situaciones en las organizaciones que se desempeñan, así de esta manera se podrá definir los motivos de dichos comportamientos y actitudes, los cuales influenciarán las relaciones humanas que se vayan desarrollando dentro de la organización. Debido a que los colaboradores no poseen la capacidad de enfrentar situaciones ajenas a su actuar lo que resulta en situaciones conflictivas dentro de la organización.

Por ello este comportamiento influye dentro de las relaciones que se generen en las organizaciones, pues así dichas relaciones desencadenarán en actitudes beneficiosas o perjudiciales para la empresa por lo que deberá existir dentro de la misma un ambiente laboral adecuado para que los colaboradores puedan desenvolverse adecuadamente y sean capaces de enfrentar de manera óptima los inconvenientes que se les pueda presentar.

Segredo et. al. (2015) manifiesta que el clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo, las cuales son percibidas de manera directa e indirecta por los trabajadores que se desempeñan en el mencionado ambiente; el clima puede poseer repercusiones en el comportamiento laboral, siendo una variable que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Por otra parte, Alles (2008) menciona en su libro *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* señala a este tema como todo lo relacionado con los individuos en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, refiriéndose a la actuación de las personas tanto solas o grupalmente, así como el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos así como el desarrollo de círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Involucrando de igual manera el comportamiento de las personas que integran una organización de cualquier tipo o tamaño.

Peña et. al. (2016) señala que comportamiento organizacional proporciona importantes conocimientos que ayudan a entender más claramente, este nuevo mundo laboral, así como superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio, reflejando condiciones situacionales o de contingencia.

Terán et. al. (2017) identifica a comportamiento organizacional como un campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, para posteriormente aplicar el conocimiento adquirido para lograr que sus trabajadores realicen sus actividades con mayor eficacia.

Genesi, Romero y Tinedo (2011) señalan al comportamiento organizacional como un pensamiento sistémico en donde todos y cada uno de sus elementos y/o aspectos se integran de manera adecuada para formar un todo; de igual manera se lo aprecia como un campo interdisciplinario valioso para el desarrollo, eficiencia y eficacia del liderazgo de los miembros de una organización.

Rivera et. al. (2018) define que la cultura organizacional se la percibe como una necesidad para la creación de organizaciones saludables, por tal motivo es que las organizaciones se caracterizan por la capacidad de mantener un ambiente de trabajo positivo, especialmente en la presencia de cambio sociales y económicos, los cuales promueven salud y seguridad tanto a nivel individual como organizacional.

Aira (2016) señala que el comportamiento organizacional brinda instrumentos muy útiles para muchos niveles de análisis los cuales pueden contribuir con los

administradores a estudiar las conductas de los individuos en una organización; comprendiendo de esta manera la complejidad de las relaciones interpersonales de mejor manera para la coordinación de esfuerzos en las relaciones intergrupales.

Por otro lado, Molina, et.al. (2016) manifiestan que el comportamiento organizacional se lo puede describir como un eje dinamizador de la eficiencia y eficacia en las empresas, siendo un punto clave la actitud de las personas que participan en ella obedeciendo en gran medida a la motivación, la creatividad y la productividad que posea el personal con la organización lo generara ventajas competitivas que contribuyan con el aumento de beneficios de la entidad.

Así también, Rosero et al.(2017) se refiere a que el comportamiento organizacional integra y sistematiza el estudio de todas las variables requeridas, para mejorar la predicción sobre el comportamiento humano, los grupos que se forman y las estructuras, superando el uso exclusivo de la intuición. Resulta en ocasiones necesario visualizar particularmente las variables clave que pueden influir en un contexto determinado para el adecuado comportamiento organizacional, y por tanto la eficacia en la gestión.

Bravo et al. (2018) definen al comportamiento organizacional desde la perspectiva de la interacción de las variables que se despliegan en los tres niveles en que han sido agrupadas; Individual, Grupal y Sistemas Organizativos, y por; el amplio número de variables que recoge la literatura del Comportamiento Organizacional, es conveniente, asociar su estudio a las variables de mayor incidencia en la organización.

Madero y Olivás (2016) señalan que las teorías del comportamiento organizacional han estado evolucionando en el transcurso del tiempo y se han estado integrando diversos temas en los procesos empresariales y de investigación, como la motivación, la calidad de vida en las personas, el medio ambiente de trabajo, el compromiso organizacional y más recientemente la teoría del bienestar laboral.

Forero et al. (2019) señalan en su trabajo frente al dinamismo evidente en las regulaciones, las administraciones y negociaciones en general, los conocimientos en el campo del comportamiento organizacional, como lo plantea Gordon ayudan a identificar los problemas, la manera de corregirlos y saber si los cambios

efectivamente convendrán. Este proceso obligatorio constituye una experiencia de cambio que involucra a toda la organización, por lo que la manera de asumirlo constituye un gran reto y por tanto la forma de administrar y capacitar el personal, la identificación y control de impactos en cada área de la organización, son aspectos que juegan un papel importante en el éxito de su implementación.

Cultura Organizacional

Peña et. al. (2018) refiere a la cultura organizacional como un sistema de valores tradiciones, creencias y hábitos, como forma aceptada y estable de interrelación de las relaciones sociales típicas de cada organización, todo esto se identifica debidamente, ya que estas características influyen de manera directa en el rendimiento de cada organización.

Chávez (2015) define la Cultura Organizacional como la identidad de la empresa, es decir, sus normas y valores, que se genera desde sus inicios por parte de los directivos y se adquiere por el resto de los miembros de la organización, que esta a su vez se puede ir evolucionando según las necesidades en el transcurrir del tiempo. Teniendo en cuenta que la cultura organizacional se encuentra ligada a cada uno de los colaboradores, y esta debe ser transferida y adquirida desde el más alto funcionario hasta el último colaborador impartiendo una práctica adecuada que resalte la labor de la organización.

Reyes y Moros (2019) señalan que la cultura organizacional encierra un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, los cuales son el resultado de una construcción social constituida a través de símbolos y como tal deben ser interpretados. Estos símbolos se encuentran determinados por el conjunto de normas, creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se establece y que los individuos lo van incorporando en su práctica cotidiana dentro de la organización como el modo más o menos correcto de ser y actuar dentro de la misma.

Así mismo, Rubió (2016) manifiesta que la cultura organizacional es la forma de ser y actuar de los miembros que se desempeñan en las organizaciones, y del colectivo en sí, tanto en su forma de relacionarse como en la manera de convivir bajo los valores y

costumbres que como institución estén determinados. Basándose en ello se impulsa dentro la organización valores que se puedan reconocer por el personal externo que interactúe con la organización, sobre la base de este aspecto se puede destacar que la cultura organizacional se conoce en todos los aspectos como la presentación de la organización ante sus usuarios, así como también entre sus colaboradores.

Carrillo (2016) indica que la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa; ya que es el horizonte orientador de conductas y prácticas, creencias y valores a los que deben adaptarse los empleados en una organización, con la identificación de estos factores se brinda a la empresa información actualizada sobre las formas de medir la cultura organizacional, que brinde a la gerencia una herramienta para la toma de decisiones e implementación de estrategias.

Llanos y Bell (2018) en uno de sus artículos, menciona que la cultura organizacional permite diferenciar entre una organización y otra, ya que es reflejada en las creencias, pensamientos, y comportamientos de los colaboradores, es propia de cada empresa, así como la imagen que pueda proyectar la organización tanto internamente, como de forma externa.

Cújar et. al. (2013) ponen de manifiesto que la cultura organizacional es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas y sus colaboradores, de igual manera las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones que se puedan presentar dentro de la organización. Del mismo modo, se puede conocer que la Cultura Organizacional se reconoce a todas las actitudes que los colaboradores han adquirido en favor de la empresa, los valores que representen y demuestren la identidad de la organización por medio de sus colaboradores mediante sus acciones y actitudes.

Terán et.al. (2017) definen la cultura organizacional como un sistema de significado compartido entre sus miembros lo cual ayuda a distinguir a una organización de las otras. Por otra parte Salazar et.al. (2009) en su contribución señala que la cultura

organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización vinculándose a patrones generales de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización.

De igual forma, Cújar et.al. (2013) señalan sobre la cultura organizacional que se puede definir este aspecto como el único factor que diferencia a empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja lo cual permite que se vuelva bastante difícil de imitar, por este motivo es que se toma a la cultura organizacional como un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa.

Rodríguez (2009) manifiesta que con el estudio de la cultura organizacional durante los años se puede señalar que ha pasado a ser la base del funcionamiento organizacional y una fuente invisible de energía que beneficia a la consecución de los objetivos y estrategias que se plantea la organización.

Por otro lado, Ruiz y Naranjo (2012) señalan a la cultura organizacional como un compuesto de variables endógenas y factores exógenos con el fin de integrar y coordinar las conductas que faciliten la eficiencia y la eficacia de la organización.

Según Vagas (2011) se refiere a la cultura organizacional como todos los componentes culturales que posee la organización los cuales influyen en los múltiples grupos que insisten dentro de esta coincidiendo de esta manera en principios, valores, mitos y creencias.

Así pues Segredo, et.al (2017), señala en su publicación que la cultura organizacional como la personalidad que posee la organización, describiéndose como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización.

Rivera et al. (2018) se refieren sobre la cultura organizacional, ha venido siendo un tema controversial para múltiples autores, puesto que, existen variaciones teóricas entre su concepto e importancia; la mayoría de los investigadores utiliza el término de cultura organizacional o corporativa para referirse a los valores, filosofía, mitos y otros conceptos que los miembros de la organización comparten; pero lo que si es cierto es

que dicha cultura no es palpable, solo pueden observarse y dado el caso ver sus efectos y consecuencias en determinadas organizaciones.

Pérez et al. (2016) se refiere, la organización también tiene su personalidad que se conoce como cultura organizacional, la cual se ha descrito como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. Aquellas organizaciones en que los valores fundamentales están profundamente arraigados y son compartidos, tienen mayor influencia sobre los empleados, además se ha encontrado que son más leales y están asociadas con el alto desempeño organizacional. Los empleados aprenden dicha cultura de diversas maneras, las más comunes son a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje. Esto influye y condiciona la forma en que los gerentes planean, organizan, dirigen y controlan la organización.

Gálvez et al. (2017) señalan que la cultura organizacional actúa como sistema de control social y puede influir en las actitudes y comportamientos de los empleados a través de los valores y creencias que operan en una empresa. Por ello, las organizaciones que cuentan con una cultura participativa entre sus empleados tienen resultados superiores, al mantener a la organización unida y expresar los valores y creencias compartidas por sus miembros.

Gestión de Talento Humano

Morales (2018) contempla que la Gestión de Talento Humano surge en la necesidad de que aumente la competitividad organizacional, basándose en los fenómenos de la globalización y de la tecnología, que toma en cuenta al factor humano como el elemento principal de las organizaciones pasando de la administración del talento humano a la gestión del talento humano, centrados en distintas funciones operativas para que exista un acople adecuado entre los procesos, el factor humano, la productividad y la organización como tal.

Pediguero (2016) menciona a la gestión de talento humano como el procedimiento que estudia y desarrolla el reclutamiento, la selección de personal, la capacitación de la plantilla y la evaluación del desempeño, con el objetivo de captar, administrar y retener

a las personas que, por su talento intrínseco, pueden potenciar los resultados y objetivos que persiguen las organizaciones y empresas.

Chaparro y Urra (2014) definen a la gestión de talento humano como un sistema compuesto por las funciones de planeación, organización, dirección y control de actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales el personal desarrolle su máxima capacidad dentro de la empresa, y mediante ello logre el progreso integral a través de su trabajo y consecuentemente se podrá alcanzar la productividad laboral.

Según, Valencia y Acosta (2012) manifiestan que la gestión del talento humano es el puente que relaciona el desarrollo humano con el desarrollo organizacional, siendo el encargado de delimitar las condiciones necesarias para que las personas crezcan integralmente dentro de la empresa y de esa manera puedan aportar a la permanencia de la misma.

López et. al. (2019) menciona que la gestión de talento humano debe direccionarse estratégicamente, como función primordial de la organización, y debe estar integrada de la misma manera con la responsabilidad social empresarial como apuesta estratégica.

Naumov (2018) se refiere a la gestión de talento humano no únicamente como el administrar los procesos empresariales, sino transformarlos en lo que las empresas requieren de ellos que les permita renovar y crecer organizacionalmente para responder a las necesidades actuales e incrementar su eficiencia, productividad y competitividad.

Por otro lado, Erazo y Aguilera (2015) señalan en su trabajo, que se considera a la gestión del talento humano como un área importante dentro de la organización, ya que dentro de ella se centra el posibilitar la consecución de los intereses personales de los empleados y de los intereses de las organizaciones.

Así mismo, Alonso y Garcia (2014) definen en su trabajo a la gestión de talento humano como el conjunto de actividades que la empresa realiza con la finalidad de

poder atraer, seleccionar, identificar, desarrollar y retener a los mejores profesionales en los roles estratégicos de la organización.

De la Cruz (2015) señala a la gestión de talento humano como un enfoque estratégico que se lleva a cabo mediante un conjunto de acciones encaminadas a disponer en todo momento del nivel requerido de capacidades, compromisos y rapidez en la actuación de forma que se obtengan los resultados necesarios para mantener la competitividad.

Ramos (2015) menciona que la gestión de talento humano tiene como objetivo el establecer una organización y una estructura firme para la consecución de los objetivos de la empresa, a cuyo fin debe contratar un número suficiente de empleados cualificados para satisfacer las necesidades de la organización.

Martínez (2013) manifiesta en su artículo que la gestión del talento humano parte del concepto en el cual reconoce a los seres humanos como talentos y no recursos de los que se puede disponer a discreción, ya que estos son seres con posibilidades de desarrollo e infinito aporte; es por ellos que la gestión de talento humano se encuentra fundamentada en una visión estratégica guiada por una planeación social, la cual se sustenta en el conocimiento pleno de la unidad productiva desde la cultura que pertenece, basándose en las políticas y directrices de la entidad, para que de esta manera se puedan construir los ejes esenciales para el desarrollo del talento humano.

Chiavenato (2008) en uno de sus libros define a la gestión de talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida, es por ello que vale la pena recalcar que este tema se encuentra directamente conformado por las personas y las organizaciones, por tal motivo es básico el trato que se les da a las personas, sea como socios o como recursos.

Así mismo, Castillo (2012) menciona a la gestión del talento humano como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir del cual podrá desarrollar su propuesta de empresa y logrará alcanzar los objetivos propuestos.

Por otro lado, Aduna, García y Rosado (2013) definen a la gestión del talento humano en su carácter sistémico, holístico e integral y como un medio para alcanzar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones a través del trabajo de las personas, estableciendo condiciones favorables para que estas alcancen también sus propios objetivos.

López et al. (2017) sobre gestión del talento humano, se legitima la idea de que, para lograr la implementación de procesos enfocados, en principio se debe adoptar como una filosofía organizacional integrada a la alta dirección de cada institución. Lo anterior se basa en que la gestión del talento humano trasciende ampliamente las capacidades instaladas en los departamentos o áreas encargadas de los recursos humanos como se conciben hoy en la mayor parte de las instituciones. Se considera por algunos autores que, a pesar de los esfuerzos realizados, estamos aún lejos de gestionar el talento en nuestras organizaciones con una perspectiva de proceso integrado.

Rondón y Ammar (2016) mencionan que la gestión del talento humano, para el fortalecimiento del trabajo corporativo apunta a configurarse como el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva.

García et al. (2017) señala que la Gestión de talento Humano representa la acción y visión de las empresas, frente a su masa laboral, la cual debe ser ejecutada estratégicamente para lograr un desempeño eficiente de los trabajadores. Una de las finalidades de la gestión humana es proyectar y desarrollar el recurso humano mediante planes tendientes a mejorar en el personal, habilidades, destrezas y competencias, con la finalidad de alcanzar un máximo rendimiento laboral. En concordancia con lo antes mencionado el empleado debe ser considerado como una inversión, ella a través del tiempo va a generar rentabilidad, no como un gasto en el que incurren las organizaciones; ella forjará un valor agregado que permitirá alcanzar objetivos.

Desempeño Laboral

Alles (2016) señala que el desempeño laboral posee relación con algunos subsistemas de la gestión de talento humano con lo que podemos determinar el rendimiento de los colaboradores con base en las funciones y actividades que exige en el cargo, lo que nos permite demostrar la idoneidad del colaborador en su puesto, a base de sus aptitudes y actitudes en el desarrollo de las acciones determinadas para dicho perfil en el cual se desempeña o se desempeñará.

Ortiz (2018) en su trabajo de investigación define al desempeño como el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Hernández (2019) se refiere al desempeño laboral como el rendimiento que posee una persona en su sitio de trabajo el cual depende de muchos factores tanto externos como internos, es así que podemos definir a este como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Por otro lado, González y Olivares (2014) manifiesta que el desempeño laboral es parte esencial de los colaboradores, mediante el cual se identifica el rendimiento y cumplimiento de las actividades encomendadas, además nos permite evaluar y obtener resultados, basándonos en la comparación de los objetivos alcanzados con los esperados por parte de la organización, considerando las responsabilidades de los cargos que ocupan, tomando en cuenta también que se puede conocer de manera más clara el desempeño del colaborador, en el caso de encontrar falencias en su desempeño poder tomar acciones correctivas para mejorar dichas actividades como fomentar la capacitación continua, brindándole a este las herramientas que le permitan desenvolverse de mejor manera en el cargo que desempeñan.

Así mismo, Ribes, Perello, y Herrero (2018) concuerdan que el desempeño laboral nos permite medir el rendimiento de los colaboradores, el cumplimiento de los objetivos y determinar si el colaborador es apto para el cargo al cual está ocupando, además podemos identificar necesidades de capacitación, productividad, identificar si el colaborador podrá mejorar el rendimiento y la toma de decisiones sobre las

condiciones laborales del colaborador al momento de desarrollar una evaluación de desempeño.

Tongo (2018) se refiere al desempeño laboral como toda acción realizada por los empresarios o encargados de las entidades, un estudio o análisis enmarcados en el rendimiento y capacidad demostrado por cada uno de sus colaboradores y administrativos, que desarrollan durante el desempeño de su trabajo, demostrando en ello sus competencias a fin de cumplir con la meta de realizar un trabajo a cambio de una remuneración económica.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) se refieren al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Así mismo, Pérez (2009) define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para alcanzar los objetivos de la organización, debido a que estos pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución y comprometimiento con la organización.

Terán y Lorenzo (2011) se refieren al desempeño laboral como aquellos comportamientos que pueden ser observados en los colaboradores, ya que son relevantes para los objetivos de la organización, debido a que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución hacia la empresa.

Así también, Quero et. al (2014) manifiestan que el desempeño laboral se lo considera al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas propuestas dentro de una organización en un tiempo determinado; es por ello que se considera la interacción del recurso humano dentro de una organización debido a que posee un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones, así cada actividad que realiza conlleva a un propósito que ayudará a la ejecución adecuada tanto de los objetivos como de las metas que se plantea la organización.

Cubillos et. al (2014) señalan que los determinantes del desempeño laboral son la habilidad y la motivación, donde la habilidad está compuesta por la multiplicación de la aptitud, entrenamiento y recursos, mientras que la motivación se la relaciona al deseo y el compromiso; sobre la base de ello el desempeño laboral está condicionado por factores que se complementan entre sí y la empresa.

En general, se puede considerar al desempeño laboral como una herramienta de medición de capacidades de los colaboradores mediante la cual se puede determinar si el desenvolvimiento del colaborador es el adecuado para el puesto de trabajo en el que se desempeña y brindarle capacidades que le ayuden a mejorar las deficiencias que durante este proceso haya destacado, para con ello poseer personal capacitado y eficiente en cada puesto de trabajo de la organización.

López et al. (2019) señalan al desempeño laboral como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Efectivamente, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Cueva y Díaz (2017) señalan que el desempeño laboral determina las actividades realizadas por el colaborador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto son aspectos esenciales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que se permite desarrollar diferentes actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) asimismo existen cualidades personales que son necesarias en el desempeño para determinadas ocupaciones o cargos.

Pastor (2018) define el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Clima Organizacional

Schneider y Reichers (1983) define que el Clima Organizacional forma parte de las interpretaciones y de las relaciones humanas de los colaboradores y directivos que

poseen dentro de la empresa y que incide directamente en el desempeño de la organización; la cual se verá reflejada en el cumplimiento de las metas y objetivos que se proponga la misma para cumplir dentro de período de tiempo planificado.

Cortés y Leal (2019) se refieren al clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles; así como también al ambiente interno en que se encuentran la organización formado por las personas que lo integran, involucran sentimientos psicológicos que manifiestan el funcionamiento interno de la organización, de tal manera que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende de su forma de ser y características personales sino también de cómo percibe su clima de trabajo así como su entorno.

Alcover et al. (2015) precisa al Clima Organizacional como el conjunto de relaciones que se dan al interior de la empresa que son percibidas por parte de los colaboradores para que lleven a cabo sus tareas y su poder de desempeño para que las acciones que puedan realizar, den como efecto una influencia positiva al final y pueda generar en la organización crecimiento; es por ello que se busca que los colaboradores que laboran en la organización efectúen las actividades designadas de la manera adecuada debido a que las actividades bien desarrolladas por parte de los colaboradores derivan a acciones positivas por parte de la organización.

Del mismo modo, el Clima Organizacional que posee una empresa se deriva de las relaciones laborales internas que se desarrollan en los distintos niveles de la misma, estas a su vez pueden ser adecuadas o inadecuadas dependiendo de las actitudes del personal que se interrelacionan en las dependencias de la organización.

Rodríguez (2016) define al clima organizacional como un factor de gran relevancia tanto en las grandes como en las medias y pequeñas industrias, se considera como un elemento importante porque a través de él se puede precisar la manera en la que un individuo percibe su entorno laboral, su productividad y desempeño y su satisfacción dentro de la organización, lo cual puede generar grandes aportes significativos en su trabajo y que esto a su vez influye de manera positiva manteniendo motivo en la realización de sus tareas, generando un gran bienestar para las empresas.

Chiang et. al (2017) manifiesta que el clima organizacional se encuentra determinado por las percepciones compartidas de la interrelación del trabajador con los diferentes factores de la organización como los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, autoridad, políticas de productividad, procesos de mejoramiento continuo, planes de compensación y manejo del recurso humano, entre otros; todo esto determina las experiencias vivenciales del trabajador dentro de su entorno laboral.

Segredo (2017) define al clima organizacional como un factor clave en la actualidad en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Rivera et. al (2018) se refiere al clima organizacional como las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así el clima organizacional se lo puede considerar favorable cuando proporciona satisfacción a las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Mientras que es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. Finalmente, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas, a la vez, este último influye sobre el primero.

Uribe (2015) señala al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación

Por otra parte, Juárez (2012) manifiesta su visión sobre el clima laboral la cual indica que se debe considerar como mapas lógicos los cuales se enfocan en una vivencia diaria entre los colaboradores donde intercambian percepciones, destacando como la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los colaboradores de la organización.

Así mismo, Salazar et.al. (2009) mencionan que definir el clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto ofrecen una visión amplia y global de la organización en todos sus ambientes.

Littlewood y Uribe (2018) señala al clima organizacional como un constructo que incorpora diversas realidades de una organización, que se trata de percepciones,

imágenes o representaciones colectivas que un grupo de personas construyen en relación con las distintas realidades que experimentan.

Segredo (2013), señala que el clima organizacional está dado por el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución, todo ello en función a las percepciones de los miembros, dando este clima resultante a la inducción de determinados comportamientos en las personas incidiendo por ello en el funcionamiento de la organización.

Según, Cano (2009) define al clima organizacional como un cambio temporal en las formas de las personas que se deben a varias razones o circunstancias de los momentos por lo que se están pasando.

Del mismo modo, Cardona y Zambrano (2014) señala en su trabajo que luego de la respectiva investigación bibliográfica, puede indicar que con el paso de los años la definición del clima organizacional ha ido variando, de donde predomina la relación de variables importantes del medio como el tamaño, la estructura de las organizaciones y la administración de los recursos humano, exteriores al empleado; de igual manera se puede relacionar con variables personales como aptitude, actitudes, motivaciones; finalmente estas dos se pueden generar resultantes como la satisfacción y la productividad las cuales interactúan entre las características personales y exteriores las cuales generan el clima organizacional.

Así mismo, Soberanes y de la Fuente (2009) mencionan que el clima organizacional se forma de la unión del comportamiento y reacciones del factor humano de la organización y su forma en la que perciben el clima organizacional en lo que se refiere a las estructuras y características organizacionales a partir del concepto de imagen que poseen de la misma.

Según, Segredo et.al (2015) indican en cuanto al clima organizacional que se lo puede definir como un componente de cultura, ya que la tradición y el clima constituyen la cultura de una organización; considerando que este se relaciona a las condiciones y

características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados lo cual influye y afectan su comportamiento.

Cárdenas et.al (2009) se refieren al clima organizacional como la influencia que afecta a procesos organizacionales y psicológicos que tiene incidencia en la productividad, satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores; este se puede abordar como una medida múltiple de los atributos organizacionales y la medida perceptiva de los atributos individuales haciendo referencia a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y que afecta la percepción del clima.

Del mismo modo, Chiang et.al (2010), manifiestan en su trabajo que el clima laboral se lo considera como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte de la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales tanto formales como informales; afirmando a esto que es un constructo de grupo de trabajo, es decir de un grupo de personas que trabajan juntas y por ello pueden compartir percepciones.

Segredo, et.al (2017), mencionan que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio, provocando repercusiones en el comportamiento laboral siendo una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Vayas et al. (2020) se refiere al clima organizacional como un tema de gran importancia hoy en día para todas las empresas sean estas pequeñas, medianas o grandes, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su empresa, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. No obstante, el clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Si bien es cierto un buen clima va a atraer como consecuencia una mejor disposición de los individuos ya sea en la participación activa y eficientemente en el desempeño de sus funciones.

Pacheco y Rodríguez (2019) mencionan que el clima organizacional consiste en las percepciones compartidas de los atributos de una organización y sus subsistemas y en la influencia de dicha percepción sobre la relación de la organización con sus

miembros y los grupos de interés. Así pues, el clima organizacional está relacionado con las características del líder, el cual ejerce un fuerte efecto sobre el mismo. El clima, a su vez, incide en la motivación, en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores, así como en la eficiencia, satisfacción percibida, afecto al trabajo y con el nivel de ausentismo laboral.

Montoya et al. (2017) señalan que el clima organizacional, definido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que se da, a las relaciones inter personales que tienen en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo, también es uno de los factores considerados como otro posible determinante de la satisfacción laboral. De igual revelan que los factores del clima organizacional que muestran asociaciones significativas con la satisfacción laboral son el liderazgo, los beneficios y recompensas, la motivación y el esfuerzo. Por otro lado, el clima organizacional por sí solo predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales; y la satisfacción laboral, prevería el rendimiento y la productividad.

Desarrollo Organizacional

Según Cortina y Velásquez (2015) en uno de sus artículos, manifiestan que el desarrollo organizacional requiere siempre de la vinculación de los colaboradores para generar el cambio anhelado, y de esta manera la consecución de objetivos organizacionales, hay que tener en cuenta que en este sentido las creencias y conocimientos del colaborador con relación al desarrollo del proceso, determinarán el comportamiento y las emociones frente al mismo.

Segredo (2015) señala que el desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme las necesidades exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y costos, las relaciones entre grupos y desarrollos de los equipos humanos para una conducción exitosa.

Rojas (2018) considera al desarrollo organizacional como el conjunto de procesos que se derivan del análisis del contexto de la organización, considerando aquellos factores

internos y externos que pueden modificar su estrategia de negocio o sus resultados. De tal manera es imprescindible incrementar el desempeño de la organización en diferentes aspectos relacionados con sus clientes, la calidad de sus productos y servicios, la calidad de vida de los trabajadores, el cuidado del ambiente e incluso las compras sostenibles.

Alles (2016) menciona que el desarrollo organizacional está sujeto a cambios continuos, el cual permitirá la consecución de objetivos empresariales y a la vez gestionar de forma estratégica cambios para conseguir las expectativas de los colaboradores en todos sus niveles, brindándoles de esa manera las herramientas para su crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

Por otro lado, el desarrollo organizacional ha sido considerado como una respuesta al cambio mediante una compleja estrategia que pretende modificar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones; de tal manera que les permita adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, los mercados y los diversos retos que se presenten en su entorno organizacional.

Rodríguez (2015) señala en su artículo que el desarrollo organizacional es un proceso de cambio planificado de la organización para el que es necesario conocer la situación por la que atraviesa la empresa con base en ello, introducir modificaciones y posteriormente evaluar los resultados de dichos cambios implementados.

Zamora (2018) se refiere al desarrollo organizacional como la generación del desarrollo humano de forma sistemática y planificada. Es un enfoque del cambio como producto de la intervención planificada estratégica y sistematizada para fortalecer los recursos, las capacidades y las competencias empresariales; analizando las buenas prácticas, aquello que se ha hecho bien y que por ende se debe seguir haciendo, ya que de esta manera el proceso ayuda a las organizaciones a enfrentar los retos del entorno.

Por otro lado, Pinto (2012) menciona que el objetivo del desarrollo organizacional es hacer más eficaz a la organización, por medio del nuevo aprendizaje de los empleados, donde ellos no solo aprendan, sino que se aproveche su creatividad y así, también puedan alcanzar la superación personal y organizacional en coordinación con los

objetivos individuales y organizacionales, enseñando a los empleados a aprender a aprender.

Así mismo, Martín et.al (2013) manifiestan que el desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma; concentrando la atención en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y de costos, las relaciones entre grupos y el desarrollo de los equipos humanos para una conducción exitosa.

Gómez (2016) señala que el desarrollo organizacional se aplica para superar los problemas dados por objetivos mal fijados, estructuras confusas o inadecuadas. Por lo que es necesaria la intervención de un agente externo a la organización o un consultor, el cual tendrá una visión distinta a las personas dentro de la misma; y que estas a su vez colaboren con el mismo para apoyar el mejoramiento continuo y por ende el cambio.

Según Sánchez (2009) menciona que según la teoría administrativa el desarrollo organizacional aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente; orientadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en competencias, habilidades y destrezas, aportando de esta manera metodologías orientadas al mejoramiento del funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos.

Así mismo, Garbanzo (2016) define en su trabajo al desarrollo organizacional como una estrategia debidamente planeada y de proyección futuras, la cual servirá para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, encontrando sus orígenes en las ciencias conductuales.

Del mismo modo, Parra y Durán (2014) señalan al desarrollo organizacional como un esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales así como la adaptación a los cambios, de igual manera como un proceso que se enfoca en la cultura y la estructura de la organización adecuándose a sus necesidades, este se puede implementar de acuerdo a las condiciones de la

organización; utilizándolo como una herramienta para rediseñar las estructuras, en las que existan nuevos valores, reglamentos y políticas para llevar a cabo los cambios.

Por otro lado, Segredo et.al (2012) manifiesta que el desarrollo organizacional es el camino a seguir donde se despliegan y evolucionan de forma interactiva las acciones que se emprenden en la institución en busca de una gestión eficiente, donde la cultura de la organización influye de manera importante en la conducta individual y de grupos, lo cual permite considerarlo como un flujo de acontecimientos que se encuentran correlacionados y se mueven en un transcurso de tiempo hacia una meta general de la organización.

Así mismo, Delfín y Acosta (2016) señalan que el concepto de desarrollo organizacional es un integrador con el cual se busca lograr un impacto positivo, en donde dentro de la organización se articulan diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos.

Vargas (2011), señala en cuanto al desarrollo organizacional como el proceso de cambio el cual debe ser planificado en la cultura de la organización, por medio de la utilización de las tecnologías, realizando un esfuerzo planeado el cual cubra a la organización, que es administrado desde la alta dirección, por medio del cual se busca incrementar la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos de la organización.

Así mismo, Segredo et.al (2017) manifiesta en cuanto al desarrollo organizacional como un complejo conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización y el ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades, este se ha ido constituyendo como un instrumento por excelencia para la gestión del cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional.

Pérez et al. (2016) mencionan sobre el Desarrollo Organizacional surge de las exigencias de un ambiente cambiante y del conocimiento originado por la evolución de las ciencias sociales aplicadas. Los cambios rápidos dentro del entorno organizacional exigen procesos y estructuras que sean mucho más flexibles y que brinden mayor capacidad de respuesta que las estructuras tradicionales. Se requieren

nuevas capacidades individuales y organizacionales que puedan impulsar las iniciativas individuales y la disposición para asumir riesgos.

Pérez (2016) señala al desarrollo organizacional, busca lograr un cambio planeado de la organización conforme, en primer término, a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y de costos, las relaciones entre grupos y el desarrollo de los equipos humanos para una conducción exitosa. El desarrollo organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la institución, es decir, sobre los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional, esencialmente sobre las personas más que sobre los objetivos, la estructura o las técnicas que emplea la organización.

Duran et al. (2018) menciona que el desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales y adaptarse a los cambios, asimismo es un proceso que se enfoca en la cultura y la estructura de la organización, se adecúa a las necesidades de la organización, el mismo se implementa de acuerdo con las condiciones de la organización. En varias organizaciones se utiliza el desarrollo organizacional para rediseñar las estructuras, en las que existirán nuevos valores, reglamentos y políticas para llevar a cabo los cambios

4.5. Metodología

Enfoque Mixto

El presente trabajo será de enfoque mixto; por un lado, Hernandez, Fernández, y Baptista (2014, P.7) manifiestan que “el enfoque cuantitativo” (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Por otro lado, el enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el

análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

Modalidad

En el estudio realizado se aplicarán dos modelos de investigación. En primer lugar investigación de Campo, es decir, “Sensibilizarse con el ambiente o entorno en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y guíen al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio” y; por otra parte, investigación bibliográfica documental debido a que ayuda al investigador local de diversas formas: puede ofrecerle un buen punto de partida, guiarlo en el enfoque y tratamiento que se le dará al problema de investigación, orientarlo respecto de los diversos elementos que intervienen en el problema, centrarlo en un problema específico, sugerirle cómo construir el marco teórico, etcétera, Hernandez, Fernández, y Baptista (2014, P.68)

Tipos de Investigación

En la presente investigación se utilizarán 2 tipos de investigación; una investigación exploratoria que según Hernandez, Fernández, y Baptista (2014, P.91) mencionan que se emplea cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso como es el caso de nuestro estudio acerca de la satisfacción laboral que en la Universidad Tecnológica Indoamérica no ha sido analizado a profundidad en esta área.

Por otro lado, también se aplicará una Investigación descriptiva que busca especificar propiedades y características importantes debido a que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Al respecto del análisis realizado se describirán diferentes características del fenómeno en estudio.

Población y muestra

Según Lepkowski citado por Hernandez, Fernández, y Baptista (2014, P.174) mencionan que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para el caso de nuestro estudio se tomará en cuenta la

totalidad de la población que corresponde a 120 docentes universitarios a tiempo completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis de fiabilidad

El método más usado para validar un instrumento es el Alpha de Cronbach, ya que es el coeficiente más ampliamente utilizado en este tipo de análisis. La aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach, se obtiene al realizar una sola vez la administración del instrumento de medición y este genera valores entre 0 y 1. Es decir, no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, y se aplica la medición y calcula el coeficiente (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

El cálculo de este índice, se puede obtener mediante dos formas:

- La varianza de los ítems, o
- La matriz de correlación.

La fórmula que se utiliza es a partir de las correlaciones entre ítems, siendo el Alpha de Cronbach estandarizado, expresada en la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{KP}{1 + P(K-1)}$$

- **K** es el número de ítems
- **P** es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán $[K(K-1)]/2$ pares de correlaciones).

Para validar el coeficiente Alpha de Cronbach, se tiene en cuenta el valor mínimo de 0,7, cualquier dato que se obtenga por debajo de este, se considera como no confiable. La correlación existente entre cada pregunta del cuestionario se evidencia en el resultado del 0,7; caso contrario se refleja una débil relación. En el caso de obtener un valor negativo, se convertirá un indicador de inconsistencia en el cálculo o proceso. Por lo tanto, la utilización que se dé al instrumento dependerá del valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad (Molina et al., 2013).

Al interpretar el alfa global del instrumento de medida en el SPSS, se muestran los

siguientes resultados:

Tabla 1

Alfa de Cronbach satisfacción

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.838	0.834	16

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En el análisis de fiabilidad de cada una de las variables bajo la escala de Likert, la confiabilidad de las escalas y del cuestionario se determinaron mediante el alfa de Cronbach, así se observa en la tabla que los coeficientes del Alfa de Cronbach obtenidos son satisfactorios, ya que es superior a 0.7 en este caso para el constructo satisfacción es de 0.838.

Tabla 2

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Usted eligió la carrera de docente porque:	34.1500	105.397	.856	.	.805
Usted mantiene una actitud positiva a los cambios	34.2000	131.853	-.115	.	.857
Se siente conforme con los objetivos de su puesto de trabajo	34.1500	105.397	.856	.	.805
Se siente orgulloso del trabajo que realiza	34.1500	105.397	.856	.	.805
Se siente complacido cuando brinda más tiempo del requerido en su jornada	33.8000	112.905	.454	.	.829

Se siente identificado con los valores de la Institución	34.4000	128.358	.015	.	.850
Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo	34.1500	105.397	.856	.	.805
Se siente comprometido con la Institución para el cumplimiento de las metas establecidas	34.1500	123.503	.224	.	.840
Conoce la importancia de su trabajo para la Institución	34.1000	125.463	.105	.	.847
Por la satisfacción que tiene de su trabajo considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución	33.8000	112.905	.454	.	.829
Se siente motivado al llegar a su lugar de trabajo	33.8000	112.905	.454	.	.829
Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva	34.1500	105.397	.856	.	.805
La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria	33.8000	124.905	.125	.	.846
Siente que sus sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores	33.7000	125.063	.106	.	.848
Puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía en sus clases	34.1500	105.397	.856	.	.805
Se le brinda el recurso y material necesario para el buen rendimiento en sus funciones	33.8500	119.292	.380	.	.832

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Como puede apreciarse en la columna de correlaciones no existen un valor inferior a 0,5 y un alfa de Cronbach global que se ubica en promedio de 0,847, datos que evidencian que la herramienta tiene un valor alto de consistencia y está bien correlacionadas; y, estas a su vez, deberían ser tenidas en cuenta por parte de la empresa para gestionar y prevenir el estrés laboral en la institución estudiada.

Tabla 3

Alfa de Cronbach Desempeño

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.929	0.929	22

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Para este constructo se mantiene escala de (Likert). Observándose que el valor de confiabilidad es de 0.929, valor que es superior al límite marcado por el estadístico Alfa de Cronbach obtenidos, llevando a concluir que la herramienta es satisfactoria.

Tabla 4

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo en su trabajo	38.6585	204.180	.707	.924
Busca mejorar su rendimiento	38.7317	206.001	.705	.924
Realiza su trabajo de forma productiva, optimizando recursos	38.8293	213.145	.555	.927

Le gusta participar en actividades en grupo	38.8049	215.411	.480	.928
Entrega a tiempo el trabajo que se le asigna	38.7805	211.526	.637	.925
En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	38.6098	210.844	.541	.927
Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	38.7073	216.162	.433	.929
Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa actualmente	38.8780	215.010	.528	.927
Considera que su labor es destacada y beneficia a la institución	38.7805	209.876	.644	.925
Realiza sus tareas diarias con profesionalismo	38.8293	209.995	.578	.926
Planifica y organiza sus clases en función del horario establecido	38.6829	204.022	.814	.922
Cumple su trabajo satisfactoriamente	38.6341	209.288	.608	.926
Alcanza todos los objetivos y metas establecidas por el área docente	38.6585	205.980	.707	.924
Cumple puntualmente con su horario de trabajo	38.9024	213.490	.599	.926
Colabora, es respetuoso, cordial y actúa anticipadamente a los requerimientos de sus compañeros y de su superior	38.7073	206.662	.719	.924
Mantiene acumulación de trabajo	38.0000	241.450	-.382	.941
Considera que es cordial su trato con los estudiantes	38.8780	209.660	.727	.924
Informa de manera clara a los estudiantes sobre las actividades que deben realizar	38.9024	211.690	.554	.927
Fomenta la disciplina en sus clases	38.7561	206.539	.656	.925

Toma en cuenta sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes	38.5610	204.852	.772	.923
Permite a los estudiantes expresar sus preguntas o inquietudes	38.8537	212.928	.531	.927
Estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes	38.6341	203.438	.812	.922

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En este instrumento se observa, que en la columna de correlaciones no existen un valor inferior a 0,5 y un alfa de Cronbach global que se ubica en promedio de 0,926, datos que evidencian que la herramienta tiene un valor alto de consistencia y está bien correlacionada.

Identificación de variables

Los instrumentos utilizados están compuestos, por un lado, de una encuesta que consta de 22 preguntas principales que corresponden a desempeño laboral, ambiente de trabajo, autonomía laboral y liderazgo, violencia laboral, medidas en una escala de Likert con cuatro alternativas; y, por otro lado, una encuesta de satisfacción laboral conformada por 16 preguntas con cuatro alternativas, en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto analizado con una serie de afirmaciones.

Además, se consideraron 2 preguntas de carácter general. En la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** se identifica cada una de estas con su codificación y comunalidad.

ANÁLISIS UNIDIMENCIONAL

Tabla 5

Datos generales

		Género	
		Masculino	Femenino
		% del N de tabla	% del N de tabla
Edad	26 hasta 35	19,5%	29,3%
	36 hasta 45	4,9%	26,8%

mas de 45 años 19,5% 0,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En la distribución según edad y género, se observa que el 56.1% de los encuestados son de género femenino y el 43.9% son del género masculino, de los cuales se concentran en mayor porcentaje en el rango de edades de 25 hasta 35 años dando a entender que la planta docente es joven y concentra más población femenina (29.3%).

Tabla 6

Distribución del desempeño

		Edad		
		26 hasta 35	36 hasta 45	más de 45 años
		% del N de columna	% del N de columna	% del N de columna
Trabajo en sí mismo	Siempre	58,3%	42,9%	0,0%
	Casi Siempre	41,7%	28,6%	0,0%
	A veces	0,0%	28,6%	100,0%
Condiciones de trabajo	Siempre	50,0%	42,9%	66,7%
	Casi Siempre	33,3%	28,6%	0,0%
	A veces	16,7%	28,6%	33,3%
Autonomía laboral	Siempre	41,7%		33,3%
	Casi Siempre	50,0%	71,4%	66,7%
	A veces	8,3%	28,6%	0,0%
Liderazgo	Siempre	75,0%	42,9%	66,7%
	Casi Siempre	16,7%	28,6%	33,3%
	A veces	8,3%	28,6%	0,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En la tabla se muestra la distribución del desempeño según indicadores de desempeño agrupados, es así que los resultados muestran que los docentes de edades entre 25 y 35, invierten mayor cuidado en el trabajo que desarrollan, pues en la valoración positiva de siempre y casi siempre suman un 54.5%. Por otro lado, en donde se nota diferencias considerables de esta población, es en los indicadores que miden condiciones de trabajo, dado que hay docentes mayores a 45 años que valoran un buen

ambiente laboral, resultados que se dan, ya que estos consideran que poseen una posición más consolidada en relación a la que presentan las personas de menor edad.

En lo referente a la autonomía laboral, los docentes, valoran tener casi siempre poseer este tipo de autonomía, siendo los de mayor valoración los docentes de edades de 35 años y más en un promedio de 69% con casi siempre, en cuanto los docentes en edades comprendidas de hasta 35 años valoran un 50 % tener autonomía casi siempre y siempre un 41.7%.

En cuanto al parámetro de liderazgo las personas menores de 25 años al momento de desarrollar su trabajo toman el liderazgo de manera general (75%), en cuanto a los docentes mayor edad consideran que el liderazgo se va tomando de manera paulatina, mientras que los docentes de edades entre 35 hasta 45 se ubican 42.9% y los mayores a 45 años representan un 66.7%. Estos cambios se pueden dar, ya que por experiencia los docentes saben cómo manejar grupos.

Estudio multidimensional del reconocimiento, de desempeño, medido desde la perspectiva de autonomía laboral, liderazgo, condiciones de trabajo en sí mismo.

En la sección anterior se logró identificar según dirección la pertinencia con los ejes factoriales. En esta parte se va a revisar en detalle el comportamiento de cada modalidad utilizando Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) que es una herramienta que permite describir grandes tablas lógicas, en la que las filas corresponden a individuos u observaciones, y las columnas son las modalidades de las variables nominales.

Dado que el presente estudio se basa en el análisis gráfico del ACM, es importante la interpretación de los gráficos, por lo tanto, se destaca que la interpretación del ACM se basa a menudo en la proximidad de puntos en un mapa de coordenadas y que dichas proximidades tienen sentido solo entre puntos de un mismo par (por ejemplo, filas con filas, columnas con columnas). Así, cuando dos puntos están cercanos uno al otro, ellos están asociados a mismos niveles de las variables nominales. Se distinguen dos casos para interpretar proximidad entre variables:

La proximidad entre niveles de variables nominales diferentes significa que estos niveles tienden a aparecer juntos en las observaciones, y

Puesto que los niveles de la misma variable nominal no pueden ocurrir juntos, se requiere de una interpretación diferente para esta proximidad, en este caso, la proximidad entre niveles significa que los grupos de observaciones asociados con estos dos niveles son entre ellas similares.

Precisamente, en un gráfico de ACM se pueden incluir variables suplementarias (no categóricas como por ejemplo regiones, áreas, género, etc.). Dependiendo de la ubicación de los elementos suplementarios se tendrá su correlación con las variables incluidas en los lados positivos (derecha/arriba) o negativos (izquierdo/abajo) de los ejes.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). A fin de determinar el perfil de desempeño de los docentes de la UTI, se ha tomado en cuenta las siguientes variables y factores descritos anteriormente.

RESULTADOS SEGÚN FACTOR

Tabla 7

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para		
		Total (autovalor)	Inercia	% de varianza
1	,939	4,016	,803	80,313
2	,758	2,540	,508	50,793
Total		6,555	1,311	
Media	,869 ^a	3,278	,656	65,553

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

El coeficiente Alfa de Cronbach mide la fiabilidad de la escala de medida y es una media ponderada de las correlaciones entre las variables. Su valor máximo es 1, por cuanto más se aproxime el valor obtenido a 1, mayor resulta la fiabilidad de la escala.

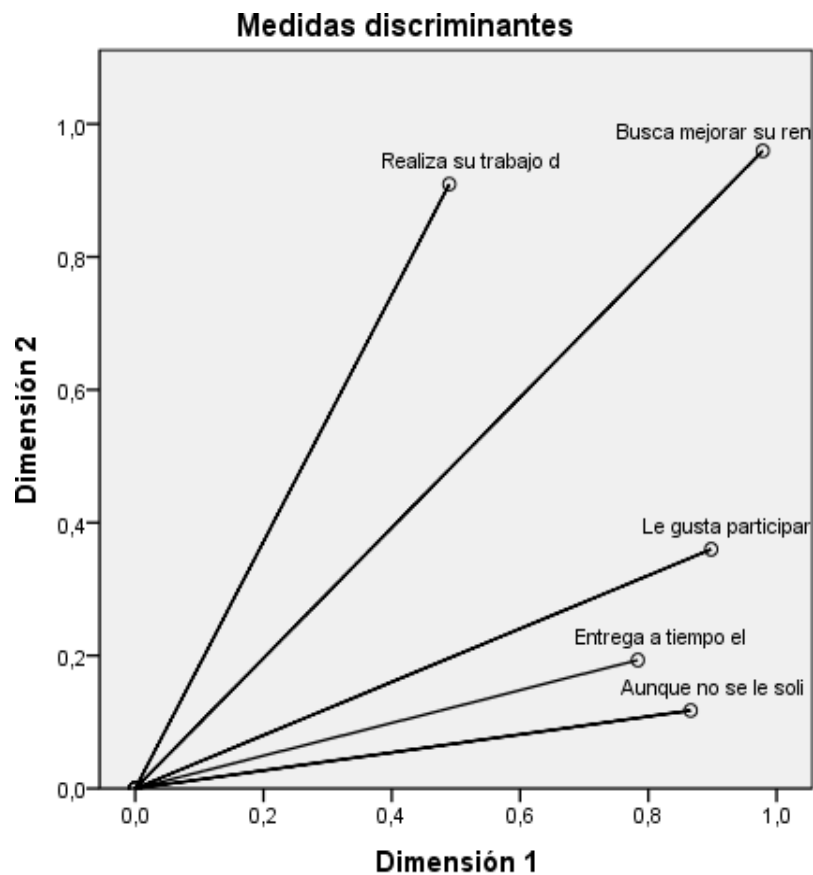
En esta oportunidad, se ha obtenido un valor promedio de 0,869 aproximadamente el cual puede considerarse elevado. Este coeficiente está basado en los autovalores.

Tabla 8

Medidas discriminantes

	Dimensión		Media
	1	2	
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo en su trabajo (P1)	,866	,117	,492
Busca mejorar su rendimiento(P2)	,978	,960	,969
Realiza su trabajo de forma productiva, optimizando recursos (P3)	,490	,910	,700
Le gusta participar en actividades en grupo (P4)	,898	,360	,629
Entrega a tiempo el trabajo que se le asigna (P5)	,784	,193	,488
Total activo	4,016	2,540	3,278
% de varianza	80,313	50,793	65,553

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta



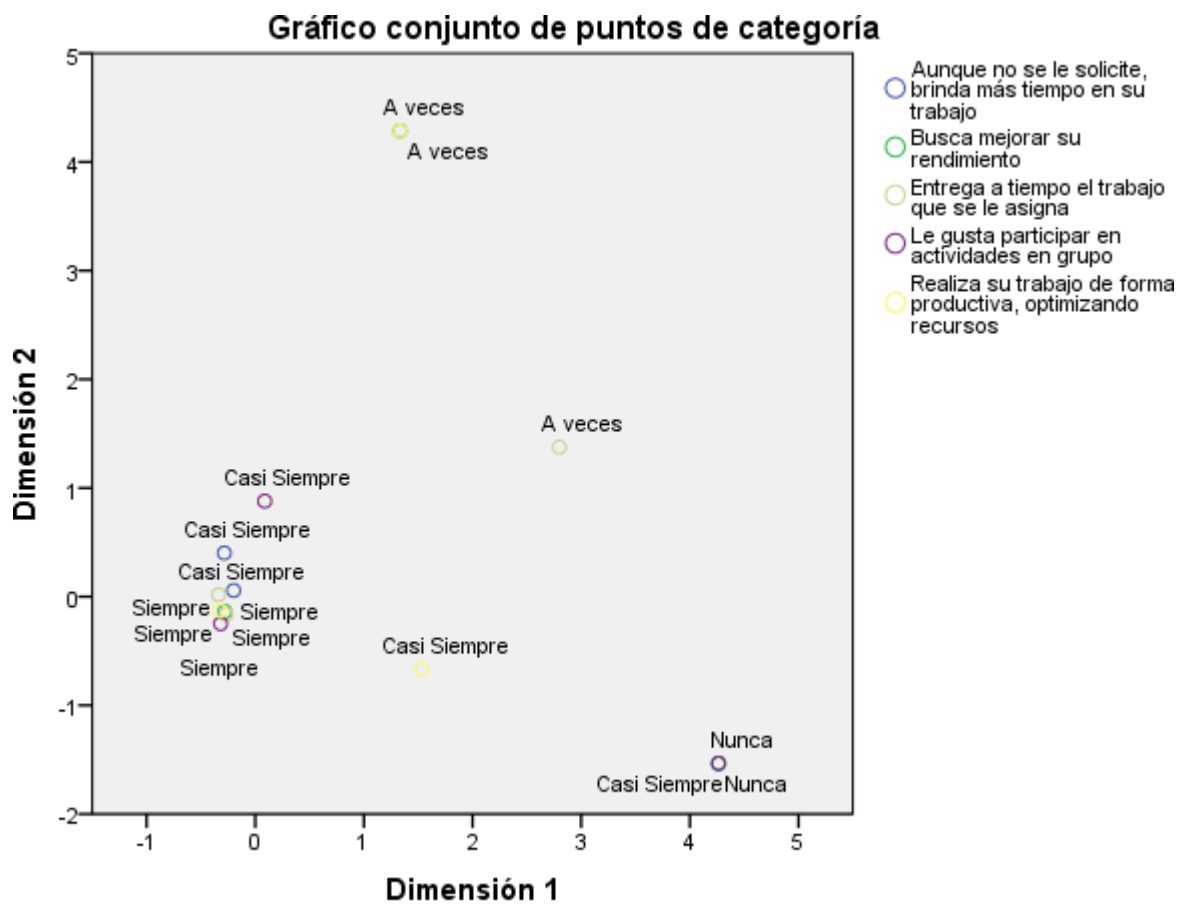
Normalización de principal de variable.

Figura 1 Medidas discriminantes

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En la tabla de medidas de discriminación por variable en cada dimensión y el gráfico, que responde a las medidas de discriminación obtenidas, se observa que P1, P4 y P5, son cuatro variables que están mayormente relacionadas con la dimensión 1. Estas variables se encuentran próximas en el gráfico, lo que indica que existe algún patrón de relación entre ellas, diferenciándose en un grupo. P2 y p3 aparece relacionada con ambas dimensiones, y no parece compartir características con ninguna de las otras variables.

En un grupo aparte se encuentran el resto de las variables, aunque p2 y p3 aparecen un tanto alejadas de este grupo, relacionadas mayormente con la dimensión 2 y muy poco con la 1. Observando el gráfico, esta variable se encuentra muy cercana al punto de origen, dando a entender que estos indicadores son los que mayor pesan al momento de medir el trabajo en sí mismo.



Normalización de principal de variable.

Figura 2 Gráfico conjunto de puntos de categoría

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En el gráfico se observan las relaciones existentes entre las categorías acorde a su cercanía, los resultados muestran que la valoración de los indicadores al desempeño basados en la dedicación al trabajo en sí mismo del docente son de que siempre y casi siempre cumplen con este desempeño, el indicador que les cuesta cumplir es el trabajo en optimización de recursos y entrega tiempo trabajos asignados, esto se puede dar por la sobre carga laboral y el presupuesto asignado para cumplimiento de actividades. Este comportamiento se visualiza en todas las edades de dos docentes estudiados.

FACTOR 2 - CONDICIÓN DE TRABAJO

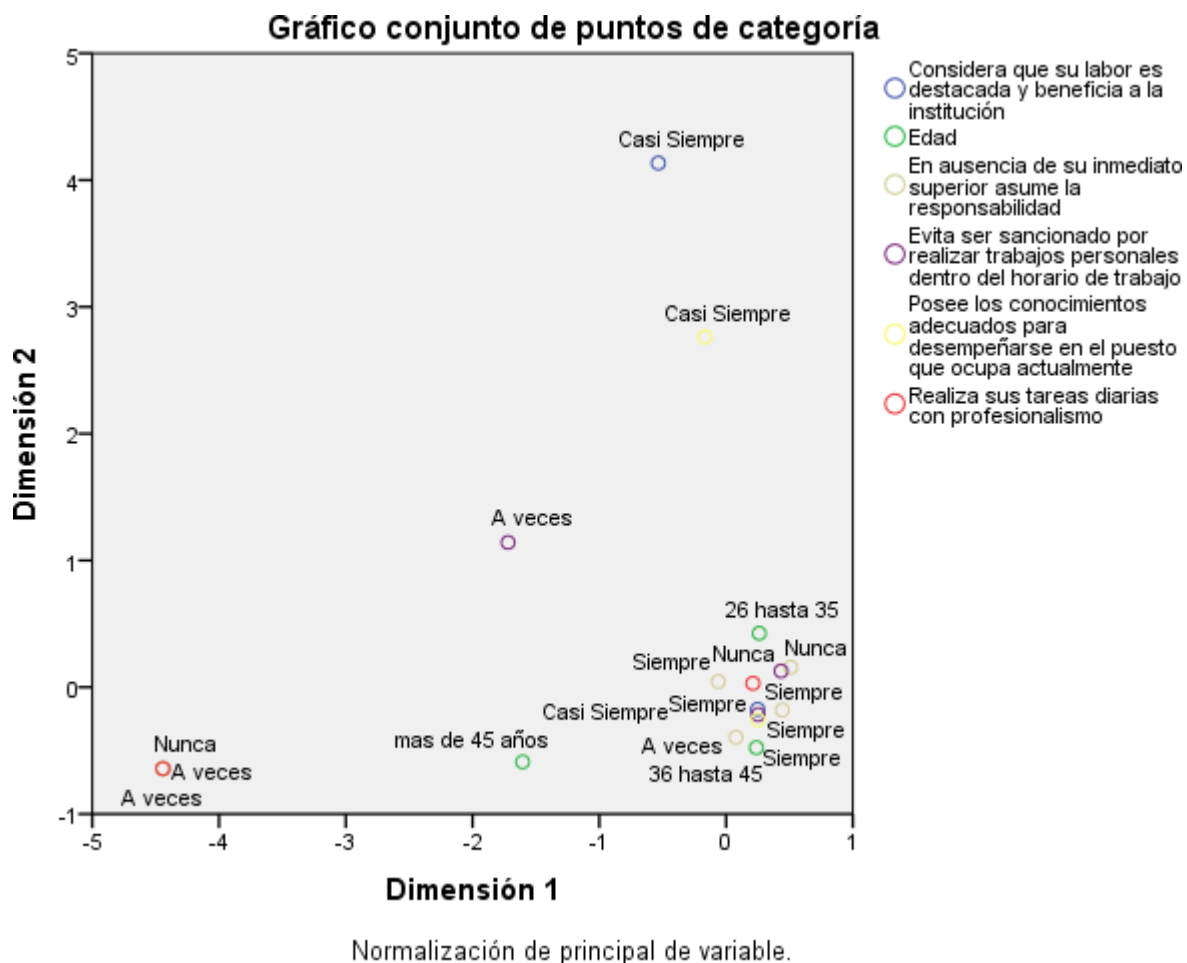


Figura 3 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Condición de trabajo

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Al agruparse los indicadores de condiciones de trabajo se determina que los docentes, en todos los rangos de edad, al momento de desarrollar su tarea, valoran con siempre el desarrollo de las actividades, la realización de tareas con profesionalismo, evitan ser sancionados por la realización de trabajos personales dentro de su horario de trabajo y sobre todo visualizan que poseen el conocimiento adecuado para el desempeño de su puesto, sin embargo, hay un que incumplen con los indicadores, no obstante, de una forma unánime consideran que su labor de trabajo no se encuentra bien valorada en cuanto al aporte a la institución pues la valoración que se tiene sobre esto es a veces.

Factor 3 - Ambiente Laboral

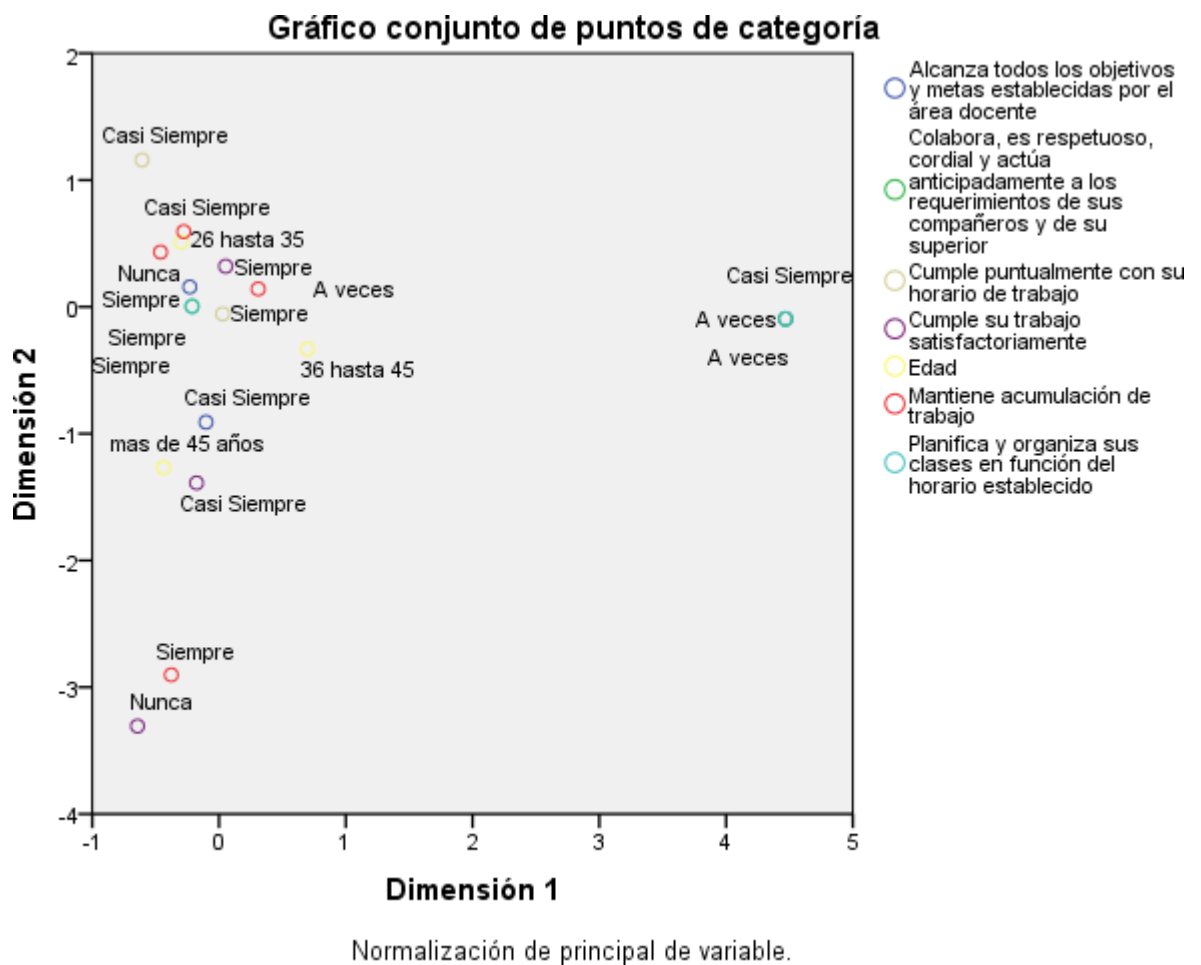


Figura 4 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Ambiente Laboral

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En lo referente al ambiente laboral los indicadores que los docentes perciben no ser considerados o que hay que mejorar es la sobre carga de trabajo, pues estos tienen una valoración de siempre y se encuentra en el cuadrante negativo dando a conocer la sobrecarga laboral.

Según el rango de edad el cumplimiento de estos indicadores está conformados por el cumplimiento de siempre, por parte de los docentes en edades de hasta 35 años, valorados con casi siempre y siempre con los profesores de edades entre 35 hasta 45 años. Por otro lado, los docentes de 45 años y más, valoran cumplir estos indicadores casi siempre y a veces, de manera especial los que tiene que ver con el indicador de la planificación de clases con anterioridad, es respetuoso, cordial y actúa anticipadamente a los requerimientos de sus compañeros y de su superior, pues estos no se cumplen con

frecuencia, su valoración es de casi siempre y se encuentran alejados de todo el bloque de indicadores.

FACTOR 4 Liderazgo.

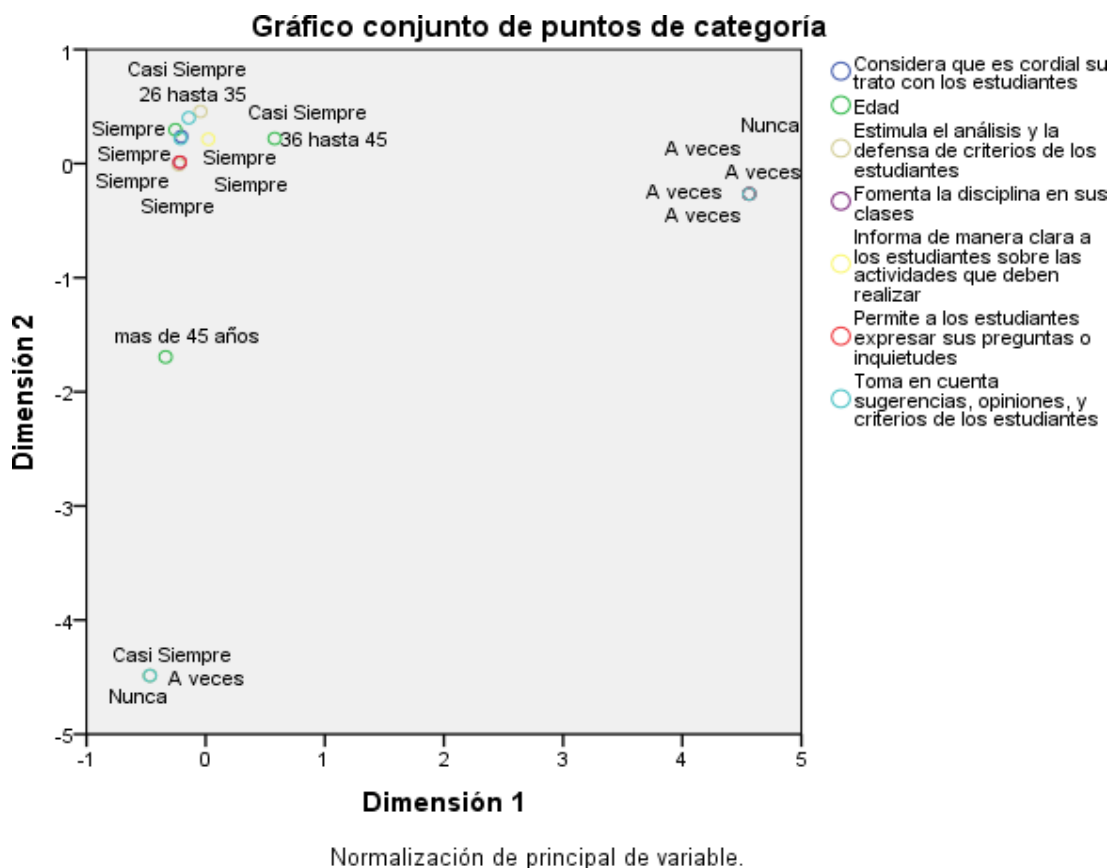


Figura 5 Gráfico conjunto de puntos de categoría - Liderazgo

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En lo referente a indicadores que miden el liderazgo, los docentes de más de 45 años, consideran que esta actividad se va perdiendo, con relación al trato con los estudiantes y es necesario considerar o tomar en cuenta el criterio del estudiante.

En cuanto a los docentes en edades de hasta 45 años consideran que el mantener el liderazgo es fundamental para el desarrollo de sus actividades y ésta lo consideran que debe ser siempre.

ANÁLISIS DE FORMA CONJUNTA DE LOS FACTORES

Tabla 9

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para		
		Total	Inercia	% de varianza
1	,768	2,185	,437	43,692
2	,641	1,954	,391	39,077
Total		4,138	,828	
Media	,704 ^a	2,069	,414	41,384

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

La inercia que presentan los resultados indica la proporción de la varianza de los datos explicada por cada una de las dimensiones. Se observa que hay un 82.8% de la variabilidad de los datos explicada por las dimensiones incluidas en nuestro modelo.

El coeficiente Alfa de Cronbach mide la fiabilidad de la escala de medida y es una media ponderada de las correlaciones entre las variables. Su valor máximo es 1, por cuanto más se aproxime el valor obtenido a 1, mayor resulta la fiabilidad de la escala. En esta oportunidad, se ha obtenido un valor promedio de 0,704 aproximadamente el cual puede considerarse elevado y que existe una relación entre las variables teniendo una consistencia en los resultados asignados por los entrevistados. Este coeficiente está basado en los autovalores.

Tabla 10

Medidas discriminantes

	Dimensión		Media
	1	2	
Edad	,431	,556	,494
Trabajo en sí mismo	,316	,340	,328
Condiciones de trabajo	,652	,177	,415
Autonomía laboral	,431	,527	,479
Liderazgo	,354	,353	,354
Total activo	2,185	1,954	2,069

% de varianza 43,692 39,077 41,384

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

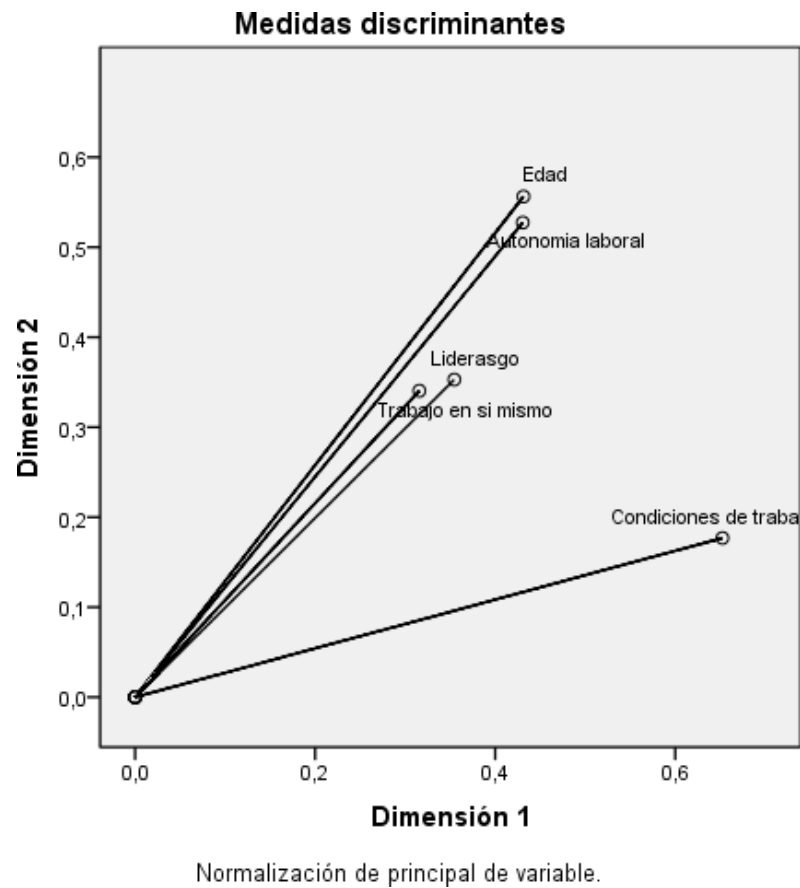


Figura 6 Medidas discriminantes

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En las medidas discriminatorias se obtiene que la edad y la autonomía laboral depende del comportamiento en el desempeño global, dado que, de acuerdo a la edad, los docentes van tomando libertad en el desempeño de sus labores, esto se nota en docentes en rangos de edades mayores a 45 años, posible factor es la experiencia en el desarrollo docente.

La conformación de un segundo bloque de indicadores la toma de liderazgo y trabajo en sí mismo, condiciones que sin importar la edad son considerados importantes en el desempeño docente. Lo indicadores que no se relacionan entre los docentes en ningún margen de edad son las condiciones de trabajo, pues este indicador posee

características de valoración conjunta, ya que cada docente tiene su propio espacio y forma de irse posesionando en su desarrollo diario para cumplimiento de sus metas.

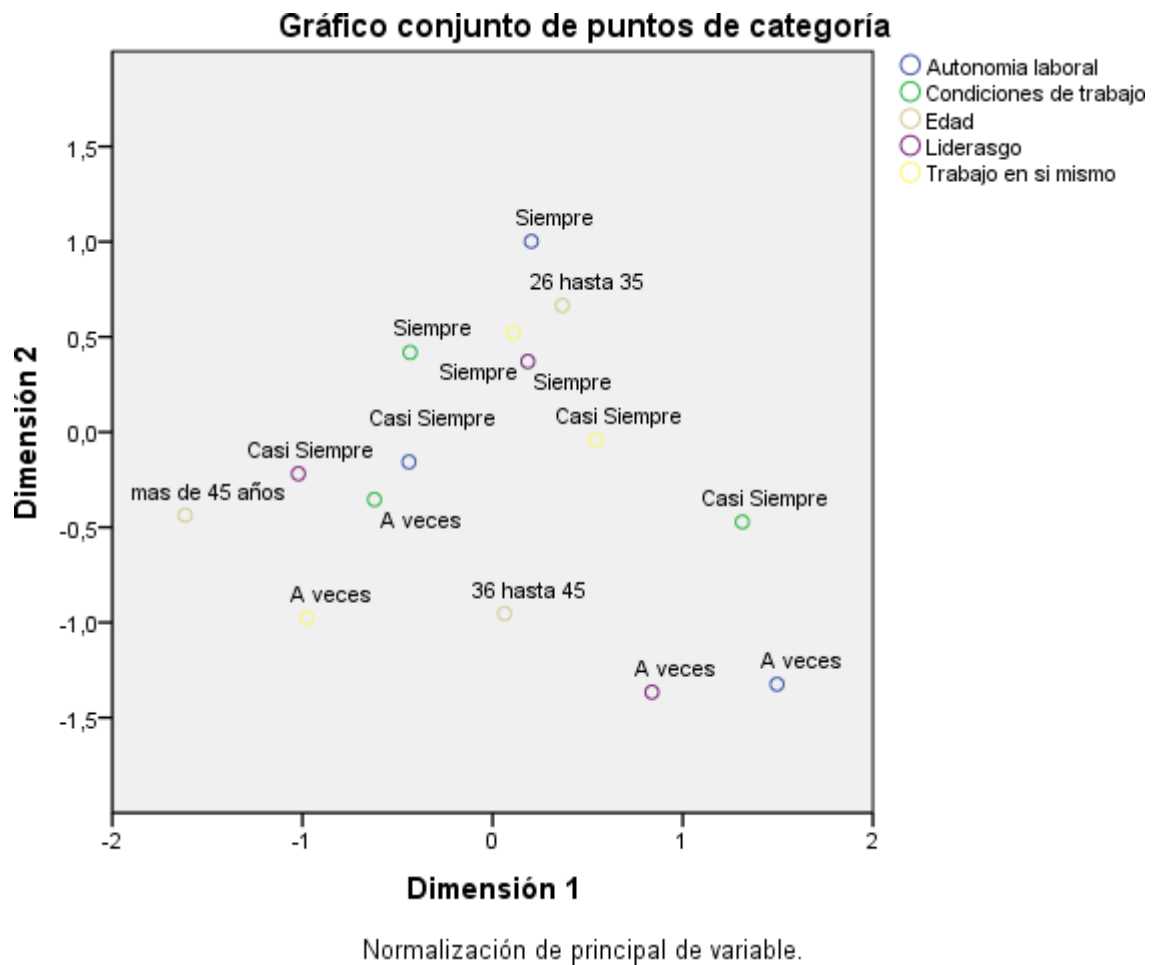


Figura 7 Gráfico conjunto de punto de categoría

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

SATISFACCIÓN:

FACTOR 1: AFINIDAD POR LA CARRERA.

Tabla 11

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa Cronbach	Varianza contabilizada para		
		de Total	Inercia	% de varianza
		(autovalor)		

1	,652	2,091	,418	41,818
2	,554	1,797	,359	35,931
Total		3,887	,777	
Media	,607 ^a	1,944	,389	38,874

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

La inercia que indica la proporción de la varianza de los datos explicada es de un 77.7% de la variabilidad por las dimensiones incluidas en nuestro modelo. El coeficiente Alfa de Cronbach mide la fiabilidad de la escala de medida, por cuanto más se aproxime el valor obtenido a 1 es mejor su confiabilidad. En esta oportunidad, se ha obtenido un valor promedio de 0,607 aproximadamente el cual puede considerarse bueno.

Tabla 12

Medidas discriminantes

	Dimensión		
	1	2	Media
Usted eligió la carrera de docente porque:	,258	,491	,375
Usted mantiene una actitud positiva a los cambios	,713	,607	,660
Se siente conforme con los objetivos de su puesto de trabajo	,670	,129	,399
Se siente orgulloso del trabajo que realiza	,385	,515	,450
Edad	,066	,054	,060
Género	,025	,003	,014
Total activo	2,091	1,797	1,944
% de varianza	41,818	35,931	38,874

a. Variable complementaria.

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Al determinar la discriminación de las variables por dimensión se aprecia que la variable de mantener actitud positiva y la conformidad con los objetivos de su puesto se deben a la dimensión 1 o factor 1, mientras que, las variables de sentirse orgullo se agrupan a la dimensión dos y no se relaciona con las otras dimensiones. En caso de la

variable de mantener una actitud positiva se relaciona con las dos dimensiones tienen inclinación más por la dimensión uno, esto se aprecia en el gráfico siguiente.

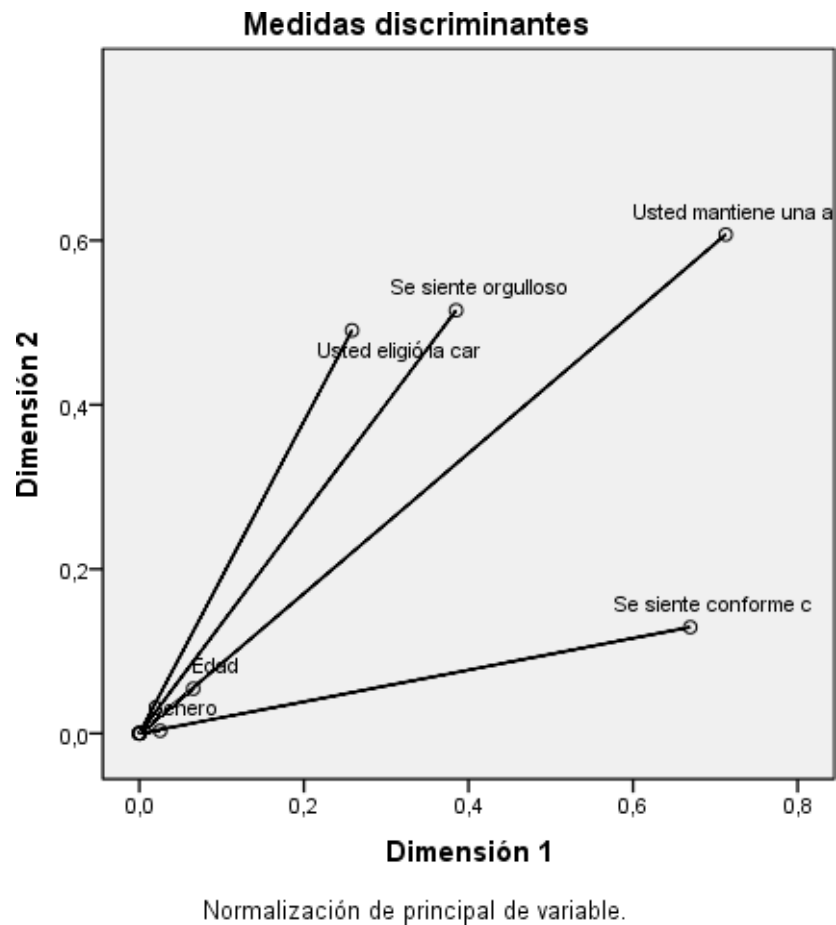


Figura 8 Medidas discriminantes

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En el gráfico claramente se aprecia la tendencia, pero el cumplimiento de los indicadores de satisfacción con la elección de la carrera, el orgullo dando a entender que se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.

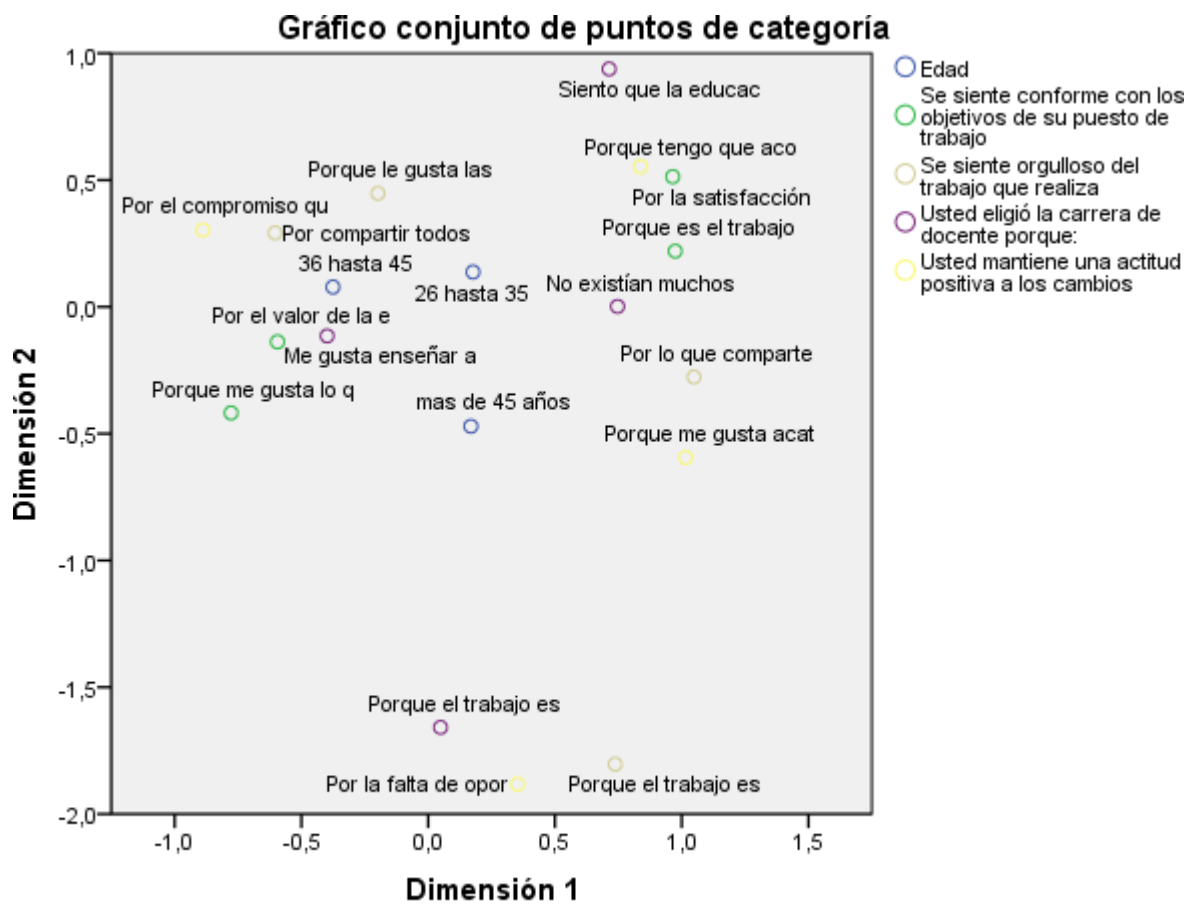


Figura 9 Gráfico conjunto de puntos de categoría

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Al observar la relación entre categorías de respuestas que se asignan a los indicadores según la cercanía de respuestas, se observa más próximo a los docentes de edades de los rangos entre 25 hasta 35 y de 35 hasta 45 años con la calificación de haber elegido la carrera por que les gusta, porque le permite compartir conocimiento y por el valor de satisfacción cumplida.

En docentes mayores a 45 años, la motivación es porque les permite compartir conocimiento y por la falta de apoyo. Esto permite determinar en la actualidad los docentes son afines a lo que desempeñan pues ellos escogieron su trabajo por gusto y no por imposición.

FACTOR 2 - COMPROMISO Y SATISFACCIÓN POR LA PROFESIÓN

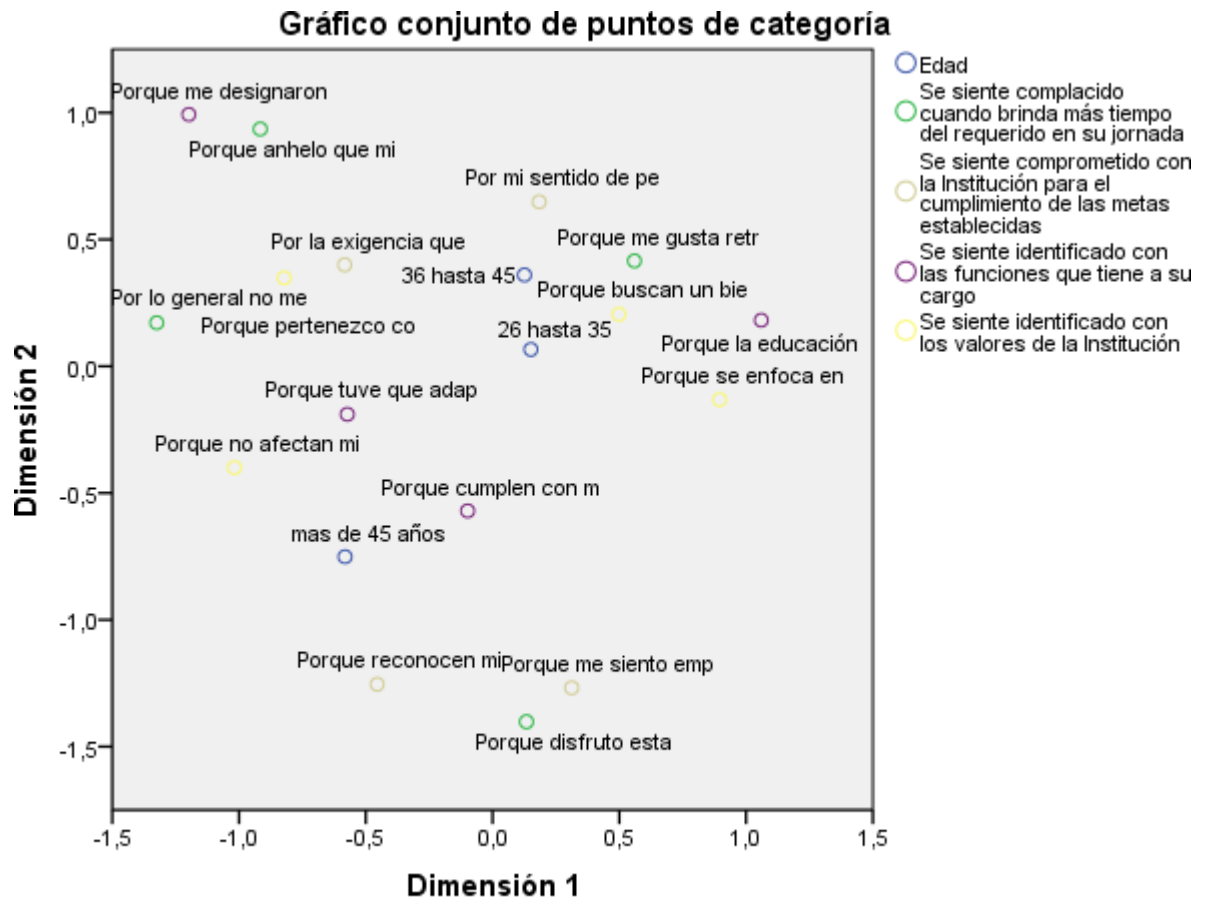
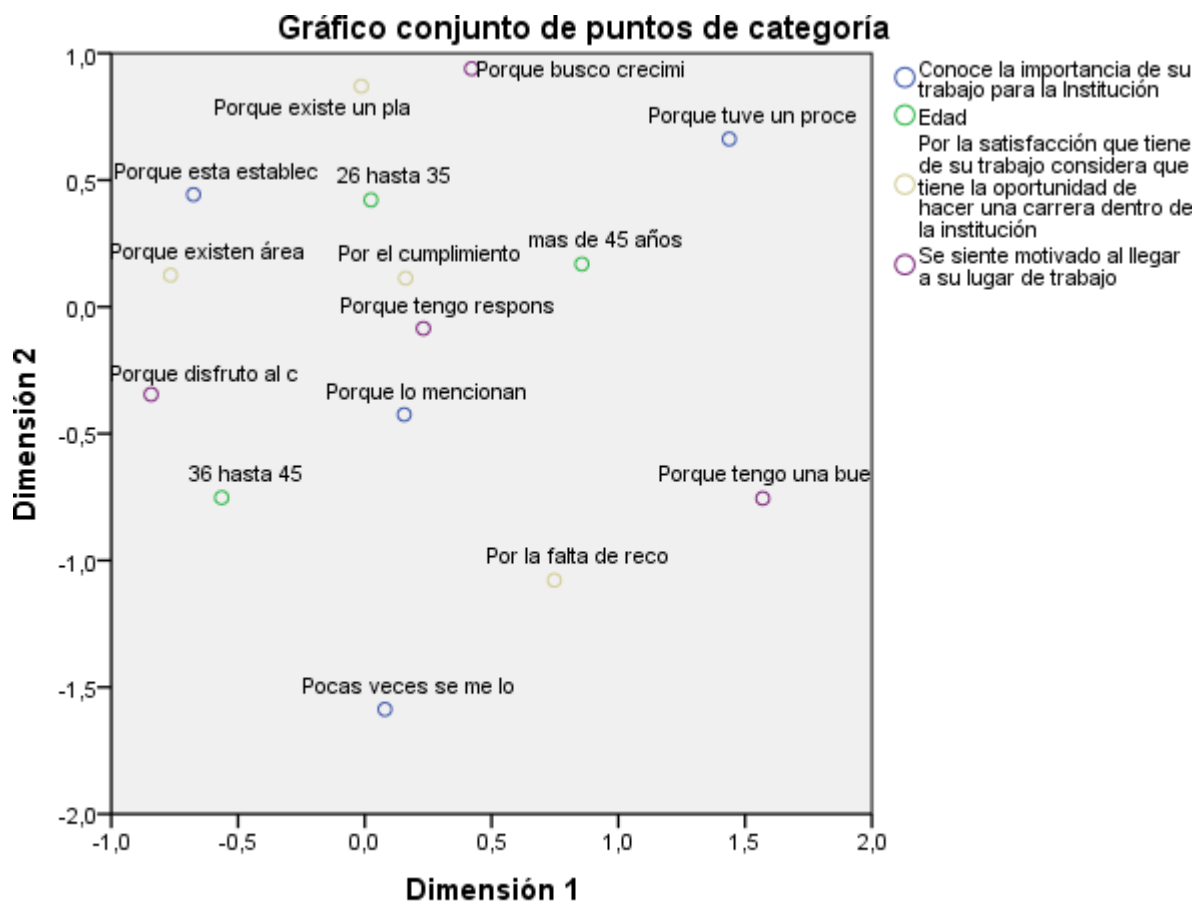


Figura 10 Gráfico conjunto de punto de categoría – compromiso y satisfacción por la profesión

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En el compromiso por la profesión, se generaliza en las edades de 35 hasta 45 años, la decisión de haber optado por este trabajo es por las exigencias que esta demanda y por la búsqueda beneficios, en cuanto a los docentes en edades de hasta 35 años. En la actualidad, se visualiza el enfoque de valor de la educación en la sociedad y el caso de docentes mayores a 25, es porque cumple con el perfil profesional.

FACTOR 3 - MOTIVACIÓN AL TRABAJO



Normalización de principal de variable.

Figura 11 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Motivación al trabajo

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

La medición de la motivación del trabajo, se puede ver que los docentes en edades de 45 años y más manifiestan que escogieron esta carrera porque les permite tener un cumplimiento destacado de sus funciones y por el cumplimiento de responsabilidades.

En el caso de docentes en edades de hasta 35 años, la motivación es la existencia de planes de trabajo, el disfrutar el poder compartir conocimientos y la existencia de áreas de crecimiento profesional.

FACTOR 4 - AMBIENTE LABORAL.

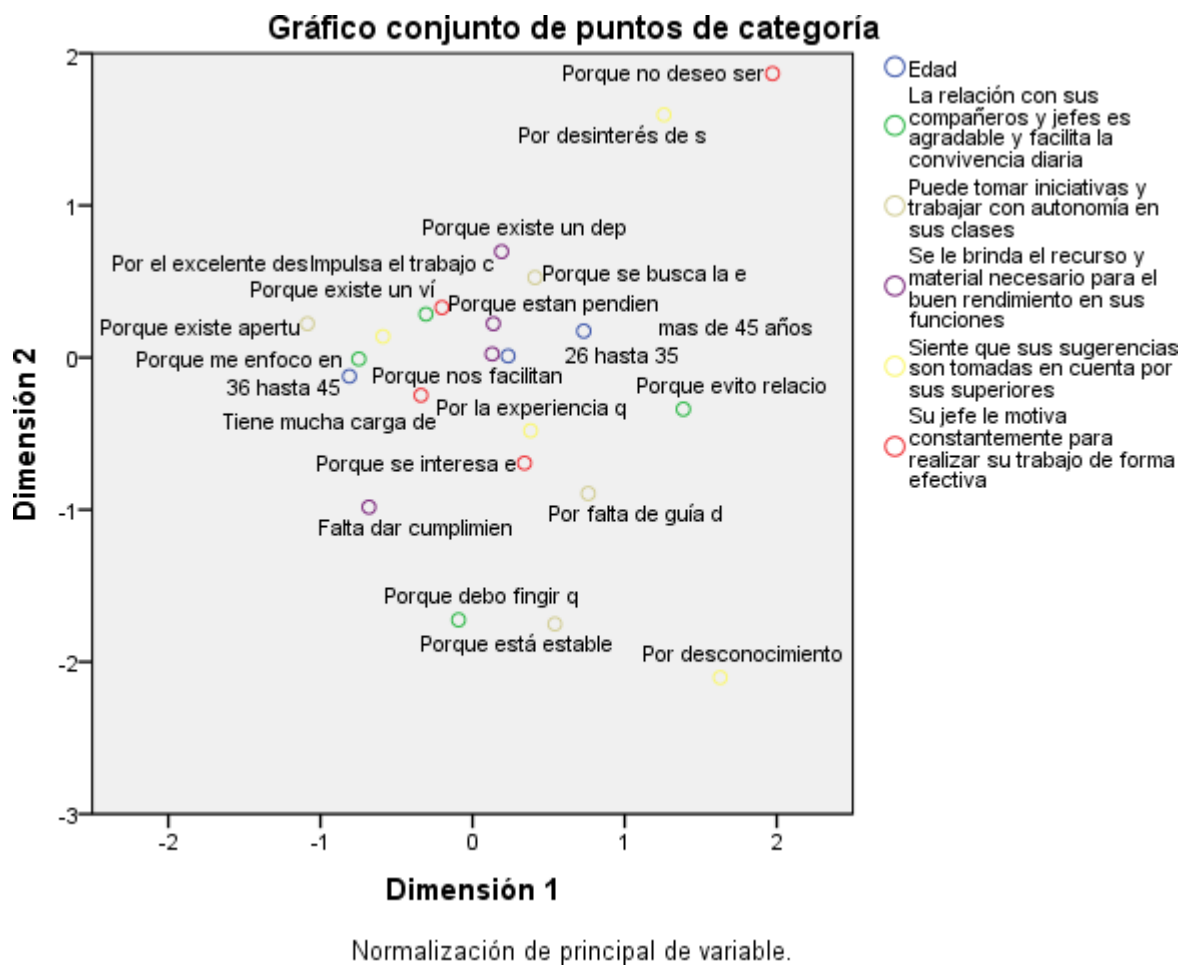


Figura 12 Gráfico conjunto de puntos de categoría – Ambiente laboral

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En lo referente al ambiente laboral, los indicadores sobresalientes que determina la satisfacción del docente por su trabajo, sobresalen la relación con sus compañeros, en el ámbito de la apertura y el impulso al crecimiento y enfoque profesional. Siendo estos resultados repetitivos en todas las edades de estudio, esto se evidencia, ya que la gran cantidad de puntos se concentran en el origen.

Los indicadores de negatividad al ambiente laboral son el no poder tomar iniciativas y el trabajo con autonomía, marcando los inconvenientes de poca apertura a la generación de conocimientos, y el desconocimiento de sus superiores y falta de guías.

ANÁLISIS CONJUNTO DE TODOS LOS FACTORES.

Tabla 13

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para		
		Total (autovalor)	Inercia	% de varianza
1	,766	2,141	,428	42,811
2	,674	1,849	,370	36,979
Total		3,990	,798	
Media	,623 ^a	1,995	,399	39,895

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

La inercia indica la proporción de la varianza de los datos explicada por cada una de las dimensiones. Se observa que hay un 79.8% de la variabilidad de los datos explicada por las dimensiones incluidas en nuestro modelo.

El coeficiente Alfa de Cronbach mide la fiabilidad de la escala de medida y es una media ponderada de las correlaciones entre las variables. Su valor máximo es 1, por cuanto más se aproxime el valor obtenido a 1, mayor resulta la fiabilidad de la escala. En esta oportunidad, se ha obtenido un valor promedio de 0,72 aproximadamente el cual puede considerarse elevado y que existe una relación entre las variables teniendo una consistencia en los resultados asignados.

Tabla 14

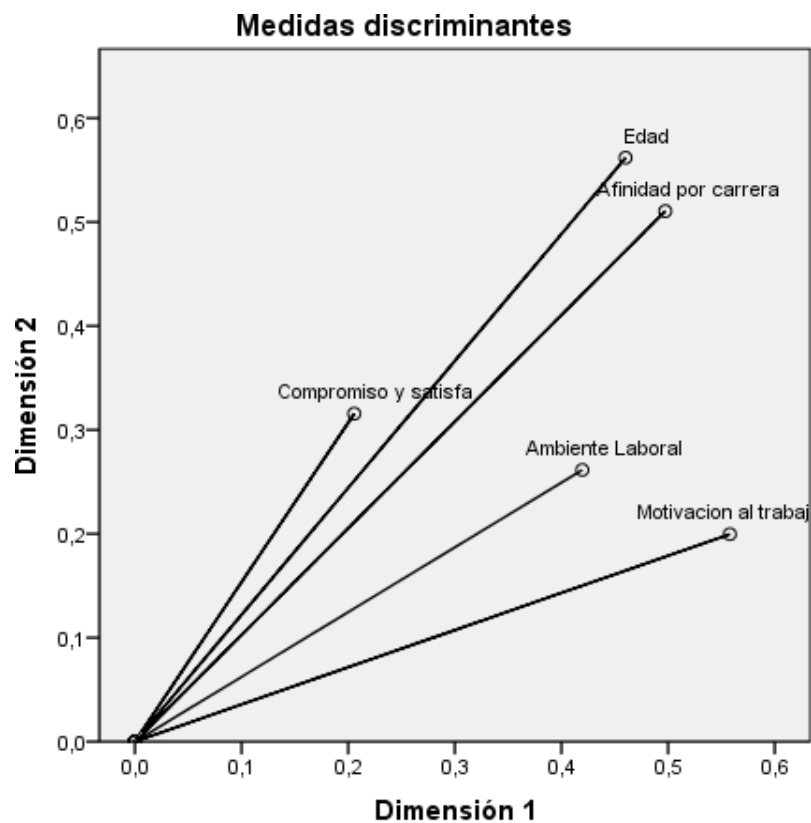
Medidas discriminantes

	<i>Dimensión</i>		<i>Media</i>
	1	2	
Edad	,460	,562	,511
Afinidad por carrera	,497	,511	,504
Compromiso y satisfacción	,206	,316	,261
Motivación al trabajo	,558	,200	,379
Ambiente Laboral	,420	,261	,340
Total activo	2,141	1,849	1,995

% de varianza	42,811	36,979	39,895
---------------	--------	--------	--------

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

Al determinar la discriminación de las variables por dimensión se aprecia que la variable motivación al trabajo, afinidad a la carrera está estrechamente relacionado con la edad del docente y pertenecen a la dimensión 1, otro factor creado es el compromiso y satisfacción, el cual está en la dimensión 1, pero no es un factor determinante para la satisfacción en su profesión docente, el ambiente laboral y motivación por el trabajo son factores que indistintamente de la edad mantienen un criterio de actitud positiva y se relaciona con la dimensión 1 como factores de cumplimiento para un mejor desempeño y gusto por su profesión.

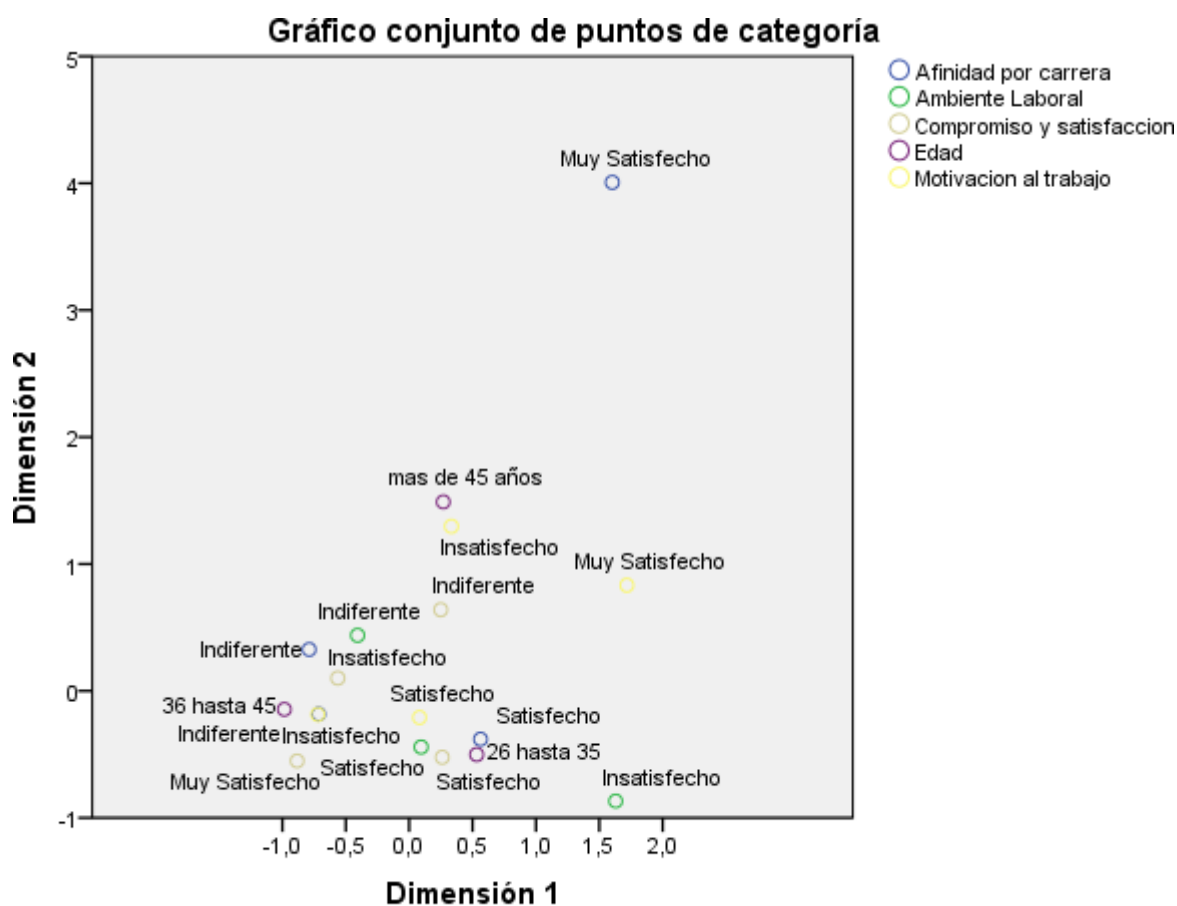


Normalización de principal de variable.

Figura 13 Medidas discriminantes

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En el gráfico claramente se aprecia la tendencia, pero el cumplimiento de los indicadores de satisfacción con la decisión de ser docente, entendiendo que la planta docente existe es por convicción y no por conveniencia.



Normalización de principal de variable.

Figura 14 Gráfico conjunto de puntos de categoría

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

En este gráfico se observa que, según la edad los indicadores de mayor peso en la satisfacción de la profesión se tienen que los docentes en edades de 36 hasta 45 años se muestran indiferentes al categorizar. Por otro lado, los indicadores de ambiente laboral y compromiso y satisfacción, al determinar si esto afecta o no en la aceptación de su profesión docente en los de edades de 45 años y más, el estado es de insatisfacción en la motivación por el trabajo, esto puede ser por el tiempo de trabajo que desarrolla y las actividades se vuelven rutinarias.

Para los docentes de edades menores a 35 años el ambiente de satisfacción por su trabajo es satisfactorio y muy satisfactorio y el cumplimiento de indicadores califica como indiferente el indicador de ambiente laboral.

ANÁLISIS UNIDIMENCIONAL

Tabla 15

Análisis unidimensional

		Género		Edad		
		Masculino	Femenino	26 hasta 35	36 hasta 45	más de 45 años
		% del N de tabla	% del N de tabla	% del N de columna	% del N de columna	% del N de columna
Usted eligió la carrera de docente porque:	Me gusta enseñar a jóvenes y adultos	22,0%	36,6%	50,0%	69,2%	62,5%
	No existían muchos obstáculos para estudiar la carrera	4,9%	2,4%	10,0%	7,7%	0,0%
	Porque el trabajo es estable	2,4%	7,3%	5,0%	15,4%	12,5%
	Siento que la educación es lo más importante	14,6%	9,8%	35,0%	7,7%	25,0%
Usted mantiene una actitud positiva a los cambios	Por el compromiso que tengo a la institución	19,5%	26,8%	40,0%	61,5%	37,5%
	Porque tengo que acostumbrarme, aunque no esté de acuerdo	17,1%	12,2%	30,0%	23,1%	37,5%
	Porque me gusta acatar siempre las disposiciones	0,0%	12,2%	20,0%	7,7%	0,0%
	Por la falta de oportunidades	7,3%	4,9%	10,0%	7,7%	25,0%
Se siente conforme con los objetivos de su puesto de trabajo	Por el valor de la educación para la sociedad	17,1%	12,2%	35,0%	23,1%	25,0%
	Porque me gusta lo que enseño	4,9%	24,4%	25,0%	38,5%	25,0%
	Por la satisfacción del deber cumplido	14,6%	9,8%	25,0%	15,4%	37,5%

Se siente orgulloso del trabajo que realiza	Porque es el trabajo que soñé	7,3%	9,8%	15,0%	23,1%	12,5%
	Porque le gusta las actividades que ejecuta	19,5%	19,5%	25,0%	69,2%	25,0%
	Por lo que comparte con profesionales especializados en el área	4,9%	12,2%	15,0%	23,1%	12,5%
	Por compartir todos los conocimientos que posee	12,2%	19,5%	45,0%	7,7%	37,5%
	Porque el trabajo es bien dignificado	7,3%	4,9%	15,0%	0,0%	25,0%
Se siente complacido cuando brinda más tiempo del requerido en su jornada	Porque me gusta retribuir al crecimiento de la institución	17,1%	31,7%	50,0%	61,5%	25,0%
	Porque disfruto estar en el área académica	17,1%	7,3%	25,0%	15,4%	37,5%
	Por lo general no me siento complacido	4,9%	9,8%	15,0%	7,7%	25,0%
	Porque anhelo que mi esfuerzo sea reconocido	4,9%	7,3%	10,0%	15,4%	12,5%
Se siente identificado con los valores de la Institución	Porque no afectan mi integridad profesional	9,8%	14,6%	25,0%	15,4%	37,5%
	Porque buscan un bien común para la sociedad	12,2%	22,0%	35,0%	38,5%	25,0%
	Porque se enfoca en el bienestar de la comunidad universitaria	14,6%	9,8%	20,0%	30,8%	25,0%
	Porque pertenezco como docente en la institución	7,3%	9,8%	20,0%	15,4%	12,5%
Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo	Porque cumplen con mi perfil profesional	19,5%	14,6%	30,0%	23,1%	62,5%
	Porque tuve que adaptarme a ellas	7,3%	9,8%	15,0%	23,1%	12,5%

	Porque la educación universitaria permite formar profesionales de excelencia	12,2%	19,5%	40,0%	30,8%	12,5%
	Porque me designaron las autoridades de la institución	4,9%	12,2%	15,0%	23,1%	12,5%
Se siente comprometido con la Institución para el cumplimiento de las metas establecidas	Porque reconocen mi esfuerzo	7,3%	4,9%	10,0%	15,4%	12,5%
	Porque me siento empoderado en mi cargo	7,3%	12,2%	20,0%	15,4%	25,0%
	Por mi sentido de pertenencia a la institución	22,0%	29,3%	60,0%	46,2%	37,5%
	Por la exigencia que la institución demanda	7,3%	9,8%	10,0%	23,1%	25,0%
Conoce la importancia de su trabajo para la Institución	Pocas veces se me lo a la menciónado	2,4%	9,8%	5,0%	23,1%	12,5%
	Porque lo mencionan constantemente	12,2%	14,6%	30,0%	23,1%	25,0%
	Porque está establecido en la misión y visión de la institución	22,0%	22,0%	45,0%	46,2%	37,5%
	Porque tuve un proceso adecuado de inducción	7,3%	9,8%	20,0%	7,7%	25,0%
Por la satisfacción que tiene de su trabajo	Por el cumplimiento destacado de mis funciones	4,9%	12,2%	25,0%	15,4%	0,0%
considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución	Porque existen áreas de crecimiento profesional	17,1%	12,2%	25,0%	30,8%	37,5%
	Porque existe un plan de desarrollo organizacional	12,2%	14,6%	30,0%	23,1%	25,0%
	Por la falta de reconocimiento en la institución	9,8%	17,1%	20,0%	30,8%	37,5%
Se siente motivado al llegar a su lugar de trabajo con mis compañeros de trabajo	Porque tengo una buena relación	7,3%	4,9%	10,0%	7,7%	25,0%

	Porque tengo responsabilidades económicas que cumplir	4,9%	14,6%	20,0%	23,1%	12,5%
	Porque disfruto al compartir mis conocimientos con los estudiantes	14,6%	26,8%	40,0%	61,5%	12,5%
	Porque busco crecimiento profesional	17,1%	9,8%	30,0%	7,7%	50,0%
Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva	Porque se interesa en la ejecución adecuada en mis labores	12,2%	12,2%	35,0%	7,7%	25,0%
	Tiene mucha carga de trabajo y no posee interés	7,3%	19,5%	15,0%	53,8%	12,5%
	Impulsa el trabajo colaborativo	22,0%	22,0%	40,0%	38,5%	62,5%
	Porque no deseo ser motivado	2,4%	2,4%	10,0%	0,0%	0,0%
La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria	Porque existe un vínculo de amistad y respeto	22,0%	34,1%	60,0%	53,8%	50,0%
	Porque debo fingir que me agradan	2,4%	2,4%	5,0%	7,7%	0,0%
	Porque evito relacionarme	9,8%	12,2%	25,0%	7,7%	37,5%
	Porque me enfoco en mis labores cotidianas	9,8%	7,3%	10,0%	30,8%	12,5%
Siente que sus sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores	Por la experiencia que poseo	19,5%	17,1%	40,0%	30,8%	37,5%
	Por el excelente desempeño que poseo	19,5%	31,7%	50,0%	61,5%	37,5%
	Por desconocimiento de su superior	0,0%	2,4%	5,0%	0,0%	0,0%
	Por desinterés de su superior	4,9%	4,9%	5,0%	7,7%	25,0%
Puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía en sus clases	Porque existe apertura a la generación de contenido educativo	7,3%	24,4%	30,0%	46,2%	12,5%
	Por falta de guía de su superior	7,3%	7,3%	10,0%	7,7%	37,5%

Se le brinda el recurso y material necesario para el buen rendimiento en sus funciones	Porque se busca la excelencia educativa	24,4%	19,5%	50,0%	38,5%	37,5%
	Porque está establecido en el reglamento interno del docente	4,9%	4,9%	10,0%	7,7%	12,5%
	Porque existe un departamento de insumos en la institución	4,9%	4,9%	15,0%	0,0%	12,5%
	Porque están pendientes de las necesidades del docente	22,0%	19,5%	40,0%	46,2%	37,5%
	Porque nos facilitan la ejecución del trabajo	14,6%	17,1%	30,0%	23,1%	50,0%
	Falta dar cumplimiento a los requerimientos	2,4%	14,6%	15,0%	30,8%	0,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta

6. CONCLUSIONES

El estudio realizado en la Universidad Tecnológica Indoamérica ha permitido identificar aspectos importantes relacionados con la satisfacción y el desempeño laboral que presentan los docentes de la mencionada institución.

A través de la aplicación de pruebas estadísticas se ha determinado que el grado de satisfacción laboral que presentan los docentes depende en gran medida de las escalas de edad que éstos presentan, los principales resultados muestran que, los docentes de un rango de edad menor a los 35 se muestra motivado, mientras que para los profesores mayores a esta edad se encuentran desmotivados, considerando aspectos tales como, trabajo que desarrollan y actividades rutinarias dentro de sus labores.

El desempeño laboral dentro de la institución presenta resultados similares a los analizados en la variable satisfacción laboral, ya que el grupo correspondiente al rango de edad menor a los 35 muestran un desempeño óptimo, tomando en cuenta tres aspectos fundamentales: el ambiente laboral, la autonomía laboral, el liderazgo y la dedicación al trabajo en sí mismo, no obstante, en algunos casos, algunos factores identificados a través del análisis tales como: el trabajo en optimización de recursos y entrega tiempo trabajos asignados pueden generar un incumplimiento de las tareas establecidas.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Institución realizar análisis periódicos a sus docentes a través la aplicación de encuestas a fin de medir la satisfacción laboral que éstos presentan.

Se recomienda llevar a cabo evaluaciones del desempeño periódicas a fin de conocer los diferentes factores que influyen en el desempeño de los docentes de la Universidad.

Aplicar técnicas adecuadas que permitan mejorar el nivel de desempeño y satisfacción laboral, a través de prácticas adecuadas de modalidades de trabajo, con el fin de que los docentes desarrollen mayor productividad en su trabajo.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Aduna, García y Rosado. (2013). Gestión estratégica de Recursos Humanos. paper, 25.
- Aguayo, N, Mena, V, Lara, T,. (2017). Cultura y Gestión del Conocimiento en organizaciones del Ecuador.
- Aira, M. (2016). LAS INSTITUCIONES Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. LAS INSTITUCIONES Y SU INCIDENCIA EN EL CRevista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales , 99-111.
- Alcover, C, Martínez, D, Rodríguez, F, Dominguez, R. (2015). Introducción a la psicología del trabajo.
- Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Granica.
- Alles, M. (2008). Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias. Granica.
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. .
- Alonso y García. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. Intangible Capital, 1003-1025.
- Amorós. (2007). Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Perú.
- Anaya y López. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Revista de Investigación Educativa, 435-452.
- Anaya y Nieto, 2015; Skaalvik y Skaalvik, 2011; Belkelman, 2004; Weiss, 2002; Scott, 2000; Hagedorn, 2000; Perie & Baker, 1997; Spector, 1997; Campbell, 1982; Dinham y; Locke, 1976. (s.f.). Satisfacción laboral del profesorado de educación. Revista de Investigación Educativa.
- Anaya, D, Suarez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. Revista española de orientación y psicopedagogía, 283-294.
- Anaya, D, y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. . Revista de Investigación Educativa.

- Arias, W, Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia y trabajo*, 20.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral.
- Bravo, C, Sarmentero, I, Gómez, O, Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 92-100.
- Caballero. (2003). Satisfacción de los secretarios de los centros educativos. *RELIEVE*, 198-235.
- Calderón, Murillo y Torres. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Cuaderno de Administración*, 109-137.
- Cano. (2009). Clima organizacional. 4.
- Cantón, I, y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 214-226.
- Cárdenas, Arciniegas, y Barrera . (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 121-127.
- Cardona y Zambrano. (2014). Instrumentos de Evaluación de Clima Organizacional. *Estudios Gremiales* , 184-189.
- Carrillo, A. (2016). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>.
- Castillo. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. *Red Tercer Milenio*, 140.
- Castrillón. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá: Centro editorial universidad del rosario.
- Chaparro y Urra. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Revista Tendencia y Retos*, 44.
- Chávez, C. (2015). Diccionario de recursos humanos: técnicas organizacionales y teorías administrativas.
- Chiang, M, Gómez, N, Salazar, C. (2015). Satisfacción en el trabajo y liderazgo en instituciones privadas de educación. *Cuaderno Administrativo*, 65-74.
- Chiang, M, Heredia, S, Santamaría, E. (2017). Clima Organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 73-86.
- Chiang, M, y Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. 60.
- Chiang, Núñez, Martín, y Salazar. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima organizacional: Un análisis de género y edad . *Panorama Socioeconómico*, 90-100.

- Chiang, Salazar, Huerta, y Nuñez. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Universum*, 66-85.
- Chiavenato. (2008). *Gestión del talento humano*. McGrawHill.
- Corrales y Díaz. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana de Gerencia*, 644-658.
- Cortés, D, Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros*.
- Cortina, A, Velásquez, J. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*.
- Cubillos, Velásquez y Reyes. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 69-73.
- Cueva, K, Díaz, M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco. *Universidad Peruana Unión*.
- Cújar, A, Ramos, C, Hernández, H, López, J . (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. Elsevier.
- Cújar, Ramos, Hernández, y López . (2013). *Cultura Organizacional, evolución en la medición*. Estudios Gerenciales.
- De la Cruz, I. (2015). *Apoyo administrativo a la Gestión de Recursos Humanos*. España.
- Delfín y acosta. (s.f.).
- Delfín y Acosta. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamiento y Gestión*, 184-202.
- Dipp, Tena, Villanueva. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los Docentes de posgrado. *Revista Electrónica diálogos educativos ISSN*, 12.
- Duran, S, Parra, M, García, J . (2018). El aprendizaje como técnica de mejora continua en la gestión de desarrollo organizacional en PYMEs Colombianas. *Mtro. Adolfo Pontigo Loyola*, 97-113.
- EKOS. (2013). *Gestión del talento humano en el mundo*. EKOS.
- Erazo y Aguilera. (2015). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 141-154.
- Forero, C, Ramírez, V, Cabañas, M . (2019). El comportamiento organizacional ante la implementación de las normas de información financiera. . *Aglala*, 340-364.
- Gálvez, P, Grimaldi, M, Sánchez, A, Fernández, J, García, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de psicología del deporte*, 104-109.

- Garbanzo. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 67-87.
- García. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento y Gestión*, 162-200.
- García, A. (2017). La satisfacción laboral en un centro educativo superior. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*.
- García, J, Duran, S, Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmeccánica. *Face*, 130-141.
- García, M, Iglesias, S, Martín, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 173-182.
- Garzón. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. *Colección lecciones* , 207.
- Genesi, Romero y Tinedo. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 102-128.
- Gómez y Rodríguez. (2003). *La Cultura Organizacional*. 21.
- Gómez, I. (2016). Desarrollo organizacional de estudio: Bodega La Rural. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.
- González, L. (2015). Burnout: consecuencias y soluciones.
- González, M. y. (2014). Planeación e integración de los recursos humanos : Capital humano .
- Grijalva, A, Palacios, J, Patiño, C, Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de análisis estadístico*, 13, 7- 45.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración.
- Herman Frank Littlewood y Jesús Felipe Uribe. (2018). *Psicología Organizacional en Latinoamérica. Manual Moderno*.
- Herman Frank Littlewood, Jesús Felipe Uribe. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica. El Manual Moderno*.
- Herman Frank Littlewood, y Jesús Felipe Uribe. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica. El Manual Moderno*.
- Herman Frank Littlewood, y Jesús Felipe Uribe., (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica. El Manual Moderno*.

- Hernández. (2019). Plan de acción basado en Gestión del Talento Humano para el mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio de santa rosa. Universidad de Carabobo-Maestría en gerencia avanzada en educación .
- Hernández, J; Moreno, M; Esmeralda, C; Martínez, H; Rivas, M; Dinorah, M;. (2015). Propuesta de un sistema administrativo para la optimización de los recursos que contribuyan a la ejecución de proyectos de la organización no gubernamental sus hijos, ubicada en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador (Caso ilustrativo). Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador, 31.
- Hernández, M. (2017). Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología. En Hernández. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F: McGRAW HILL /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jiménez, A, Jara, M, Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Psicol. Esc. Educ.
- Juárez. (2012). Clima organizacional. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 307-314.
- Juárez. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 307-314.
- Karasek Jr, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign.
- Llanos, M, Bell, R. (2018). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ABORDAJE CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN DE VARIABLES PARA SU ESTUDIO. Revista Científica ECOCIENCIA.
- López, L, Rubio, G, Uribe, M. (2019). Responsabilidad Social Interna: Una perspectiva del talento humano. Ibagué-Tolima: Universidad del Tolima.
- López, M, Romero, I, Sánchez, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. López, M. A. S., Romero, I. H., & Sánchez, A. E. F. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores deRevista Gobierno y Gestión Pública, 101-121.
- López, P, Díaz, Z, Segredo, A, Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. . Revista Cubana de Salud Pública, 3-15.
- Madero, S, Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. . Estudios Gerenciales, 51-59.

- Maldonado, A. (2019). Satisfacción laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores. Forbes.
- Martín, Segredo y Perdomo. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. Educ Med Super.
- Martínez. (2013). Gestión del Talento Humano. Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, 60-71.
- Masum, A, Azad, M, Beh, L . (2015). Determinantes de la satisfacción laboral de los académicos. Evidencia empírica de universidades privadas en Bangladesh. Plos one.
- Mayo, I, Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. . Revista Lasallista de Investigación, 214-226.
- Mayo, I, y Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Revista Lasallista de Investigación.
- Mejía, A, Bravo, M, Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial, 6-7.
- Mercado, D y Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. Journal of Work and Organizational Psychology, 1-9.
- Minsal y Pérez. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. ACIMED.
- Molina, Briones y Arteaga. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Ciencias económicas y empresariales, 498-510.
- Montoya, P, Beiiio, N, Bermúdez, N, Burgos, F, Fuentealba, M, Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. . Ciencia y Trabajo, 7-13.
- Morales, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. Universitas Psychologica.
- Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. México: Grupo editorial patria.
- Nieto, Anaya, y Suárez. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. Nieto, D. A., & Riveiro, J. M. S. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mRevista Española de Orientación y Psicopedagogía, 283-294.

- Ortiz, A. (2018). competencia laboral y desempeño laboral en el personal de servicio de laboratorio clínico en el hospital nacional hipólito unanue. Universidad Cesar Vallejo, posgrado.
- Osemeke, M. y Adegboyega, S. (2017). Revisión crítica y comparativa entre la teoría de las necesidades de Maslow, Herzberg y McClelland. *Negocios y Finanzas*, 161-173.
- Pacheco, S, Rodríguez, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 145-161.
- Parra y Durán. (2014). Desarrollo organizacional y estrategias de tecnoformación en instituciones de educación superior colombianas. *Artículos*, 14-15.
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pediguero, M. (2016). *Apoyo Administrativo a la gestión de recursos humanos*. Málaga: IC Editorial.
- Pedraza, Amaya y Conde. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Peña, M, Díaz,G, Chávez, A, López, C, Vásquez, B. (2018). LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA. *Revista Global de Negocios*, 93-102.
- Peña,M, Díaz, G, Chávez, A, Sánchez, C. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 95-105.
- Pérez. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *UPIICSA XVII*, 6.
- Pérez y de la Garza. (2007). Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Panorama Administrativo*.
- Pérez, A, Milian, A, Cabrera, P, Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. . *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 86-99.
- Pérez, A, Milian, A, Cabrera, P, Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. . INFODIR*, 24.
- Pérez, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación médica*, 3-8.

- Pérez, F, Díaz, N, Caro, J . (2019). Pérez, F. J. C., Díaz, N. DSATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN EN EL CENTRO DE DIÁLISIS NEFRO CIX SAC 2018. CURAE, 2-10.
- Pinto. (2012). Desarrollo Organizacional. Tercer Milenio.
- Pujol, C, Lucas, J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Revista de Docencia Universitaria, 261-292.
- Pujol, C. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Revista de Docencia Universitaria, 261-292.
- Queipo y Useche. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales, 486-496.
- Quero, Mendoza y Torres . (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. Negotium, 22-33.
- Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos . Málaga: ICB.
- Reichers, S. y. (1983).
- Reyes, J, Moros, H, . (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina.
- Ribes, G , Perello, M, y Herrero, A . (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas.
- Río, A, Velásquez, J. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir.
- Río, A, Velásquez, J. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. Revista Logos, Ciencia & Tecnología.
- Rivera, D, Carrillo, S, Forgiony, J, Nuván, I, Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. Revista Espacios, 27.
- Rivera, D, Carrillo, S, Forgiony, J, Nuván, I, Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. Revista Espacios, 27.
- Rivera, D, Rincón, J, Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macroprocesos de una ESE. Revista Espacios, 5.
- Robbins y Judge. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson.
- Rodríguez. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio, 67-92.
- Rodríguez. (2015). Diagnóstico Organizacional. Desarrollo Organizacional de los Diplomados de Ingeniería Industrial UC-la clase ejecutiva.

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presenete en una empresa de servicio. *Revista Educación en valores*.
- Rojas, Y. (2018). La gestión integral como facilitadora del desarrollo organizacional y del desarrollo organizacional y del desarrollo sostenible. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11-21.
- Rondón, M, Ammar, M. . (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 148-165.
- Rosero, G, Obando, B, Ibarra, V, Cabrera, I, Salazar, F, Lorenzo, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. . *Revista Cubana de Investigaciones Biomé*, 1-11.
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.
- Ruiz. (2012). Gestion de talento humano.
- Ruiz y Naranjo. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia. *Diversitas*, 285-307.
- Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*.
- Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*.
- Salessi, S, Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 93-108.
- Samanez, H, Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* , 42-52.
- Sánchez. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, 235-254.
- Sánchez, S, Fuentes, F, Artacho,C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral (Vol. 219).
- Sandoval. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 83-88.
- Schultz. (1961). El factor del talento humano en las organizacioes: análisis desde una perspectiva crítica.
- Segredo. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de la Salud Pública*.
- Segredo y Reyes. (2004). Clima organizacional en salu pública. *Escuela nacional de salud pública de Cuba*, 8.

- Segredo, A, García, A, López, P, León, P, Perdomo, I . (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 115-129.
- Segredo, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*.
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en la salud. *Revista Cubana Salud Pública*.
- Segredo, García, León, Perdomo . (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. *INFODIR*, 86-99.
- Segredo, García, León, Perdomo. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. *INFODIR*, 86-99.
- Segredo, García, León, y Perdomo. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. *INFODIR*, 86-99.
- Segredo, García, López, León, Perdomo. (2015). Enfoque sistémico del Clima Organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 115-129.
- Segredo, Martín, Gómez, y Lozada. (2012). Gestión y desarrollo organizacional en salud pública. *Revista de Información para la dirección en salud*.
- Soberanes y de la Fuente. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 180-194.
- Tejedor. (2012). Gestión de talento humano.
- Terán y Lorenzo. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior . *Omnia*, 96-110.
- Terán, Montenegro, García, Realpe, Villarreal, Fernández. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí Ecuador. *Cubana Invest Biomed*.
- Terán, T, Montenegro, B, García, V, Realpe, I, Villareal, F, Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí. *Revista Cubana Investigación Biomédica*.
- Tongo, M. (2018). Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja. *Universidad Autónoma del Perú*.
- Triadó, X, Aparicio, P, Freixa, M, Torrado, M . (2015). Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales. *Revista de Docencia Universitaria*, 203-229.

- Trujillo, M, Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. . *Scientia et technica*, 161-166.
- Ucrós, M. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 107-116.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional : Trabajo, salud y factores psicosociales. Manual Moderno.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.
- Vagas. (2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5-15.
- Valencia y Acosta. (2012). La Gestión del Talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 105-113.
- Vargas. (2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5-15.
- Vargas, T, Balderas, V, Amador, E, Becerra, L, Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia. *Teuken Bidikay*.
- Vayas, C, Herrera, J, Jurado, S, Agama, V. (2020). Competencias gerenciales en el clima organizacional de las empresas del sector de calzado. *CIENCIAMATRIA*, 128-156.
- Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 58-81.
- Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales*, 87-109.

9. DECLARACIÓN FINAL

El proponente del Plan del Proyecto de Investigación, de forma libre y voluntaria declara lo siguiente:

- Que el plan descrito en este documento es una obra original y por lo tanto asumo la completa responsabilidad legal en el caso de que un tercero alegue la titularidad de los derechos intelectuales del plan, exonerando a la Universidad Técnica de Ambato y a la Facultad de Administración de cualquier acción legal que se derive por este causal.
- Que la presente investigación no causará perjuicio alguno al ambiente y no transgredirá norma ética alguna, y que en el caso de que la investigación requiera de permisos previos a su ejecución, el proponente debe obtenerlos legalmente.
- Acepto que, si el plan como parte de los resultados del mismo genera algún producto o procedimiento susceptible de obtener derechos de propiedad intelectual, de los cuales se deriven beneficios, éstos serán compartidos por la Facultad, la(s) instituciones que compartieron la investigación y el equipo de investigadores, en los términos definidos en el respectivo convenio específico.

Lugar y fecha: Ambato, 03 de septiembre del 2020

JOSE MIGUEL
ACUNA MAYORGA

Firmado digitalmente por JOSE
MIGUEL ACUNA MAYORGA
Fecha: 2020.11.27 22:18:27 -05'00'

José Miguel Acuña Mayorga
Autor/a del Plan



Ximena Morales
Tutor/a del Plan

ANEXOS

Encuesta variable dependiente

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL					
Edad:	18 a 25 años <input type="checkbox"/>	26 a 35 años <input type="checkbox"/>	36 a 45 años <input type="checkbox"/>	mas de 45 años <input type="checkbox"/>	
Sexo:	Masculino <input type="checkbox"/>		Femenino <input type="checkbox"/>		
Cargo que desempeña:			Facultad:		
Instrucciones: La presente encuesta tiene la finalidad de medir el desempeño laboral del personal docente, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y responder según su criterio.					
Deberá marcar con la letra X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.					
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo en su trabajo				
2	Busca mejorar su rendimiento				
3	Realiza su trabajo de forma productiva, optimizando recursos				
4	Le gusta participar en actividades en grupo				
5	Entrega a tiempo el trabajo que se le asigna				
6	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad				
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo				
8	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que ocupa actualmente				
9	Considera que su labor es destacada y beneficia a la institución				
10	Realiza sus tareas diarias con profesionalismo				
11	Planifica y organiza sus clases en función del horario establecido				
12	Cumple su trabajo satisfactoriamente				
13	Alcanza todos los objetivos y metas establecidas por el área docente				
14	Cumple puntualmente con su horario de trabajo				
15	Colabora, es respetuoso, cordial y actúa anticipadamente a los requerimientos de sus compañeros y de su superior				
16	Mantiene acumulación de trabajo				
17	Considera que es cordial su trato con los estudiantes				
18	Informa de manera clara a los estudiantes sobre las actividades que deben realizar				
19	Fomenta la disciplina en sus clases				
20	Toma en cuenta sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes				
21	Permite a los estudiantes expresar sus preguntas o inquietudes				
22	Estimula el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes				

Encuesta variable independiente

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL					
Edad	18 a 25 años <input type="checkbox"/>	26 a 35 años <input type="checkbox"/>	36 a 45 años <input type="checkbox"/>	mas de 45 años <input type="checkbox"/>	
Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>		Femenino <input type="checkbox"/>		
Cargo que desempeña:	Facultad:				
Instrucciones: La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción laboral del personal docente, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y responder según su criterio.					
Deberá marcar con la letra X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.					
1	Usted eligió la carrera de docente porque:	A. Me gusta enseñar a jóvenes y adultos	B. No existían muchos obstáculos para estudiar la carrera	C. Porque el trabajo es estable	D. Siento que la educación es lo más importante
2	Usted mantiene una actitud positiva a los cambios.	A. Por el compromiso que tengo a la institución.	B. Porque tengo que acostumbrarme, aunque no esté de acuerdo	C. Porque me gusta acatar siempre las disposiciones	D. Por la falta de oportunidades.
3	Se siente conforme con los objetivos de su puesto de trabajo.	A. Por el valor de la educación para la sociedad.	B. Porque me gusta lo que enseño.	C. Por la satisfacción del deber cumplido.	D. Porque es el trabajo que soñé.
4	Se siente orgulloso del trabajo que realiza.	A. Porque le gusta las actividades que ejecuta.	B. Por lo que comparte con profesionales especializados en el área.	C. Por compartir todos los conocimientos que posee.	D. Porque el trabajo es bien dignificado.
5	Se siente complacido cuando brinda más tiempo del requerido en su jornada.	A. Porque me gusta retribuir al crecimiento de la institución.	B. Porque disfruto estar en el área académica.	C. Por lo general no me siento complacido.	D. Porque anhelo que mi esfuerzo sea reconocido.
6	Se siente identificado con los valores de la Institución.	A. Porque no afectan mi integridad profesional.	B. Porque buscan un bien común para la sociedad.	C. Porque se enfoca en el bienestar de la comunidad universitaria.	D. Porque pertenezco como docente en la institución.
7	Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo.	A. Porque cumplen con mi perfil profesional.	B. Porque tuve que adaptarme a ellas.	C. Porque la educación universitaria permite formar profesionales de excelencia.	D. Porque me designaron las autoridades de la institución.
8	Se siente comprometido con la Institución para el cumplimiento de las metas establecidas.	A. Porque reconocen mi esfuerzo.	B. Porque me siento empoderado en mi cargo.	C. Por mi sentido de pertenencia a la institución.	D. Por la exigencia que la institución demanda.
9	Conoce la importancia de su trabajo para la Institución.	A. Pocas veces se me lo a mencionado.	B. Porque lo mencionan constantemente.	C. Porque esta establecido en la misión y visión de la institución.	D. Porque tuve un proceso adecuado de inducción.
10	Por la satisfacción que tiene de su trabajo considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución.	A. Por el cumplimiento destacado de mis funciones.	B. Porque existen áreas de crecimiento profesional.	C. Porque existe un plan de desarrollo organizacional.	D. Por la falta de reconocimiento en la institución.
11	Se siente motivado al llegar a su lugar de trabajo.	A. Porque tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	B. Porque tengo responsabilidades económicas que cumplir.	C. Porque disfruto al compartir mis conocimientos con los estudiantes.	D. Porque busco crecimiento profesional.
12	Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.	A. Porque se interesa en la ejecución adecuada en mis labores.	B. Tiene mucha carga de trabajo y no posee interés.	C. Impulsa el trabajo colaborativo.	D. Porque no deseo ser motivado.
13	La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria.	A. Porque existe un vínculo de amistad y respeto.	B. Porque debo fingir que me agradan.	C. Porque evito relacionarme.	D. Porque me enfoco en mis labores cotidianas.
14	Siente que sus sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores.	A. Por la experiencia que poseo.	B. Por el excelente desempeño que poseo.	C. Por desconocimiento de su superior.	D. Por desinterés de su superior.
15	Puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía en sus clases.	A. Porque existe apertura a la generación de contenido educativo.	B. Por falta de guía de su superior.	C. Porque se busca la excelencia educativa.	D. Porque está establecido en el reglamento interno del docente.
16	Se le brinda el recurso y material necesario para el buen rendimiento en sus funciones.	A. Porque existe un departamento de insumos en la institución.	B. Porque estan pendientes de las necesidades del docente.	C. Porque nos facilitan la ejecución del trabajo.	D. Falta dar cumplimiento a los requerimientos.