



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral de docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente  
Rocafuerte, Guayaquil 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Jácome Galarza, Chanena Margarita (ORCID: 0000-0001-7796-8077)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios por estar presente en cada paso de mi vida, a mi familia, por haberme dado la oportunidad de continuar formándome y haber sido mi apoyo a lo largo de estos dos años y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

La autora

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a mi tutora de tesis la Dra. Liliana Espinoza Salazar, por haberme guiado, en la elaboración de este trabajo de titulación y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A la Universidad César Vallejo, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

La autora

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de la variable	14
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

## Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la Población .....	16
Tabla 2. Nivel de satisfacción de la tarea de los docentes .....	21
Tabla 3. Nivel de Condiciones de Trabajo de los docentes .....	23
Tabla 4. Nivel de Reconocimiento Personal y/o Social.....	24
Tabla 5. Nivel de Beneficio Económico de los docentes .....	26
Tabla 6. Nivel de Satisfacción laboral de docentes .....	28

## Resumen

En la investigación denominada Satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se propuso el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018. La población de estudio fueron los 30 docentes con nombramiento de la jornada matutina, la información se recolecto a través de un cuestionario de 27 ítems con escala tipo Likert donde: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), este instrumento tiene una confiabilidad de 0,981 según el Alfa de Cronbach, la investigación fue no experimental de tipo descriptivo y se procesaron los datos de manera cuantitativa y cualitativa a través de los programas IBM SPSS Statistics 22 y Excel. Los resultados obtenidos en esta investigación descriptiva indican que la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentra entre el 70% de nivel medio y 30% de nivel alto, concluyendo que en la institución educativa los docentes tienen un nivel medio de satisfacción laboral.

**Palabras Claves:** Satisfacción, Condiciones, Reconocimiento, Beneficio.

## **Abstract**

In the research entitled Teachers' Satisfaction of the Vicente Rocafuerte Replica Educational Unit, Guayaquil 2018, the objective of determining the level of job satisfaction of teachers of the Vicente Rocafuerte Replica Educational Unit, Guayaquil 2018, was proposed. The study population was the 30 teachers with appointment of the morning session, the information was collected through a questionnaire of 27 items with Likert type scale where: Strongly disagree (1), Disagree (2), Undecided (3) , Agree (4) and Strongly agree (5), this instrument has a reliability of 0.981 according to the Cronbach's Alpha, the research was non-experimental of descriptive type and the data were processed quantitatively and qualitatively through the programs IBM SPSS Statistics 22 and Excel. The results obtained in this descriptive investigation indicate that the job satisfaction of the teachers of the Vicente Rocafuerte Replica education unit, Guayaquil 2018, is between 70% of medium level and 30% of high level, concluding that in the educational institution the teachers They have a medium level of job satisfaction.

**Keywords:** Satisfaction, Conditions, Recognition, Benefit.

## I. INTRODUCCIÓN

Se conoce que la satisfacción laboral es un indicador que permite conocer el grado de conformidad de los empleados respecto al entorno donde desarrollan sus actividades de trabajo diario, la satisfacción laboral incluye buenas relaciones con los compañeros, remuneración acorde al trabajo realizado, conformidad con el trabajo que se realiza y seguridad. Los trabajadores al sentirse realizados elevan su productividad y trabajan en la consecución de los objetivos de la organización, por lo tanto mejoran las relaciones sociales de trabajo, creatividad y autonomía (Gardey & Pérez Porto, 2014). La satisfacción laboral es una resultante afectiva de las actividades de trabajo que se realizan, que se ven recompensadas, por una remuneración que les permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades humanas, y por el reconocimiento a las labores realizadas que le permiten continuar interactuando con el equipo de trabajo (Gamboa E. , 2010).

Sin embargo la realidad nos muestra de acuerdo con un estudio realizado por la UNESCO que en países como Argentina solo un 27,5% de la sociedad valora el trabajo docente, la jornada de los docentes es extensa puesto que el trabajo que debe ser realizado en la escuela es traslado a casa para continuar con demás actividades escolares, las condiciones de trabajo son deficientes por el mal estado de los edificios escolares y por la falta de seguridad lo cual no permite un buen desarrollo pedagógico, lo que se rescata del estudio es que 80% de los docentes están conformes con las actividades y relaciones personales que se establecen en la escuela. Similares resultados se obtuvieron en Chile donde los docentes manifiestan insatisfacción con las condiciones de trabajo por el estado en que se encuentra la infraestructura de las escuelas, a lo que suma la falta de mobiliario adecuado e insuficiencia de materiales de trabajo. Los docentes también muestran su insatisfacción por la extensión de la jornada de trabajo, puesto que se realizan tareas pedagógicas fuera del horario de trabajo, por otra parte manifiestan que existen canales de comunicación pero critican no ser partícipes en aspectos globales del establecimiento (UNESCO, 2005).



En los últimos años a nivel de América Latina la política social es un subconjunto de las políticas públicas orientadas a la distribución de bienes públicos, en consecuencia, se viene trabajando en modelos de gestión pública orientados a mejorar las condiciones de trabajo que conlleven a la satisfacción laboral de los empleados de las organizaciones (Valdes, 2011).

De igual manera se observa en un estudio sobre calidad de vida laboral en Ecuador demuestra que la mayoría de encuestados indican que la principal fuente de satisfacción laboral es la autorrealización del trabajador y en segundo lugar aparece el reconocimiento económico, otro punto importante del estudio indica que los trabajadores necesitan atenciones de parte de sus superiores a través de la valoración positiva y la retroalimentación constructiva en pro de la satisfacción laboral. (López, Villaparado, & Apolinario, 2016). Otro estudio publicado por la Revista Electrónica Educare, demuestra que en Ecuador uno de los elementos más significativos dentro de la satisfacción laboral es el salario que reciben los trabajadores, en consecuencia el 33% de los encuestados manifiesta estar medianamente satisfecho con su salario, demostrando la correlación directa con la satisfacción laboral (Rosales, Rodal, Chumbi, & Buñay, 2017).

En nuestra realidad se observa que existe insatisfacción en la labor docente, en aspectos como llenar documentos o matrices innecesarias, que se resumen en demasiada carga administrativa que limita el tiempo para el desarrollo de las actividades pedagógicas dentro de la institución educativa, debiendo llevar a casa la continuidad del trabajo restando tiempo a las actividades familiares. También se observa insatisfacción por el ambiente de trabajo al no contar con materiales o recursos pedagógicos ni mobiliarios adecuados para el desarrollo de las actividades pedagógicas, por otro lado las autoridades de la institución educativa pocas veces reconocen el trabajo de los docentes, tampoco se les recoge sus opiniones en la realización de algún evento pedagógico, simplemente se le impone lo que se debe desarrollar en el evento, pocas veces se realizan círculos de estudios entre docentes para compartir experiencias de la práctica docente, las capacitaciones o talleres

también son escasos y finalmente una buena parte de docentes no se siente conforme con el sueldo puesto que este no ha variado en los últimos ocho años, y ven la necesidad de ganar más de acuerdo a los años de experiencia y a la labor que se realiza.

Es necesario investigar la realidad de la satisfacción laboral en la institución, para que las autoridades institucionales conozcan las consecuencias del problema que pueden presentarse, tales como el desinterés por continuar en la docencia, enfermedades por exceso de trabajo, desmotivación diaria en las clases, pocas ganas de actualizar sus conocimientos y angustia por no satisfacer sus necesidades básicas.

Por lo tanto se pretende determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, para que las autoridades puedan tomar los correctivos necesarios en beneficio de todos los trabajadores de la Institución Educativa.

Para sustentar los trabajos previos, se realizó la búsqueda de información en el contexto internacional, donde se encontró a Navarro (2018) en su tesis de maestría "Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal", realizó un análisis entre las variables que planteo en dicho estudio acerca de la correlación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, por lo que se expone que el tipo de investigación que se utilizó fue correlacional. 66 trabajadores fueron la muestra en el estudio, los cuales sirvieron como método de recopilación de datos mediante la técnica de la encuesta. Entre los resultados que arrojó el estudio están que el nivel medio de motivación se encuentra englobado en un 65,2% y el 19,7% con nivel bajo, por otra parte los mismos encuestados califican la satisfacción laboral con nivel medio el 63,6% mientras que el 19,7% valora como baja la satisfacción laboral. Por lo tanto la investigación llegó a la conclusión que con un nivel de significancia de 0,05 y una confianza de 95% se afirma que existe relación significativa y directa entre la motivación y la satisfacción laboral, como lo demuestra el valor de correlación 0,522 y el  $p\text{valor}=0,000$ . En relación a la variable satisfacción laboral esta investigación

propone dimensiones que se acoplan a la realidad que se pretende investigar y detalla de forma acertada el desarrollo del estudio de la satisfacción laboral.

De igual manera se encontró a Hurtado (2014) con su estudio de percepción de satisfacción laboral, justicia y compromiso organizacional, donde el objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y justicia y compromiso organizacional. El alcance del estudio fue correlacional, con un planteamiento descriptivo y enfoque estadístico. 110 educadores fueron los que conformaron el muestreo, el autor analizó los resultados por medio de la estadística descriptiva. El análisis correlacional muestra un valor de 0,352 que relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional, el estudio llegó a las conclusiones siguientes: que el factor justicia está ligado a la satisfacción laboral de una institución educativa que además mantienen una conexión con la dimensión afectiva, normativa y con la variable del compromiso organizacional. El avance que tuvo la investigación en base a la variable de satisfacción laboral permitió establecer que esta tiene una correlación significativa con la satisfacción laboral.

También Rojas (2017), en su artículo científico: "Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional", publicado en la Revista Científica Investigación Andina. Se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El diseño que se escogió aquí fue no experimental y tuvo un alcance correlacional entre las variables de compromiso organizacional y satisfacción laboral. Para la muestra Rojas hizo la selección de 118 maestros. Entre las conclusiones se mostró que un 88,1% coincide en que los maestros de dicha unidad educativa muestran un nivel de satisfacción bajo, mientras que el 11% asume tener un nivel satisfactorio, finalizando con un 0,9% que establece sentirse satisfecho. Para la variable de Compromiso Organizacional, los resultados se basaron en que un 55,1% estuvieron comprometidos en nivel medio con su plantel educativo, seguido de un 22,9% que arrojó no estar comprometidos y un 22% que mencionaron estar comprometidos en un nivel alto con la institución. Entre las conclusiones tenemos que hay una relación significativa entre las dimensiones de

compromiso organización y satisfacción laboral ( $r=0,470$ ), en el factor de significación de tarea se finaliza con ( $r= 0,297$ ), las condiciones de trabajo presentan un valor de  $0,297$  y la dimensión beneficios económicos muestran  $0,247$ . En consecuencia la variable Satisfacción laboral se ve influenciada por factores como la comunicación, liderazgo, etc.

De igual manera Ríos (2017) en su tesis de maestría: “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral”, se planteó como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores. En enfoque se le dio a este estudio fue cuantitativo con un tipo descriptivo correlacional. 62 colaboradores fueron escogidos para la muestra, los cuales estuvieron sujetos a la técnica de la encuesta que sirvió como método importante para recopilar información que estuvo basada en el cuestionario tipo Likert, en el cual 23 interrogantes fueron repartidas en 4 grupos. El 75% de los trabajadores mencionaron que en la variable satisfacción laboral había un nivel alto, mientras que el 24% de ellos dijeron que el nivel era medio y por último el 1% restante determino que había un nivel bajo de esta dimensión, los fueron analizados mediante procedimientos estadísticos. Por esta razón en las conclusiones se evidencia que hay una conexión importante entre la dimensión de motivación y satisfacción laboral que fue evidenciada mediante la correlación de Pearson. Por ello en base al factor de satisfacción laboral, la investigación ha avanzado en cuanto a la relación de la motivación en los trabajadores tomando en cuenta el cuestionario aplicado a los trabajadores.

En el contexto nacional tenemos a, Peñarreta (2014) en su tesis de maestría: “Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores”, Peñarreta baso su objetivo en poder establecer cuál es el nivel de influencia que existe entre los diferentes estilos de liderazgo y satisfacción laboral. La escala de Likert fue utilizada en este estudio que manejo un enfoque cuantitativo y escogió la técnica de la encuesta para la recolección de datos importantes. 134 colaboradores de la institución fueron escogidos para el muestreo. Los resultados indican que la mayoría de trabajadores se encuentran medianamente satisfechos en sus

labores diarias. La investigación concluye que el estilo de dominante que aplican los directores y jefes departamentales con el 85,8% es el equilibrado, que se ajusta al sistema y al ritmo de los demás dejando de lado el esfuerzo por mejorar los resultados. Además, la investigación arroja conclusiones, en las cuales se evidencia que no existe una relación entre las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral. En el factor de satisfacción laboral existen varios argumentos que hablan sobre la influencia de los tipos de liderazgos en una institución educativa que se relacionan con la satisfacción laboral.

De igual manera tenemos a Cruz y Vaca (2017) en su tesis de maestría: "Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad". Se planteó el como objetivo analizar la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de una empresa. La investigación fue sistemática con un enfoque cualitativo. 25 individuos fueron quienes formaron parte de la muestra para el estudio, y gracias a esto la recolección de los datos fueron analizados por medio de la estadística descriptiva y basada en la técnica de la encuesta. Un 80% de los colaboradores concordaron en que se encuentran satisfechos con su remuneración mensual, el 60% están satisfechos con las oportunidades que se les brindan, otro 60% están satisfecho con las relaciones personales internas, a la vez el 60% también están satisfechos con el reconocimiento y motivación de su trabajo. Las conclusiones que arrojó el estudio demostró que los factores que influyen en la variable de satisfacción laboral están englobados por las relaciones interpersonales, la motivación, la colaboración de todos sus trabajadores, las oportunidades profesionales etc. La dimensión de satisfacción laboral tiene más apertura en cuanto a conceptos sobre los elementos que influyen para que exista un buen ambiente laboral dentro de las unidades educativas.

En el contexto local se encontró a Cano y Núñez (2015) en su tesis de maestría Satisfacción Laboral y la Evaluación del desempeño. Los autores establecieron como objetivo el análisis de la correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral con el desempeño de los trabajadores, utilizando un diseño no experimental que fue basado en tipo correlacional y descriptivo. Para la muestra se consideraron 160

colaboradores. Además, la encuesta fue la técnica escogida para la recolección de información y los resultados fueron analizados de forma estadística, donde los trabajadores manifiestan que los factores que se relacionan con la satisfacción laboral son la forma de negociar aspectos laborales, reconocimiento del trabajo, retroalimentación de las tareas, autonomía para planificar, oportunidades y motivaciones, mejorar la remuneración. La investigación concluye que la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño están en un nivel de 75,16% de variabilidad total, lo cual indica relación entre las variables. La satisfacción laboral es una variable en la cual están inmersas distintos elementos que pueden establecer a esta dimensión como el punto de planificación de trabajo y oportunidades para poder desempeñar el trabajo del docente al máximo.

De igual manera se encontró a Vera (2016) en su tesis de maestría: “La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad”. Se planteó el siguiente objetivo: Determinar si exista relación directamente entre los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores y los niveles de productividad de las pequeñas empresas de servicios de la ciudad de Guayaquil. El tipo de enfoque que se utilizó fue no experimental descriptivo y para la muestra se consideró a 64 colaboradores por organización. La técnica de la encuesta fue la escogida para la recopilación de datos, los mismos que arrojaron que el 59,38% de los encuestados indican uno de los motivos de insatisfacción laboral es la baja remuneración que reciben porque no está acorde al trabajo que realizan, el 31,25% manifiesta que no se sienten cómodos al realizar sus actividades diarias por el ambiente laboral tóxico que existe, el 67,19% indica que no reconocen el trabajo que realizan, el 53,13% indican que no existe motivación para realizar las tareas diarias, el 46,88% no se siente conforme con su horario de trabajo. La investigación concluye que existen altos porcentajes de insatisfacción laboral lo cual incide de forma negativa en la productividad de las instituciones, es decir a mayor insatisfacción laboral, menor rentabilidad. La dimensión de satisfacción laboral está encaminada a poder establecer nuevos e innovadores factores de estudios como, por ejemplo: la relación entre el horario laboral y la satisfacción laboral en base a la rentabilidad de las organizaciones.

También se encontró a Zaldúa (2018) en su estudio relacionado con los factores influyentes en la satisfacción laboral. Se planteó el siguiente objetivo: Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores mediante la aplicación de técnicas cuantitativas. El presente estudio tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, donde además el alcance fue correlacional, explicativo y descriptivo. 60 trabajadores formaron parte de la muestra y la técnica de la encuesta sirvió para poder recoger datos importantes que determinaron que los colaboradores en un 52% manifiestan una insatisfacción laboral, mientras que un 55% menciona que los elementos más importantes para la insatisfacción laboral son la libertad y facilidad para escoger el método de trabajo, un 58% atribuye esto al trabajo en equipo, el reconocimiento del trabajo bien realizado 58%, comunicación con los superiores 83%, tareas asignadas 60%, salario 60%, atención a las sugerencias 73%, posibilidad de utilizar tus capacidades 55%. La investigación concluye que la satisfacción laboral es el camino para que la institución se vuelva eficiente y proactiva.

En relación a la variable satisfacción laboral se han encontrado nuevos argumentos que demuestran que la satisfacción laboral se ve influenciada por las tareas asignadas, el salario, el uso de las capacidades y la independencia al realizar un trabajo.

La satisfacción laboral es definida como el resultado de varias actitudes del individuo hacia su trabajo, dentro de estos factores concretos se encuentran la empresa, los directivos, compañeros, sueldo o salarios, ascensos o promociones y las condiciones de trabajo entre otras.

Cavalcante (2004) menciona que todo sentimiento de agrado y conformidad que tiene el colaborador de una empresa, institución u organización está relacionado con la satisfacción laboral, gracias a las experiencias que puede vivir dentro de su lugar de trabajo, siempre y cuando sean positivas y enriquecedoras para él.

La satisfacción laboral, es considerada como uno de los factores primordiales para determinar el nivel de bienestar y satisfacción que experimenta una persona en el contexto de su trabajo diario (Chiang, 2010).

Para Rodríguez (2002) el grado de conformidad, alegría, consideración que tenga un empleado con su entorno de trabajo y su desempeño en el mismo, se puede considerar como satisfacción laboral. Cuando esto ocurre el ambiente en el que realiza sus actividades estará lleno de armonía, lo cual lo hará sentirse satisfecho y conforme con las compensaciones psico-socio-económicas que están ligadas a sus expectativas.

Morillo citado por Gamboa (2010) indica que la satisfacción laboral es aquel nivel de agrado que tiene el empleador acerca de su trabajo realizado, basado en la percepción tanto negativa como positiva de sus actividades mediante a la relación entre las expectativas del trabajador con respecto al trabajo y los beneficios que este le brinda.

La satisfacción laboral es una complementación entre los empleados y el ambiente en el que desarrolla sus actividades a fin de obtener una congruencia entre lo que esperan recibir y lo que reciben.

De acuerdo con Navarro (2018), la satisfacción laboral presenta cuatro dimensiones, para determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores de una organización e institución por medio de las actividades que le toca desempeñar, las cuales comprende: el reconocimiento personal y social acerca de su desarrollo y beneficios económicos, el ambiente laboral en el que se desenvuelve y la satisfacción de cumplir de forma positiva en sus quehaceres diarios.

La dimensión Satisfacción de la tarea, se refiere a las distintas modalidades de trabajo, oportunidades de superación y de aprendizaje, la cantidad y dificultad de las actividades que se realizan, posibilidades de éxito e independencia en la metodología para realizar el trabajo. (Cavalcante, 2004).

Los trabajadores alcanzarán niveles de satisfacción en la medida que el trabajo que realicen les resulte de interés.



La dimensión condiciones de trabajo, hacen referencia al horario laboral y de descanso, considera también aspectos como el lugar donde se desarrollan las actividades y los aspectos económicos (Cavalcante, 2004).

Cuando hablamos de condiciones de trabajo, estas también comprenden factores como la infraestructura, elementos e implementos necesarios que puedan garantizar el bienestar de quienes trabajan por sacar adelante a la institución, además de garantizar el trabajo de cada uno de ellos en base al desarrollo de sus responsabilidades diarias. Para que todo esto se dé, la empresa tiene que contar con limpieza necesaria para que hay orden, una climatización adecuada, comodidad e iluminación, entre otros.

La dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, el reconocimiento es la necesidad mayor de sentirse bien dentro del ambiente de trabajo, este reconocimiento se muestra a través de elogios o por el contrario con críticas por el trabajo realizado (Cavalcante, 2004).

Los trabajadores sienten altos niveles de satisfacción cuando tienen un reconocimiento social en lugar del interés por el beneficio material.

La dimensión Beneficios Económicos, se refiere a los beneficios que puede brindar la organización a sus trabajadores, entre estos beneficios tenemos, un buen sueldo, o incrementos cuando se cumplen tareas específicas, promociones a otros cargos con mayor beneficio económico, para mantenerlos motivados y satisfechos con la labor que realizan. (Cavalcante, 2004)

La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg también conocida como la teoría de la Motivación-Higiene, explica que los elementos que causan insatisfacción en los trabajadores de una organización son distintos a los que producen satisfacción. Por esta razón se podría definir que el individuo crea un sistema doble basado en sus necesidades que se dividen en: la necesidad de no tener contacto con momentos incómodos para así poder evitar dolor, tristeza etc. Otra de las necesidades es la que lleva al individuo a sentir ganas de poder desarrollar su intelectualidad y crecer

emocionalmente. Es necesario que la institución tenga en cuenta estas necesidades para que existan incentivos dentro de cualquier unidad educativa.

Herzberg planteó en su teoría que existen dos elementos importantes que direccionan y orientan la manera de comportarse de un ser humano, en los cuales están incluidos los factores de motivación e higiene.

En consecuencia, el factor de higiene en su mayoría representa una insatisfacción de los trabajadores, debido a que, de no contar con el uso correcto de este elemento, los colaboradores de los planteles sentirán desmotivación, pocas ganas de desempeñar bien su trabajo etc. Herzberg plantea que los componentes que conforman este factor son: las condiciones de iluminación, los sueldos, las oportunidades para actuar con los demás, las relaciones interpersonales, oficinas propias, el ambiente físico, entorno físico y seguro, los cuales van a aportar con el buen desempeño de un colaborador.

Los factores de motivación, representan la satisfacción de los trabajadores, estos factores aumentan la satisfacción en el individuo pero no reemplazan a los factores de insatisfacción. Entre los factores de motivación planteados por Herzberg tenemos logros y reconocimientos, independencia laboral y responsabilidad (Cid, 2013).

Herzberg resume su teoría indicando que el nivel de rendimiento de los individuos va a variar en función al nivel de satisfacción en que se encuentre, en consecuencia la respuesta hacia el trabajo que realizan las personas se diferencia cuando de acuerdo a como se sienten en el desarrollo de sus actividades diarias.

El problema de la investigación es: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?

Los problemas específicos son: ¿Qué nivel presenta la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?; ¿Qué nivel presenta la dimensión condiciones de trabajo de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?; ¿Qué nivel presenta

la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?; ¿Qué nivel presenta la dimensión beneficios económicos de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?

La presente investigación descriptiva tiene su justificación en el aporte conocimientos a trabajos futuros que busquen el desarrollo de la satisfacción laboral de docentes, por ello investigar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte es:

Conveniente, la investigación es de utilidad y contribuye al conocimiento, porque en el contexto que brindan las unidades educativas el tema de satisfacción laboral es elemental puesto que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral podrán desempeñar mejor su trabajo pedagógico en el aula de clases en beneficio de la comunidad educativa.

La presente investigación tiene relevancia social, ya que la descripción de las dimensiones de satisfacción laboral está basada en las necesidades que tiene el plantel educativo, las cuales servirán para optimizar el clima laboral de los maestros. Además, también aportará con la mejora de las condiciones en las que actualmente se encuentra la institución, lo que facilita que los objetivos propuestos sean alcanzados.

Práctica, La investigación tiene implicaciones prácticas, puesto que las definiciones de la satisfacción laboral están relacionadas a el trabajo que desempeñan los colaboradores en las unidades educativas permitiendo saber cuáles son los elementos que afectan la satisfacción laborar de los educadores.

Teórica, la investigación presenta evidencia basada en argumentos de los factores que propone Frederick Herzberg en su estudio, la cual habla sobre la teoría de la Motivación-Higiene y consiste en mencionar cuáles son las causas que generan insatisfacción en los trabajadores, además de dar a conocer que estas son muy

diferentes a los factores que producen la satisfacción, y permite contrastar con la realidad de la unidad educativa.

Metodológica, porque se justifica mediante la contribución metodológica que puede ser utilizado en estudios de investigación descriptiva, ya sea implementando técnicas, estrategias, entre otros que sirvan para mejorar la satisfacción laboral de los educadores.

El objetivo general es: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

Los objetivos específicos son: Conocer el nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018. Describir el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018. Conocer el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018. Describir el nivel de la dimensión beneficio económico de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

El presente estudio cuenta con un diseño no experimental, donde la recopilación de toda la información y datos se expone en un solo momento con el fin de poder comprobar la correlación o incidencia de las variables (Chihuahua, 2017).

El diseño al que se encuentra orientada la investigación es descriptiva, lo cual significa que precisa de un hecho o fenómeno de estudio con el pleno objetivo de determinar su comportamiento y estructura, sus resultados se ubican en un nivel intermedio de conocimientos (Arias, 2006, pág. 24), por lo tanto la investigación busca analizar información relacionada con la satisfacción laboral de docentes.

Esquema:

M – O

Dónde:

M: Docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte

O: Satisfacción laboral

### **2.2 Operacionalización de la variable**

#### **Variables**

V1: Satisfacción laboral

## Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Es el sentimiento de agrado y conformidad que tiene el colaborador de una empresa, institución u organización que está relacionado con la satisfacción laboral, gracias a las experiencias que puede vivir dentro de su lugar de trabajo, siempre y cuando sean positivas y enriquecedoras para él (Cavalcante, 2004)</p>	<p>Es el conjunto de actitudes que tienen los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, que se evidencian en las dimensiones a través de la escala ordinal.</p>	<p><b>Satisfacción de la tarea</b> Son las distintas modalidades de trabajo, oportunidades de superación y de aprendizaje, la cantidad y dificultad de las actividades que se realizan, posibilidades de éxito e independencia en la metodología para realizar el trabajo. (Cavalcante, 2004).</p> <hr/> <p><b>Condiciones de trabajo</b> Hacen referencia al horario laboral y de descanso, considera también aspectos como el lugar donde se desarrollan las actividades y los aspectos económicos (Cavalcante, 2004).</p> <hr/> <p><b>Reconocimiento personal y/o social</b> El reconocimiento es la necesidad mayor de sentirse bien dentro del ambiente de trabajo, este reconocimiento se muestra a través de elogios o por el contrario con críticas por el trabajo realizado (Cavalcante, 2004).</p> <hr/> <p><b>Beneficios económicos</b> Se refiere a los beneficios que puede brindar la organización a sus trabajadores, entre estos beneficios tenemos, un buen sueldo, o incrementos cuando se cumplen tareas específicas, promociones a otros cargos con mayor beneficio económico, para mantenerlos motivados (Cavalcante, 2004)</p>	<p>Motivación Realización Satisfacción</p> <hr/> <p>Distribución física Ambiente Comodidad</p> <hr/> <p>Reconocimiento Empatía Trabajo en equipo</p> <hr/> <p>Sueldo Horario justo</p>	<p>Ordinal Satisfacción alta Satisfacción media Satisfacción baja</p>

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

En el presente estudio se considera el universo o población de estudio al conglomerado de casos con características similares, también se la conoce como universo, por la razón que se consideran todos los elementos con distintivos similares para el análisis (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Por ello se destaca que en este estudio la población está conformada por los docentes de la jornada matutina de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte del periodo lectivo 2018-2019.

**Tabla 1 Distribución de la Población**

Docentes Matutina	Población
Hombres	13
Mujeres	17
TOTAL	30

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa  
Elaborado por: Autora

### Muestra

El muestreo utilizado en la investigación es no probabilístico, lo que significa que el autor que investiga elige cuáles serán los sujetos de estudios más representativos para su trabajo. Esto lo realiza mediante el uso de un criterio subjetivo, considerando la investigación que se ejecuta (Espinoza, 2016).

Como muestra de la investigación, se consideró a todos los 30 docentes de la unidad educativa. Cuando se utilizan todos los elementos de la población la muestra es censal (Behar, 2008).

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Las técnicas son procedimientos sistematizados que ayudan a los investigadores en la recolección de información con relación a los fines u objetivos planteados en la investigación (Abanto, 2016).

La encuesta es una técnica que se utiliza para indagar y recolectar información, por medio de un formulario de preguntas directas o indirectas que se plantean a los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte.

### **Instrumento de recolección de datos**

El cuestionario fue el instrumento utilizado para la recopilación de datos e información para el presente estudio que según Orellana (2015) se elabora en base a las necesidades de la investigación y permite registrar datos que evidencian las características del fenómeno en estudio, para Sierra (1998) el cuestionario son un grupo de preguntas o afirmaciones perfectamente formuladas, para obtener información relacionada a los hechos y aspectos de interés para la investigación, en consecuencia a través de este instrumento se pretende recolectar información relacionada con la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte.

El cuestionario utilizado en esta investigación es una adaptación de la Escala de opiniones SL-SPC utilizada por Navarro (2018) y tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes, esta escala de opinión la conforman 27 ítems con escala tipo Likert, los cuales fueron evaluados como: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

El cuestionario que se utilizó en la investigación consta de cuatro dimensiones:

La dimensión Satisfacción de la tarea donde constan (8 ítems), la dimensión condiciones de trabajo se evalúa por medio de (9 ítems), la dimensión reconocimiento personal y/o social fue evaluada con (5 ítems) y la dimensión beneficios económicos se evaluó con (5 ítems), la escala de medición de la variable satisfacción laboral fue: Nivel Bajo de 1 a 45, Medio de 46 a 90 y Alto de 91 a 135 puntos.



## **Validez**

La validez es considerada como la exactitud o solidez de la prueba, la validez del instrumento de esta investigación se realizó por medio de juicio de expertos en este caso fue evaluado por la docente tutora y se conoció que cumple con la finalidad de recopilar datos relacionados al problema de la satisfacción laboral de docentes.

La validez de contenido garantiza que el cuestionario contiene ítems consistentes relacionados a lo que se investiga (Zapata, 2017), en este caso el cuestionario de 27 ítems tienen validez de contenido que miden la satisfacción laboral de los docentes.

Para Ruiz (2012) los investigadores deben tener la certeza que el instrumento mida las características o rasgos para los que fue diseñado, es decir que sus indicadores respondan a las dimensiones y a las variables de estudio.

## **Confiabilidad**

La fiabilidad de los instrumentos que recogen datos, debe ser prioridad en las investigaciones puesto que con ello los resultados tendrán estabilidad, consistencia y exactitud. La confiabilidad se determina cuando el instrumento registra resultados parecidos al ser aplicados a una población en contextos similares (Abanto, 2016).

Por esta razón se comprobó la fiabilidad de la encuesta con el método de Alfa de Cronbach y de esta manera contar con un instrumento pertinente para el desarrollo del estudio en la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte. Luego de procesar los datos con el estadístico Alfa de Cronbach se obtuvo una fiabilidad de 0,981, que de acuerdo con George y Mallery (2003) el instrumento tiene una confiabilidad muy alta.

## **2.5 Procedimiento**

La investigación se desarrolló con normalidad en la institución educativa, donde en primer lugar se presentó al Rector la solicitud para realizar el estudio, teniendo respuesta positiva para la ejecución, luego se conversó con los docentes y se les pidió su colaboración en la realización de la encuesta, para lo cual se definió un día y hora que no interrumpiera las actividades educativas. La encuesta tuvo una duración de aproximadamente 20 minutos donde los docentes respondieron de forma sincera a cada uno de los ítems planteados, luego se recolectó la información y se la almacenó en una base de datos de Excel.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

En base a los métodos de análisis de datos que se utilizaron para la presente investigación están los instrumentos de estadísticas y tablas de frecuencia, empleados para exponer de forma ordenada los datos e información recogidos. Posterior a ello se realizó el análisis descriptivo de todos los datos que fueron tabulados en base a lo expuesto en las encuestas.

Los datos que se consiguieron en esta investigación realizada acerca de la satisfacción laborar en la Unidad Educativa Vicente Rocafuerte se tabularon en plataformas como Excel seguidos de un proceso que se realizó en SPSS, lo que brinda veracidad, comodidad, transparencia en la información para que luego sea expuesta de manera correcta.

Para la presentación de datos se eligió que sea exhibida mediante tablas de frecuencia, con el fin de poder generar fluidez y seguridad en la interpretación de los mismos.

## **2.7 Aspectos éticos**

Antes de proceder a aplicar las encuestas, se solicitó mediante escritos la autorización de las Autoridades y docentes de la institución, quienes accedieron ser partícipes de la investigación de manera voluntaria.

La investigación garantiza la privacidad y confidencialidad de los docentes participantes, así como también la autenticidad de la información recolectada.

### III.RESULTADOS

#### Objetivos Específico 1

Conocer el nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**Tabla 2. Nivel de satisfacción de la tarea de los docentes**

Niveles de Satisfacción de la Tarea	Frecuencia	Porcentajes
Nivel Medio	22	73,3%
Nivel Alto	8	26,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte

Elaboración: Propia

#### Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 2, el 26,7% (8) de los docentes de la réplica Vicente Rocafuerte, estiman en nivel alto la dimensión satisfacción de la tarea, interpretando que estos docentes sienten que la labor que realizan es tan valiosa como cualquier otra, sienten que el trabajo que realizan es justo para ellos y les complace los resultados de su trabajo, además se sienten realizados con las actividades que efectúan a diario.

Además, el 73,3% (22) de docentes, estiman en nivel medio la dimensión satisfacción de la tarea, pues consideran que en ocasiones, no les gusta el trabajo que realizan, no le ven utilidad a las actividades que ejecutan, realizan el trabajo por cumplir y no porque les complace realizarlo, y no se sienten bien realizando su trabajo.

## Objetivos Específico 2

Describir el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**Tabla 3. Nivel de Condiciones de Trabajo de los docentes**

Niveles de Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentajes
Nivel Medio	18	60,0%
Nivel Alto	12	40,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte

Elaboración: Propia

### Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 3, el 40,0% (12) de los docentes de la réplica Vicente Rocafuerte, estiman en nivel alto la dimensión condiciones de trabajo, interpretando que estos docentes sienten que el ambiente de trabajo es confortable, que existe comodidad en las instalaciones de la institución, que son valorados por el esfuerzo que ponen en el trabajo, y están conformes con su distributivo de trabajo.

Además, un 60,0% (18) de docentes, estiman en nivel medio la dimensión condiciones de trabajo, pues consideran que el ambiente de trabajo en ocasiones es desagradable, que existe poca comodidad en las instalaciones de la institución, las autoridades valoran poco el esfuerzo por el trabajo realizado y que su distributivo de trabajo no es el que ellos prefieren.

### Objetivos Específico 3

Conocer el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**Tabla 4. Nivel de Reconocimiento Personal y/o Social**

Niveles Reconocimiento Personal y/o Social	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	4	13,3%
Nivel Medio	17	56,7%
Nivel Alto	9	30,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte  
Elaboración: Propia

#### Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 4, el 30,0% (9) de los docentes de la réplica Vicente Rocafuerte, estiman en nivel alto la dimensión reconocimiento personal y/o social, interpretando que estos docentes perciben que son reconocidos por su trabajo diario, no los limitan en las tareas que realizan, les resulta agradable trabajar con otros compañeros y reciben buen trato de parte de las autoridades de la institución.

Además, un 56,7% (17) de docentes, estiman en nivel medio la dimensión reconocimiento personal y/o social, pues consideran que en ocasiones les limitan su trabajo y no les permiten desarrollar sus habilidades, pocas veces les reconocen el trabajo realizado, el trabajo colaborativo no es frecuente y en ocasiones reciben un mal trato por parte de las autoridades de la institución.

Finalmente, un 13,3% (4) de docentes, califican en nivel bajo la dimensión reconocimiento personal y/o social, puesto que consideran que en la institución educativa las autoridades no reconocen el esfuerzo de los docentes, no existe trabajo

colaborativo, constantemente les limitan su trabajo y la forma de tratar a los docentes es inadecuada.

#### Objetivos Específico 4

Describir el nivel de la dimensión beneficio económico de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**Tabla 5. Nivel de Beneficio Económico de los docentes**

Niveles Beneficio Económico	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	3	10,0%
Nivel Medio	19	63,3%
Nivel Alto	8	26,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte  
Elaboración: Propia

#### Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 5, el 26,7% (8) de los docentes de la réplica Vicente Rocafuerte, estiman en nivel alto la dimensión beneficio económico, interpretando que estos docentes se sienten complacidos con el sueldo que reciben porque está acorde a las actividades que realizan, aceptan su sueldo porque cubre sus expectativas económicas.

Además, un 63,3% (19) de docentes, estiman en nivel medio la dimensión beneficio económico, pues consideran que el sueldo que reciben no está acorde al trabajo que realizan, aceptan el sueldo, pero sienten la necesidad de que les aumenten para cubrir sus expectativas económicas.

Finalmente, un 10,0% (3) de docentes, califican en nivel bajo la dimensión beneficio económico, puesto que consideran que su sueldo es muy bajo para el trabajo que



realizan, se sienten mal con lo que ganan puesto que no cubre sus expectativas económicas.

## Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**Tabla 6. Nivel de Satisfacción laboral de docentes**

Niveles Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	21	70,0%
Nivel Alto	9	30,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte  
Elaboración: Propia

## Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 6, el 30% (9) de los docentes de la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte, valoran con un nivel alto la variable Satisfacción laboral, interpretando que estos docentes se sienten útiles y les complace la labor que realizan, el ambiente de trabajo es confortable y se sienten cómodos con las instalaciones de la institución, sienten que reciben un buen trato y no le limitan su trabajo además sienten que su sueldo está acorde con el trabajo que realizan.

Por otro lado, un 70% (21) de docentes, califican en nivel medio la variable Satisfacción Laboral, pues consideran que en ocasiones realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque sienten que ese trabajo no es para ellos, se sienten cómodos con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además su sueldo no es malo pero no cubre sus expectativas.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Conocer el nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, los referentes teóricos indican que la satisfacción de la tarea es la respuesta al trabajo que realizan los individuos de acuerdo a su estado en el desempeño de sus actividades, es decir el nivel de rendimiento varia en relación al nivel de satisfacción (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 2, los resultados descriptivos muestran que el 73,3% de los docentes valora con nivel medio la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que en ocasiones no ven utilidad en las actividades que realizan, también sienten que algunas veces no les complace realizar su trabajo y en algunas oportunidades realizan el trabajo solo por cumplir para no ser sancionados, estos resultados coinciden con Vera (2016) donde el 31,25% de los trabajadores indica no sentirse cómodo al realizar sus actividades diarias, también coinciden con Zaldúa (2018) donde el 60% de los trabajadores no se siente conforme con las tareas asignadas, pero los resultados se contraponen a lo expuesto por Cruz y Vaca (2017) donde el 60% de los trabajadores manifiestan estar satisfechos con las actividades que realizan.

En relación al objetivo específico 2: Describir el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, los referentes teóricos indican que las condiciones de trabajo son considerados factores de higiene como el ambiente físico, seguridad laboral, relaciones con los compañeros y que cuando estos factores deben ser adecuados para tener satisfacción laboral (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 3, los resultados descriptivos muestran que el 60% de los docentes valora con nivel medio la dimensión condiciones de trabajo, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que el ambiente de trabajo en ocasiones es desagradable, que existe poca comodidad en las instalaciones de la institución, las autoridades valoran poco el esfuerzo por el trabajo realizado y que su distributivo de

trabajo no es el que ellos prefieren, estos resultados coinciden, con Peñarreta (2014) donde se concluye que los trabajadores tienen niveles medios de satisfacción con las condiciones laborales donde se desempeñan, los resultados se contraponen a Cruz y Vaca (2017) donde el 60% de los trabajadores manifiesta sentirse conforme con las relaciones internas entre compañeros, también se contrapone con los resultados de Vera (2016) donde el 46,88% de los trabajadores no está conforme con su horario de trabajo.

En relación al objetivo específico 3: Conocer el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, los referentes teóricos indican que el reconocimiento personal y/o social es considerado un factor de motivación como alcanzar logros, independencia laboral y responsabilidad, por lo que cuando estos factores son óptimos se aumentan los niveles de satisfacción laboral (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 4, los resultados descriptivos muestran que el 56,7% de los docentes valora con nivel medio la dimensión reconocimiento personal y/o social, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que en ocasiones les limitan su trabajo y no les permiten desarrollar sus habilidades, pocas veces les reconocen el trabajo realizado, el trabajo colaborativo no es frecuente y en ocasiones reciben un mal trato por parte de las autoridades de la institución, estos resultados coinciden con Navarro (2018) donde el 65,2% del personal de la institución califica de nivel medio la motivación, también se relacionan con Cruz y Vaca (2017) donde el 60% de los trabajadores manifiesta estar satisfechos con el reconocimiento y motivación de su trabajo, por otro lado estos resultados se contraponen con Vera (2016) donde el 67,19% de trabajadores manifiesta que no le reconocen el trabajo que realizan.

En relación al objetivo específico 4: Describir el nivel de la dimensión beneficio económico de los docentes de la Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, los referentes teóricos indican que el beneficio económico es considerado un factor de higiene como las políticas de la empresa, ambiente físico, status, consolidación, por lo

tanto cuando estos factores son óptimos se aumentan los niveles de satisfacción laboral (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 5, los resultados descriptivos muestran que el 63,3% de los docentes valora con nivel medio la dimensión beneficio económico, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que el sueldo que reciben no está acorde al trabajo que realizan, aceptan el sueldo pero sienten la necesidad de que les aumenten para cubrir sus expectativas económicas, estos resultados coinciden con Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017) donde el 33% de los encuestados están medianamente satisfechos con el salario recibido, por otro lado los resultados se contraponen con Vera (2016) donde el 59,38% de los encuestados manifiesta su insatisfacción laboral por el sueldo que recibe, también se contraponen con Zaldúa (2018) donde el 60% está insatisfecho con el sueldo que percibe.

En relación al objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, los referentes teóricos indican que la satisfacción laboral se produce cuando el ser humano evita situaciones de insatisfacción y satisface la necesidad de crecer intelectual y emocionalmente, por lo tanto cuando los individuos equilibran sus insatisfacciones y se sienten reconocidos, motivados y con independencia se aumentan los niveles de satisfacción laboral (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 6, los resultados descriptivos muestran que el 70,0% de los docentes valora con nivel medio la satisfacción laboral, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que en ocasiones realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque siente que ese trabajo no es para ellos, se sienten confortables con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además su sueldo no es malo pero no cubre sus expectativas, estos resultados coinciden con Navarro (2018) donde el 63,6% de los encuestados califica de nivel medio la satisfacción laboral, también coinciden con Ríos (2017) donde el 24% de los trabajadores califican con nivel medio la satisfacción laboral, por otro lado los

resultados se contraponen a Rojas (2017) donde el 88,1% de los docentes califica la satisfacción laboral como nivel insatisfecho.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.** El nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (73,3%) y nivel alto (26,7%), tal como se puede observar en la tabla 7.
- 2.** El nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (60%) y nivel alto (40%), tal como se puede observar en la tabla 8.
- 3.** El nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (56,7%) y nivel alto (30,0%), tal como se puede observar en la tabla 9.
- 4.** El nivel de la dimensión beneficio económico de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (63,3%) y nivel alto (26,7%), tal como se puede observar en la tabla 10.
- 5.** El nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (70%) y nivel alto (30%), tal como se puede observar en la tabla 11.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.** Las autoridades de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, deben fortalecer las actividades curriculares y extracurriculares que realizan los docentes, estas deben ser más atractivas y prácticas, para motivar la participación de toda la comunidad educativa en la ejecución de las tareas, puesto que según López, Villaparado y Apolinario (2016) los trabajadores necesitan valoración positiva, retroalimentación y sentirse considerados en las tareas que realizan.
- 2.** El rector de la unidad educativa, debe gestionar espacios más acogedores donde los docentes puedan desempeñar sus actividades pedagógicas de forma confortable, deben considerar el esfuerzo de los docentes y una justa distribución de su trabajado en las diferentes comisiones educativas, ya que según Cavalcante (2004) las condiciones de trabajo que garantizan la satisfacción laboral son el orden, climatización, comodidad, materiales necesarios, descanso entre otros.
- 3.** La vicerrectora y Talento humano de la unidad educativa, deben gestionar un plan de reconocimiento personal a los docentes, de igual manera se debe gestionar reconocimientos a los docentes innovadores, puesto que según Cavalcante (2004) el reconocimiento es una necesidad de las personas que le da la satisfacción de sentirse bien en su lugar de trabajo.
- 4.** El Ministerio de Educación debe aplicar la nueva tabla de escalafón docente y permitir que los profesores ganen el sueldo en relación a sus años de servicio, preparación académica, evaluaciones y desempeño, puesto que según Cavalcante (2004) un buen sueldo mantiene motivados y satisfechos a los trabajadores por lo tanto mejorarán su desempeño.
- 5.** Las autoridades de la unidad educativa deben fortalecer las actividades académicas que desarrollan los docentes, proveer de más espacios agradables para la labor docente y mantener un constante reconocimiento de su labor, puesto que según Cavalcante (2004) la satisfacción laboral es la percepción agradable o desagradable que cada trabajador concibe en el desarrollo de sus actividades diarias.



## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Guía para el desarrollo de proyectos de tesis*. Trujillo: UCV.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación 5ta Edición*. Caracas: Episteme.
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Cano, A., & Núñez, M. (2015). Tesis. *Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores*. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4231/1/T-UCSG-POS-MAE-103.pdf>
- Cavalcante Silva. (2004). Magister en gestión de los servicios de salud. *Nivel de Motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección regional de salud*.
- Cavalcante Silva, J. (2004). Obtenido de Satisfacción en el trabajo de los directores: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En J. Martín, & A. Nuñez, *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (págs. 150-151). Madrid: Comillas.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Cid, O. (2013). Obtenido de Teoría de los dos factores de Herzberg: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Cruz, P., & Vaca, J. (2017). Tesis. *Satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>

- Espinoza, I. (2016). *Tipos de muestreo*. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Gamboa, E. (2010). Obtenido de Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes : <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicológica Científica*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-labora>
- Gardey, A., & Pérez Porto, J. (2014). *www.definicion.de/satisfaccion-laboral/*. Obtenido de [www.definicion.de/satisfaccion-laboral/](http://www.definicion.de/satisfaccion-laboral/): <https://definicion.de/satisfaccion-laboral>.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional. En L. Hurtado. Bogota. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2075/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20PERCEPCION%20DE%20JUSTICIA%20ORGANIZACIONALM%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.pdf>
- López, J., Villaparado, O., & Apolinario, R. (2016). Obtenido de Determinantes de la calidad de vida laboral: [https://www.researchgate.net/publication/296332260\\_DETERMINANTES\\_DE\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA\\_LABORAL\\_EN\\_LAS\\_PYMES\\_DE\\_GUAYAQUIL\\_ECUDOR](https://www.researchgate.net/publication/296332260_DETERMINANTES_DE_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_EN_LAS_PYMES_DE_GUAYAQUIL_ECUDOR)

- Navarro, L. (2018). Tesis. *Nivel de Motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección regional de salud*, 1-75. Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana, M. (2015). *Investigación Científica en el enfoque cuantitativo*. Lima: UNMSM.
- Peñarreta, D. (2014). Tesis. *Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores*, 1-115. Loja, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%c3%b1arreta-La%20influencia.pdf>
- Rios, R. (2017). *"Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral"*. Tarapoto. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios\\_rr.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1)
- Rodriguez, C. (2002). El concepto de satisfacción laboral . *Revista de Curriculum y Formación del profesorado*, 6.1-2.
- Rojas, N. (2017). *Revista Científica "Investigación Andina"*. Obtenido de Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/352/294>
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., & Buñay, R. (2017). Obtenido de Análisis de la satisfacción laboral : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194154512012>
- Ruiz, C. (2012). *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*. Obtenido de Programa Interinstitucional Doctorado en Educación: <http://investigacion.upeu.edu.pe/images/7/74/Validez.pdf>
- Sierra, F. (1998). *Función y Sentido de la entrevista cualitativa en investigación social*. México: Pearson.

- UNESCO. (2005). Obtenido de Condiciones de Trabajo y Salud Docente:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Valdes, J. (2011). *América Latina y el Caribe: La política Social*, 5-6. Obtenido de  
<http://unesdoc.unesco.org/>
- Vera, E. (2016). Tesis. *La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de las pequeñas empresas*, 1-67. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15825>
- Zaldúa, A. (2018). Tesis. *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores*, 1-133. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de la variable satisfacción laboral

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA RÉPLICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL 2018.

Estimados docentes:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir la satisfacción laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

#### Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una "X" no hay repuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	<b>SATISFACCIÓN DE TAREA</b>					
1.	Siento que el trabajo que realizo es justo para mí.					
2.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3.	Me siento útil con la labor que realizo.					
4.	Me complacen los resultados de mi trabajo.					

5.	Mi trabajo me hace sentir realizado como cualquier persona.					
6.	Me gusta el trabajo que realizo.					
7.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8.	Me gusta la actividad que realizo.					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
9.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10.	El ambiente de trabajo es confortable.					
11.	Me gusta mi horario.					
12.	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad					
13.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14.	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
15.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>						
18.	Siento que recibo "buen trato" de parte de la institución.					
19.	Prefiero tomar las distancias con las personas con quien trabajo.					
20.	Percibo que las tarea que realizo son reconocidas					
21.	Compartir el trabajo con los otros compañeros me resulta agradable.					
22.	No limitan el trabajo que realizo.					
<b>BENEFICIOS ECONOMICOS</b>						
23.	Mi sueldo es muy alto para el trabajo que realizo.					

24.	Me siento bien con lo que gano.					
25.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26.	La sensación que tengo por medio de mi trabajo es que me están valorando.					
27.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Fuente: Adaptación de la Escala de Opiniones SL-SPC utilizada por Navarro (2018).

**GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 2: Ficha técnica de la variable satisfacción laboral

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

#### • DATOS INFORMATIVOS:

- .1. Denominación : Escala para medir la satisfacción laboral de docentes
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución : Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte
- .4. Fecha de Aplicación :
- .5. Autores : Navarro Vallejo Leyquium
- .6. Fecha : 2018
- .7. Adaptación : Jácome Galarza Chanena Margarita
- .8. Fecha de Adaptación : 2018
- .9. Objetivo : Medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte
- .10. Tipo de Ítems : enunciados
- .11. No. de Ítems : 27
- .12. Tiempo de Aplicación : 15 minutos aproximadamente.
- .13. Forma de Aplicación : Individual.
- .14. Distribución : Dimensiones e indicadores

1. Dimensión Satisfacción de la tarea: 08 ítems

Motivacional o intrínseco: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

2. Dimensión Condiciones de trabajo: 09 ítems

Higiénico o extrínseco: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17



3. Dimensión Reconocimiento personal y/o social: 05 ítems

Motivacional o intrínseco: 18, 19, 20, 21, 22

4. Dimensión Beneficios económicos: 05 ítems

Higiénico o extrínseco: 23, 24, 25, 26, 27

Total de ítems: 27

.15. Evaluación

**Puntuación por cada ítems**

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

**Evaluación por dimensión**

NIVEL	Satisfacción de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento Personal y/o social		Beneficios económicos	
	Ptj. Mín.	Ptj. Máx.	Ptj. Mín.	Ptj. Máx.	Ptj. Mín.	Ptj. Máx.	Ptj. Mín.	Ptj. Máx.
BAJO	1	13	1	15	1	8	1	8
MEDIO	14	26	16	30	9	16	9	16
ALTO	27	40	31	45	17	25	17	25

Se ha establecido tres niveles de satisfacción bajo, medio y alto para describir las cuatro dimensiones investigadas.

#### Evaluación por variable

NIVELES	Satisfacción Laboral	
	P. MIN.	P. MAX.
BAJO	1	45
MEDIO	46	90
ALTO	91	135

Se ha establecido tres niveles de satisfacción bajo, medio y alto para describir la variable satisfacción laboral.

#### .16. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción de la tarea	8	1 - 13	14 -26	27 – 40
Condiciones de trabajo	9	1 - 15	16 -30	31 – 45
Reconocimiento personal y/o social	5	1 - 8	9 -.16	17 – 25
Beneficios económicos	5	1 - 8	9 -.16	17 – 25

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>27</b>	<b>1 - 45</b>	<b>46 - 90</b>	<b>91 - 135</b>
-----------------------------	-----------	---------------	----------------	-----------------

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<p>La satisfacción laboral se ubica en este nivel cuando a los docentes no les gusta la actividad que realizan, no existen comodidades en el ambiente de trabajo, perciben que su trabajo no es reconocido y reciben mal trato por parte de la institución además sienten que su sueldo es muy bajo para el trabajo que realizan.</p> <p>Su puntuación oscila de 1 a 45</p>	<p>La satisfacción laboral se ubica en este nivel cuando los docentes realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque siente que ese trabajo no es para ellos, se sienten cómodos con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además no están conforme con su sueldo.</p> <p>Su puntuación oscila entre 46 a 90</p>	<p>La satisfacción laboral se ubica en este nivel cuando los docentes se siente útil y les complace la labor que realizan, el ambiente de trabajo es confortable y se sienten cómodos con las instalaciones de la institución, sienten que reciben un buen trato y no limitan su trabajo además sienten que su sueldo está acorde con el trabajo que realizan.</p> <p>Su puntuación oscila entre 91 a 135</p>

### Anexo 3: Base de datos de la variable Satisfacción Laboral

#### SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	SATISFACCIÓN DE TAREA									CONDICIONES DE TRABAJO									RECONOCIMIENTOS						BENEFICIOS ECONÓMICOS						SATISFACCIÓN LABORAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	R	9	10	11	12	13	14	15	16	17	R	18	19	20	21	22	R	23	24	25	26	27	R	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	135	
2	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	94
3	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	2	3	2	1	3	11	2	2	3	1	1	9	61
4	2	2	3	2	2	3	2	2	18	3	2	3	2	2	2	2	3	2	21	2	1	2	3	1	9	2	2	2	2	3	11	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	108	
6	2	3	2	3	4	2	2	2	20	2	3	2	3	2	2	3	2	3	22	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	2	8	59
7	2	3	4	2	2	2	2	2	19	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	57
8	2	3	4	4	3	2	2	2	22	3	3	2	3	2	3	2	2	2	22	3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	68
9	2	4	3	5	3	4	2	2	25	2	4	3	3	3	2	4	3	2	26	2	3	2	3	1	11	2	3	1	2	3	11	73
10	2	3	2	3	4	3	2	2	21	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2	3	2	1	2	10	2	3	2	3	4	14	80	
11	3	3	2	3	4	4	2	2	23	3	4	4	5	5	3	4	3	3	34	2	1	2	2	2	9	2	2	3	2	2	11	77
12	3	4	4	3	4	3	2	2	25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	75
13	3	4	2	3	4	3	2	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	70	
14	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	3	3	2	2	2	2	2	21	2	1	1	1	2	7	1	2	1	2	1	7	55	
15	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23	121
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	1	2	1	2	3	2	1	2	16	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	10	58
17	3	2	2	2	3	2	3	3	20	2	3	2	3	3	2	3	2	3	23	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	13	70
18	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	5	4	5	4	4	4	5	39	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	118	
19	3	2	3	2	3	2	3	3	21	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	70
20	3	3	2	3	2	3	2	2	20	2	2	3	3	2	3	2	3	2	22	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	68
21	2	2	3	4	4	3	2	2	22	4	4	3	2	3	3	3	2	4	28	3	3	3	2	3	14	4	3	2	2	2	13	77
22	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	120
23	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	4	3	4	3	4	3	2	29	3	4	3	2	3	15	3	2	3	2	3	13	75
24	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	4	3	4	3	4	3	2	2	28	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	2	14	77
25	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	4	3	2	3	25	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	10	70
26	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	57	
27	4	3	2	4	4	3	3	3	26	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17	92
28	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	3	4	3	3	33	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	100	
29	4	4	5	5	4	5	5	5	37	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22	122
30	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	2	3	2	3	24	2	2	3	2	3	12	2	3	2	2	2	11	67	

## Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	27

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Siento que el trabajo que realizo es justo para mí.	78,10	496,162	,801	,980
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	77,97	502,033	,695	,981
Me siento útil con la labor que realizo.	78,00	497,724	,675	,981
Me complacen los resultados de mi trabajo.	77,87	496,189	,725	,980
Mi trabajo me hace sentir realizado como cualquier persona.	77,80	500,786	,713	,980
Me gusta el trabajo que realizo.	78,00	497,379	,792	,980

Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	78,10	491,059	,831	,980
Me gusta la actividad que realizo.	78,10	491,059	,831	,980
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	77,97	494,930	,808	,980
El ambiente de trabajo es confortable.	77,77	494,047	,756	,980
Me gusta mi horario.	77,87	502,602	,753	,980
Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad	77,90	493,128	,775	,980
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	77,90	492,852	,781	,980
El horario de trabajo me resulta cómodo.	77,90	496,507	,780	,980
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	77,93	497,444	,767	,980
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	78,10	494,507	,810	,980
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	78,03	491,895	,814	,980
Siento que recibo "buen trato" de parte de la institución.	78,27	490,133	,879	,980
Prefiero tomar las distancias con las personas con quien trabajo.	78,27	487,789	,781	,980

Percibo que las tarea que realizo son reconocidas	78,30	488,079	,886	,980
Compartir el trabajo con los otros compañeros me resulta agradable.	78,47	478,809	,849	,980
No limitan el trabajo que realizo.	78,37	490,309	,798	,980
Mi sueldo es muy alto para el trabajo que realizo.	78,23	483,495	,873	,980
Me siento bien con lo que gano.	78,23	488,668	,892	,980
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	78,33	483,747	,869	,980
La sensación que tengo por medio de mi trabajo es que me están valorando.	78,43	488,737	,903	,979
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	78,40	490,731	,834	,980

### Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable satisfacción laboral

		El horario de trabajo me resulta cómodo.						X		X		X		X		
		En el ambiente físico en el que laboro me siento						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA RÉPLICA VICENTE ROCAFUERTE, GUAYAQUIL, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN DE LA TAREA	Motivacional o intrínseco	Siento que el trabajo que realizo es justo para mí.					X		X				X			
			La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					X		X				X			
			Me siento útil con la labor que realizo.					X		X		X		X			
			Me complacen los resultados de mi trabajo.					X		X		X		X			
			Mi trabajo me hace sentir realizado como cualquier persona.					X		X		X		X			
			Me gusta el trabajo que realizo.					X		X		X		X			
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					X		X		X		X			
			Me gusta la actividad que realizo.					X		X		X		X			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Higiénico o extrínseco:	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					X		X		X		X			
			El ambiente de trabajo es confortable.					X		X		X		X			
			Me gusta mi horario.					X		X		X		X			
			Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad					X		X		X		X			
			La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					X		X		X		X			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA

**OBJETIVO:** Medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes

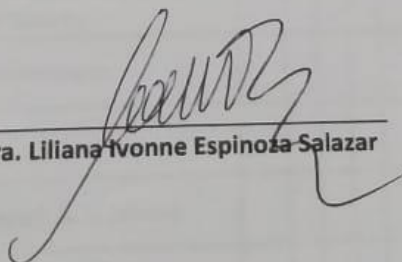
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Guayaquil, 05 de noviembre de 2018

  
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar



### Anexo 6: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?	Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.	El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, es bajo.	SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción de la tarea	Motivacional o intrínseco	Encuesta para evaluar la satisfacción laboral de docentes 27 ítems Escala tipo Likert Totalmente de acuerdo=5 De acuerdo=4 Indeciso=3 En desacuerdo =2 Totalmente en desacuerdo =1
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Condiciones de trabajo	Higiénico o extrínseco	
¿Qué nivel presenta la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?	Conocer el nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.	El nivel de la dimensión satisfacción de la tarea de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, es bajo.		Reconocimiento personal y/o social	Motivacional o intrínseco	
¿Qué nivel presenta la dimensión condiciones de trabajo de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?	Describir el nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.	El nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, es bajo.		Beneficios económicos	Higiénico o extrínseco	
¿Qué nivel presenta la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?	Conocer el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.	El nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, es bajo.				
¿Qué nivel presenta la dimensión beneficios económicos de los docentes la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018?	Describir el nivel de la dimensión beneficio económico de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.	El nivel de la dimensión beneficios económicos de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, es bajo.				

## Anexo 7: Solicitud de autorización de estudio

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

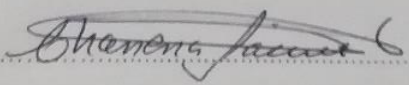
SOLICITO: Autorización aplicación prueba de investigación

Rector Msc. Eugenio Cedeño L. del Colegio Réplica "Vicente Rocafuerte"  
Presente. -

Br. Chanena Margarita Jácome Galarza, docente del Colegio Fiscal Donoso Pareja con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada "Satisfacción laboral de docentes en la Unidad educativa de Guayaquil 2018"

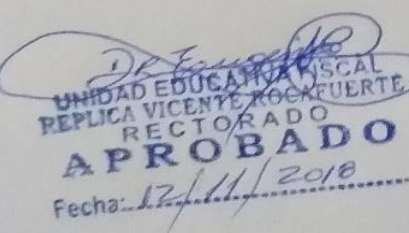
Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

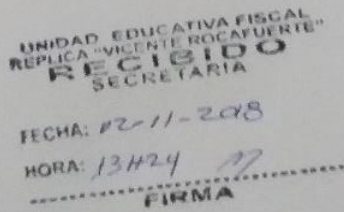
Atentamente



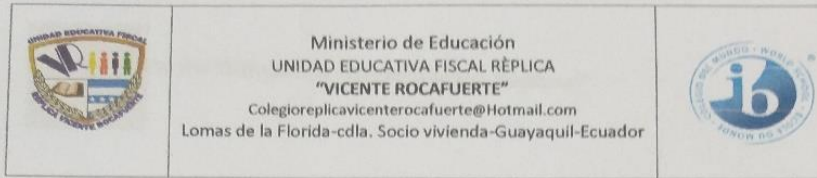
Br. Chanena Margarita Jácome Galarza  
Firma

Guayaquil, 12 de noviembre de 2018





## Anexo 8: Documento de autorización de estudio



Guayaquil, 14 de noviembre del 2018

Sra.

Chanena Jácome Galarza

Ciudad.

De mis consideraciones:

Dando contestación a su pedido, me dirijo a usted para comunicarle que autorizo para que realice en este Plantel la evaluación de confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada "Satisfacción Laboral de Docentes".

Cabe señalar que le proporcionaré todas las facilidades necesarias con el fin que pueda cumplir con éxito las metas propuestas.

Atentamente


**Anexo 9: Protocolo de consentimiento**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN**

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL REPLICA "VICENTE ROCAFUERTE 2018"

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en los docentes de la Unidad educativa replica "Vicente Rocafuerte 2018"

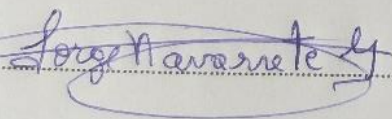
Autor: Jácome Galarza Chanena Margarita

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad educativa Fiscal replica "Vicente Rocafuerte"

Nombre del participante: **Lcdo. Jorge Navarrete Guzmán**

Yo, Lcdo. Jorge Navarrete Guzmán, identificado con documento de identidad N° 0907105977 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: .....



Guayaquil, 8 de noviembre del 2018

## Encuesta a docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte



**Anexo 11: Artículo de divulgación científica**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Satisfacción laboral de docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

### 2. AUTORA

Chanena Margarita, Jácome Galarza

shanena21@hotmail.com

### 3. RESUMEN

La investigación “Satisfacción laboral de docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.”, analiza la satisfacción laboral en que se encuentran los docentes en el desarrollo de sus actividades diarias dentro de las instituciones educativas. El objetivo de la investigación es, Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018. Esta investigación brindará aportes significativos para que las unidades educativas puedan satisfacer las necesidades de sus docentes y de esta manera puedan mejorar su rendimiento en beneficio de la comunidad educativa, desde lo práctico la investigación ayudará a conocer los factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes y también permitirá conocer las motivaciones de los docentes para mejorar su rendimiento laboral en busca de la mejora de la calidad educativa. La metodología usada en el desarrollo de esta investigación fue de tipo descriptiva, de naturaleza cualitativa, y no experimental. La población la representaron los 30 docentes de la jornada matutina, la técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario que consta de 27 ítems con escala ordinal tipo Likert, el mismo que de acuerdo al Alfa de Cronbach tiene una confiabilidad de 0,981, al momento de procesar la información se utilizó Excel y el programa estadístico SPSS versión 22. Los resultados de la investigación muestran en la tabla 6 nivel de satisfacción laboral de docentes, que el 70% (21) de los docentes estiman que la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, se encuentra en un nivel medio, además en la tabla 11 de la hipótesis general “El 60 % de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se ubican en el nivel bajo de Satisfacción Laboral.” se muestra que los

docentes (70%) estiman que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio, lo cual determina que se rechaza la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula. La presente investigación demuestra que cuando los docentes se desempeñan en espacios agradables, se los reconoce, se valoran sus opiniones, se les da descanso y distribución de trabajo equitativa, estos mejoran su satisfacción por la tarea que realizan y mantienen altos niveles de rendimiento en beneficio de la unidad educativa donde laboran. Esta literatura puede ser comprobada y discutida en el desarrollo de la investigación con posturas sobre la satisfacción laboral entre otras como la de Navarro (2018), Rodríguez (2002) y con la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg citado en el trabajo de Cid (2013), en consecuencia los resultados hallados ayudarán a próximas investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas, donde servirá de referencia para implementar estrategias que eleven los niveles de satisfacción laboral de los docentes y con ello conseguir que las instituciones educativas mejoren sus estándares de calidad.

**4. PALABRAS CLAVES:** Satisfacción por la tarea, Condiciones laborales, Reconocimiento, Beneficio.

#### **5. ABSTRACT:**

The research "Teacher Satisfaction of the Educational Unit Replica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.", analyzes the job satisfaction in which teachers find themselves in the development of their daily activities within educational institutions. The objective of the research is to determine the level of job satisfaction of teachers of the Vicente Rocafuerte Replica Educational Unit, Guayaquil 2018. This research will provide significant contributions so that educational units can meet the needs of their teachers and thus improve its performance for the benefit of the educational community, from the practical research will help to know the factors that affect the job satisfaction of teachers and also allow knowing the motivations of teachers to improve their work performance in search of improving educational quality. The methodology used in the development of this research was descriptive, qualitative, and not experimental in nature. The population was represented by the 30 teachers of the morning shift, the information collection technique used was the survey and the instrument was a questionnaire consisting of 27 items with an Ordinal Likert scale, which according to Cronbach's Alpha has a reliability of 0.981, when processing the information Excel was used and the statistical program SPSS version 22. The results of the research show in table 6 level of teacher

job satisfaction, that 70% (21) of the teachers estimate that the job satisfaction of the teachers of the Replica Vicente Rocafuerte educational unit, is at a medium level, also in table 11 of the general hypothesis "60% of teachers in the Vicente Rocafuerte Replica Educational Unit, Guayaquil 2018, are located at the low level of Labor Satisfaction." It is shown that teachers (70%) estimate that the Job satisfaction is at a medium level, which determines that the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is approved. The present investigation shows that when teachers perform in pleasant spaces, they are recognized, their opinions are valued, they are given rest and distribution of fair work, they improve their satisfaction for the task they perform and maintain high levels of performance in benefit of the educational unit where they work. This literature can be tested and discussed in the development of research with positions on job satisfaction among others such as Navarro (2018), Rodríguez (2002) and the theory of the two factors of Frederick Herzberg cited in the work of Cid (2013), consequently the results found will help future research related to job satisfaction of teachers in educational institutions, where it will serve as a reference to implement strategies that raise the levels of job satisfaction of teachers and thus get the educational institutions improve your quality standards.

**6. KEYWORDS:** Satisfaction for the task, working conditions, recognition, benefit.

## **7. INTRODUCCIÓN:**

La presente investigación, muestra la importancia de la satisfacción laboral de los docentes, y permite desde la práctica las instituciones educativas tengan docentes comprometidos con el trabajo que realizan, de tal forma que ayude a resolver la insatisfacción laboral de los docentes, evitando llenar documentación innecesaria que limita el desarrollo de actividades pedagógicas y que en ocasiones la carga administrativa debe continuar en casa por la falta de tiempo, además la falta de materiales didácticos y tecnológicos, así como también el poco reconocimiento y motivación de parte de las autoridades educativas terminan de fortalecer la insatisfacción laboral. Por estas razones en las instituciones educativas deben procurar tener espacios agradables para desarrollar las actividades educativas, contar con materiales y equipos tecnológicos que ayuden al docente en la práctica educativa, además las autoridades deben motivar y constantemente realizar reconocimiento a los docentes que cumplen eficientemente sus funciones.



La satisfacción laboral para Navarro (2018) es el sentimiento que cada empleado tiene en relación al lugar donde trabaja, reflejando estas experiencias agradables o desagradables en sus acciones diarias. Para Rodríguez (2002) la satisfacción laboral es el sentimiento positivo que siente el trabajador cuando realiza su trabajo de interés en un ambiente acogedor que le permite desenvolverse y estar a gusto por las tareas que realiza. La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg indica que las personas tienen un doble sistema de necesidades, la primera evita situaciones desagradables o el dolor, mientras que la segunda es la necesidad de crecer intelectual y emocionalmente. Entre los estudios previos destacados en esta investigación tenemos “Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores” de Peñarreta (2014); “la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad” de Vera (2016); “Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional” de Rojas (2017); “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral” de Ríos (2017); “ Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad” de Cruz y Vaca (2017); “Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal” de Navarro (2018); y finalmente “ Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores” de Zaldúa (2018).

La investigación tenía como objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.

La investigación se desarrolló en la unidad educativa réplica Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil, y estuvo dirigida a los docentes de la jornada matutina de la institución, puesto que la insatisfacción de los docentes era notoria en cuanto al llenado de matrices innecesarias, continuidad de trabajo en casa porque no se tiene tiempo para actividades pedagógicas, espacios inadecuados, falta de recursos pedagógicos, poca motivación y reconocimiento, falta de capacitaciones y sueldo congelado desde hace 8 años, por lo tanto la investigación demuestra que para mejorar la satisfacción laboral de los docentes se debe disminuir la carga administrativa, mejorar los horarios de clases y organizar espacios agradables donde los docentes puedan dedicarse a mejorar su práctica pedagógica, además las autoridades deben motivar y reconocer la labor docente y brindarles capacitaciones para que estén actualizados con las últimas estrategias pedagógicas en beneficio de la comunidad educativa.

El aporte científico que brinda este artículo, es el del conocimiento teórico que puede ser utilizado para resolver los problemas de insatisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas.

## **8. METODOLOGIA:**

Para la presente investigación se utilizó el diseño de tipo descriptivo, de corte transversal, los participantes fueron docentes de la jornada matutina de la unidad educativa réplica "Vicente Rocafuerte", siendo 13 hombres y 17 mujeres, que dan una muestra de 30 docentes.

El instrumento utilizado en la recolección de datos fue una adaptación de la Escala de opiniones SL-SPC utilizada por Navarro (2018), el mismo que consta de 27 ítems con escala tipo Likert donde: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5). Los 27 ítems estuvieron divididos para las 4 dimensiones de la siguiente manera: del 1 al 8 corresponden a la dimensión satisfacción de la tarea, del 9 al 17 a la dimensión condiciones de trabajo, del 18 al 22 a la dimensión reconocimiento personal y/o social, del 23 al 27 a la dimensión beneficios económicos. Este instrumento permitió conocer el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Los docentes a los que se aplicó este instrumento de recolección de datos tuvieron un aproximado de 20 minutos para responder los 27 ítems.

Para poder aplicar la encuesta se hizo firmar a los docentes participantes el consentimiento a través de una autorización por escrito donde se comprometían a responder de manera objetiva cada ítem del cuestionario. Luego de aplicada la encuesta, la información o los datos fueron tabulados en Microsoft Excel y luego llevados al Software SPSS 22, donde se utilizó estadísticos y tablas de frecuencia para mostrar los resultados obtenidos del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa réplica "Vicente Rocafuerte".

## **9. RESULTADOS:**

Los resultados del objetivo general, Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, muestran en la tabla 6, que el 70% (21) de los docentes consideran que la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en el nivel medio, puesto consideran que en ocasiones realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque sienten que ese trabajo no es para ellos, se sienten cómodos con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además su sueldo no es malo pero no cubre sus expectativas.

La comprobación de la hipótesis de investigación “El 60 % de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se ubican en el nivel bajo de Satisfacción Laboral”, se muestra en la tabla 11, que el 70% de los docentes ubican un nivel medio de comunicación interna entre colaboradores por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

## **10. DISCUSIÓN:**

Los referentes teóricos indican que la satisfacción laboral se produce cuando el ser humano evita situaciones de insatisfacción y satisface la necesidad de crecer intelectual y emocionalmente, por lo tanto cuando los individuos equilibran sus insatisfacciones y se sienten reconocidos, motivados y con independencia se aumentan los niveles de satisfacción laboral (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013). En la tabla 6, los resultados descriptivos muestran que el 70,0% de los docentes valora con nivel medio la satisfacción laboral, estos resultados se contraponen a la postura teórica de (Frederick Herzberg citado por Cid, 2013), pues consideran que en ocasiones realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque sienten que ese trabajo no es para ellos, se sienten cómodos con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además su sueldo no es malo pero no cubre sus expectativas, estos resultados coinciden con Navarro (2018) donde el 63,6% de los encuestados califica de nivel medio la satisfacción laboral, también coinciden con Ríos (2017) donde el 24% de los trabajadores califican con nivel medio la satisfacción laboral, por otro lado los resultados se contraponen a Rojas (2017) donde el 88,1% de los docentes califica la satisfacción laboral como nivel insatisfecho.

## **11. CONCLUSIONES:**

El nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018, se encuentran en el nivel medio (70%) y nivel alto (30%), tal como se puede observar en la tabla 11.

## 12. REFERENCIAS:

Cid, O. (2013). Obtenido de Teoría de los dos factores de Herzberg: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Cruz, P., & Vaca, J. (2017). Tesis. *Satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>

Navarro, L. (2018). Tesis. *Nivel de Motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección regional de salud*, 1-75. Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peñarreta, D. (2014). Tesis. *Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores*, 1-115. Loja, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%c3%b1arreta-La%20influencia.pdf>

Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral*. Tarapoto. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios\\_rr.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1)

Rodriguez, C. (2002). El concepto de satisfacción laboral. *Revista de Curriculum t Formación del profesorado*, 6.1-2.

Rojas, N. (2017). *Revista Científica "Investigación Andina"*. Obtenido de Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/352/294>

Vera, E. (2016). Tesis. *La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de las pequeñas empresas*, 1-67. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15825>

Zaldúa, A. (2018). Tesis. *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores*, 1-133. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

### **13. RECONOCIMIENTO:**

Mi reconocimiento a la directora de tesis, Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne, por oportuna guía en el desarrollo de la investigación.

# **Propuesta de plan de Satisfacción Laboral para la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018**

## **1. Presentación**

La satisfacción laboral permite conocer el grado de conformidad de los trabajadores respecto al contexto o entorno donde desarrollan sus actividades diarias, lo cual incluye buenas relaciones con los compañeros, buen sueldo, comodidad de las instalaciones donde realiza el trabajo, conformidad con la tarea que realiza, seguridad y bienestar. Es necesario elevar la productividad de los trabajadores haciéndolos sentirse satisfecho con su trabajo puesto que con ello estarán dispuestos a participar en la consecución de los objetivos de la organización, por lo tanto mejoran las relaciones sociales de trabajo, creatividad y autonomía. En consecuencia la satisfacción laboral es la percepción positiva de las actividades de trabajo que se realizan, que se ven recompensadas, por una remuneración que les permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades humanas, y por el reconocimiento a las labores realizadas que le permiten continuar interactuando con el equipo de trabajo

El presente plan de satisfacción laboral tiene la finalidad de presentar estrategias que ayuden a satisfacer las necesidades laborales de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, considerando los resultados de la investigación donde se encontró que en ocasiones realizan las actividades encomendadas solo por cumplimiento porque sienten que ese trabajo no es para ellos, se sienten cómodos con el ambiente de trabajo pero no están a gusto con los espacios existentes, sienten que en ocasiones no son reconocidos y que limitan su trabajo, además su sueldo no es malo pero no cubre sus expectativas, por ello, es importante que este plan refuerce estos temas, puesto que cuando los docentes tienen cubiertas sus necesidades laborales, entregan lo mejor de sí cada jornada educativa en beneficio de la comunidad educativa.

La investigación demuestra que existen necesidades insatisfechas, razón por la cual, se propone este plan de satisfacción laboral para docentes y autoridades institucionales y lograr mejorar el desempeño de los docentes de la unidad educativa.

## **2. Fundamentación**

Este trabajo de investigación se sustenta en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg también conocida como la teoría de la Motivación-Higiene, donde explica que los factores que producen insatisfacción en los empleados son muy diferentes a los factores que producen la satisfacción, con lo cual la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes del individuo hacia su trabajo, dentro de estos factores concretos se encuentran la empresa, los directivos, compañeros, sueldo o salarios, ascensos o promociones y las condiciones de trabajo entre otras. La satisfacción laboral debe primar en todos los niveles de las instituciones educativas, por ello Cavalcante Silva citado por Navarro (2018) manifiesta que la satisfacción laboral es la emoción de cada trabajador hacia su lugar de trabajo, reflejando en su jornada diaria de trabajo sus experiencias tanto agradables como desagradables. Las dimensiones de la satisfacción laboral que se trabajaron en esta investigación fueron las propuestas por Navarro, siendo estas, satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

La presente propuesta se justifica en el aporte de conocimientos para que la institución educativa alcance la satisfacción laboral de sus docentes, para ello se plantea que con el desarrollo del plan de satisfacción laboral se propicien mejores ambientes de trabajo, reconocimientos por la labor docente realizada, conformidad con el trabajo e incluso incentivos por hacer bien el trabajo.

## **3. Objetivos**

### **3.1. General**

Mejorar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2018.

### 3.2. Específicos

1. Mejorar la satisfacción de la tarea de los docentes, a través de oportunidades de superación y de aprendizaje, cantidad y dificultad de las actividades que realizan, posibilidades de éxito e independencia metodológica para realizar el trabajo.
2. Optimizar las condiciones de trabajo, a través de horarios laborales y de descanso equitativos, infraestructura y materiales que garanticen el correcto desarrollo de las actividades diarias.
3. Generar reconocimiento personal y/o social, a través de elogios, certificaciones, diplomas, por el trabajo bien realizado o por las aportaciones pedagógicas brindadas.
4. Propiciar beneficios o incentivos a los docentes, a través de bonos para mantenerlos motivados por la labor que realizan.

### 4. Análisis del entorno

Características	Positiva en la institución	Medio en la institución	Negativa en la institución
Satisfacción laboral		X	
Satisfacción por la tarea		X	
Condiciones de trabajo		X	
Reconocimiento personal y/o social		X	
Beneficio económico		X	

### 5. Desarrollo de estrategias – plan de acción



En este punto se desarrollarán las acciones y las estrategias que se plantean para cada dimensión de la satisfacción laboral estudiada, sobre la base de los resultados obtenidos una vez aplicados el instrumento de recolección de datos anteriormente explicado y detallado.

Para el desarrollo se está considerando los niveles de satisfacción encontrados al aplicar el instrumento de recolección de datos. En cada dimensión estudiada (Satisfacción por la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficio económico) se extraen sus resultados y en base a ello, presentaremos las acciones y estrategias que pretendemos plantear para la superación de dichos resultados.

### **5.1.1 Satisfacción por la tarea y condiciones de trabajo**

En esta sección se explica lo que los docentes entendieron o tomaron como definición de ambos factores. Se considera que ambos deben ser referidos de forma simultánea, ya que los puntos críticos obtenidos se encuentran entrelazados. Es decir, se planeará un objetivo principal para la superación de los puntos críticos obtenidos de ambos factores, con acciones que permitirán lograr el cumplimiento del objetivo y la superación de los dos factores analizados.

En la dimensión condiciones de trabajo se ha evaluado si la institución educativa brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales para que los docentes puedan cumplir con las tareas encomendadas.

Las acciones propuestas para mejorar estas dimensiones son las siguientes:

Crear un programa de incentivos por objetivos cumplidos. La idea de esta acción propuesta es que se lleve a cabo la ejecución de un programa de incentivos para beneficio de los docentes, los cuales serán otorgados efectivamente según el cumplimiento de sus propios objetivos, ya sea por el curso que tienen a cargo o como

área o nivel al cual pertenecen. Con ello se generaría mayor satisfacción laboral, ya que se les estaría premiando o bonificando por sus logros, promoviendo de ese modo la superación del presente factor crítico en lo referente al factor de condiciones laborales.

Elaboración de objetivos académicos y de gestión con participación de los docentes. Esta acción acompaña a la anterior, ya que los objetivos serían trabajados con los propios docentes para poder lograr un mejor entendimiento de los mismos y generar mayor participación e involucramiento por parte de ellos.

Establecer cronogramas de atención a los docentes para brindarles feedback de sus objetivos. Al ejecutar esta acción propuesta se conseguiría ayudar al docente a reconocer si efectivamente está cumpliendo o no con sus propios objetivos propuestos, ya sea en su área o como docente general a cargo de un curso en específico. De ejecutarse esta acción no solo se estaría generando retroalimentación en favor de los docentes, sino también se les estaría orientando en cuanto al cumplimiento de sus funciones y obligaciones, generando mayor satisfacción en ellos, sobre todo si estos resultados fueran tomados en cuenta para el aspecto remunerativo. Así, los docentes se sentirían más satisfechos en cuanto al sentido de justicia y equidad.

Elaboración de un programa que premie al docente del mes. La idea de la presente acción es promover el reconocimiento de los docentes en cuanto a su desempeño, puntualidad, proactividad y calidad de los servicios que prestan en los diferentes niveles y/o áreas académicas que se desarrollan para que ellos sientan que sus logros están siendo tomados en cuenta por la dirección de la institución educativa.

### **5.1.2 Reconocimiento, beneficios e incentivos**

Identificar las necesidades de capacitación de acuerdo a las brechas existentes: Como Institución educativa, lo primero que deben realizar es la identificación del tipo de capacitaciones que los docentes requieren; no todos se encuentran en el mismo nivel académico; por lo tanto, no podría darse un mismo tipo de capacitación para todos.

Así, se reducirían las brechas existentes entre ellos, pudiendo después lograr cierta homogeneidad y de esa manera, facilitar capacitaciones a nivel general.

Elaborar un programa de capacitaciones de acuerdo a lo requerido por la institución: Esta acción se ejecutaría una vez concretada la primera. Al contar con un programa de capacitaciones, ya sea por nivel académico o por especialidad, estas deben enfocarse de acuerdo a lo que pretenda la institución. Por ejemplo, si la organización en el nivel secundaria desea contar no solo con docentes que conozcan a la perfección la materia a dictar, sino además con habilidades de gestión y toma de decisiones, en este caso la institución debería tener en cuenta que todos los docentes deben tener el mismo nivel académico técnico según su especialidad (acción 1). Una vez logrado ello, se debe trabajar con todos los docentes del nivel con respecto a habilidades de gestión y toma de decisiones.

Crear mecanismos para solventar costos de capacitación según el tipo de curso o especialización: Como una institución que proporcionaría diferentes tipos de capacitaciones y/o cursos de especialización en favor de sus docentes, se considera necesario que pueda pactar convenios o alianzas estratégicas con otras instituciones para efectos de poder cubrir en términos económicos el dictado de estas. De igual forma, con los docentes se puede establecer convenios de permanencia y/o de aplicación de lo aprendido en las diferentes capacitaciones llevadas en pro de generar mejoras para la organización. Asimismo, la institución podría ofrecer un curso o especialidad al docente con mejor desempeño en reconocimiento a su esfuerzo, asumiendo el costo total. Solo se beneficiará un docente (el mejor de su área o nivel) y una vez capacitado tendrá la obligación de proporcionar lo aprendido al resto de sus compañeros de trabajo (efecto multiplicador).

Establecer equipos de trabajo interniveles para realizar trabajos establecidos por la dirección. La idea de la acción propuesta es generar mayor integración entre los docentes; es decir; permitir que se agrupen de forma aleatoria y no necesariamente

por empatía, años de antigüedad, por niveles o por áreas establecidas, sino que puedan formar equipos de trabajo, sea para organización de los diversos eventos que maneja la institución educativa o para algún encargo específico de la dirección.

Programar reuniones semanales para comunicar actividades académicas o extracurriculares. La idea de la presente acción es crear de manera formal canales de comunicación distendidos de los docentes con los directivos de la organización tanto a nivel grupal como individualmente, con la finalidad de que ellos puedan expresar algunas ideas y/o mejoras en beneficio de ellos y de la institución. Asimismo, con las ideas aceptadas se debería establecer responsables a cargo, plazos de ejecución y mostrar resultados.

## 6. Gantt de aplicación de las acciones propuestas para la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte

Acciones Propuestas	Enero				Febrero				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta	1ra	2da	3ra	4ta				
Identificar las necesidades de capacitación de acuerdo a las brechas existentes	■	■	■	■																																								
Elaborar un programa de capacitaciones de acuerdo a lo requerido por la institución					■	■																																						
Crear mecanismos para solventar los costos de capacitación según el tipo de curso o especialización						■	■	■	■	■																																		
Crear un programa de incentivos por objetivos cumplidos									■	■	■	■																																
Establecer cronogramas de atención al docente para brindarle feedback de sus objetivos																■												■																■
Elaborar el docente del mes																■												■																■
Programar reuniones semanales para comunicar actividades académicas o extracurriculares												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Establecer equipos de trabajo interniveles para realizar labores establecidos por la dirección									■	■	■	■																																

Fuente: Elaboración Propia, 2018