



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGISTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN TECNOLOGÍA E
INNOVACIÓN EDUCATIVA**

TÍTULO DEL PROYECTO:

**INCIDENCIA DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN ENTORNOS
VIRTUALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “21 DE JULIO”**

TUTOR:

MSC. CARLOS YANCE CARVAJAL

AUTOR:

SILVIA ISABEL CHICAIZA MORALES

MILAGRO, OCTUBRE 2022

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Comité Académico del Programa de Maestría en Educación.

CERTIFICO

Que he analizado el Proyecto de Investigación con el tema **INCIDENCIA DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN ENTORNOS VIRTUALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “21 DE JULIO”**, elaborado por **SILVIA ISABEL CHICAIZA MORALES**, el mismo que reúne las condiciones y requisitos previos para ser defendido ante el tribunal examinador, para optar por el título de **MAGISTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA**.

Milagro, a los 21 días del mes de noviembre del 2021



C. I.: 0913823324

MSc. Carlos Yance Carvajal

Correo: cyancec@unemi.edu.ec

Declaración de autoría de la investigación

El autor de esta investigación declara ante el Comité Académico del Programa de Maestría en Educación de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 9 días del mes de octubre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**SILVIA ISABEL
CHICAIZA
MORALES**

Silvia Isabel Chicaiza Morales

CI: 1203265929

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN EDUCATIVA**, presentado por **LIC. CHICAIZA MORALES SILVIA ISABEL**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "INCIDENCIA DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN ENTORNOS VIRTUALES EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 21 DE JULIO", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	60.00
DEFENSA ORAL	30.67
PROMEDIO	90.67
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Firmado electrónicamente por:
**KARLA MAGDALENA
GAME MENDOZA**

**M.A.E. GAME MENDOZA KARLA MAGDALENA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL**



Firmado electrónicamente por:
**GLADIS DEL
CONSUELO
VINUEZA
BURGOS**

**M.A.E. VINUEZA BURGOS GLADIS DEL CONSUELO
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:
**MARIA
ANGELICA JARA
CASTRO**

**Mgtr. JARA CASTRO MARIA ANGELICA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL**

Dedicatoria

A Dios, por fortalecerme en este proceso.
A mi hijo Jorwin por ser una ayuda perpetua.
A mi familia por confiar en mi capacidad.

Agradecimiento

A Dios, por dotarme de sabiduría y paciencia.

A mi familia, por ser mi motivación y fortaleza.

A mis docentes, por ser mi guía e inspiración.

Cesión de Derechos de Autor

Sr. Dr.
Jorge Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue **INCIDENCIA DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN ENTORNOS VIRTUALES EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “21 DE JULIO”** y que corresponde al Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.

Milagro, a los 9 días del mes de octubre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**SILVIA ISABEL
CHICAIZA
MORALES**

Silvia Isabel Chicaiza Morales

CI: 1203265929

ÍNDICE

ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
ANEXO.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Preguntas de investigación.....	4
1.4 Objetivo general.....	4
1.5 Objetivos específicos	4
1.6 Hipótesis (de existir)	5
1.7 Justificación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Marco teórico	9
2.2.1 Definición de educación virtual.....	9
2.2.2 Definición de actividades formativas.....	10
2.2.3 Tipos de actividades formativas.....	10
2.2.4 Definición de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje	11
2.2.5 Características de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje	11
2.2.6 Elementos de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje	12
2.2.7 Calidad de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje.....	13

2.2.8 Competencias del docente en entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje ...	13
2.2.9 Definición de satisfacción laboral.....	14
2.2.10 Teorías de la satisfacción laboral.....	14
2.2.11 Factores que influyen en la satisfacción laboral	15
2.2.12 Medición de la satisfacción laboral	16
CAPÍTULO III	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 La población y la muestra	18
3.2.1 Características de la población.....	18
3.2.2 Tipo de muestra	18
3.2.3 Tamaño de la muestra	18
3.2.4 Proceso de selección de la muestra	18
3.2.5 Los métodos y las técnicas	19
CAPÍTULO IV.....	21
4.1 Resultados	21
CAPÍTULO V.....	34
5.1 Conclusión	34
5.2 Recomendaciones	36
Bibliografía	38

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	23
Tabla 4	24
Tabla 5	25
Tabla 6	25
Tabla 7	26
Tabla 7	27
Tabla 8	27
Tabla 9	28
Tabla 10	29
Tabla 11	30
Tabla 12	31
Tabla 13	31
Tabla 14	33
Tabla 15	33

ANEXO

Anexo 1. Batería de evaluación sociodemográfica.....	43
Anexo 2. Encuesta	46
Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral	47

RESUMEN

Algunos estudios han resaltado la importancia del impacto de las actividades formativas en entornos virtuales en la satisfacción laboral de los docentes, debido al desafío que implica el manejo de recursos y herramientas tecnológicas en la dinámica educativa. Por esta razón, el presente estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”. Es una investigación cuantitativa-correlacional con un alcance descriptivo y diseño no experimental, en la que se estudia una muestra de 100 docentes que trabajan en modalidad virtual, a quienes se aplica dos instrumentos: una encuesta y un cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados y conclusiones muestran que las actividades formativas en los entornos virtuales inciden en el nivel de satisfacción laboral de los docentes, ya que todos los días se enfrentan a situaciones donde el reto principal es lograr que los estudiantes se sientan motivados a la hora de adquirir nuevos conocimientos y que esto a su vez mejore su proceso de enseñanza – aprendizaje. Teniendo en cuenta que el manejo correcto de la tecnología nos permite alcanzar los objetivos planteados al principio, trabajando en conjunto con el estudiante, el docente sentirá una satisfacción al culminar cada cátedra. Las diferentes preguntas realizadas en la encuesta logran obtener una información precisa y definida de lo que sucede verdaderamente en las clases virtuales, poniendo como prioridad la satisfacción del docente para que influya en el aprendizaje del estudiante. Cada docente comparte experiencias diferentes a la hora de llegar al alumno con una cátedra preparada con anterioridad, sin olvidar la base fundamental de toda institución educativa; lograr un aprendizaje óptimo en sus discentes, a pesar de las adversidades que se presenten, todo esto ayudara a que los retos afrontados se vean como una oportunidad de aprender algo nuevo.

Palabras clave: actividades formativas, entornos virtuales, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Some studies have highlighted the importance of the impact of training activities in virtual environments on teachers' job satisfaction, due to the challenge involved in managing resources and technological tools in educational dynamics. For this reason, the present study aims to determine the incidence of training activities in virtual environments on the level of job satisfaction of teachers of the Educational Unit "21 de Julio". It is a quantitative-correlational research with a descriptive scope and non-experimental design, in which a sample of 100 teachers who work in virtual mode is studied, to whom two instruments are applied: a survey and a job satisfaction questionnaire. The results and conclusions show that training activities in virtual environments affect the level of job satisfaction of teachers, since every day they face situations where the main challenge is to get students to feel motivated when acquiring new knowledge and that this in turn improves their teaching-learning process. Taking into account that the correct management of technology allows us to achieve the objectives set at the beginning, working together with the student, the teacher will feel a satisfaction at the end of each class. The different questions asked in the survey manage to obtain precise and defined information about what really happens in virtual classes, prioritizing teacher satisfaction so that it influences student learning. Each teacher shares different experiences when it comes to reaching the student with a previously prepared chair, without forgetting the fundamental basis of any educational institution; achieve optimal learning in their students, despite the adversities that arise, all this will help the challenges faced to be seen as an opportunity to learn something new.

Keywords: training activities, virtual environments, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la educación, en sus diferentes categorías, ha sido impactada por diferentes cambios sociales, culturales, políticos y tecnológicos. En el año 2020 se produjo la pandemia por covid-19, la cual suscitó un cambio en la vida cotidiana de las personas, debido a que la mayoría de sus actividades tuvieron que adaptarlas a una modalidad virtual. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2020).

En el ámbito educativo, se evidenció la necesidad de implementar herramientas tecnológicas para mantener el curso de las actividades académicas y formativas, por lo que las clases presenciales fueron impartidas en entornos virtuales. Ante esta situación, las instituciones educativas instauraron plataformas virtuales con la finalidad de que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea dinámico y activo, por lo que los docentes tuvieron que capacitarse en el manejo de estos recursos. (Salgado, 2015).

Desde la perspectiva de los docentes, esta realidad virtual resultó ser un gran desafío, dado que, al contrario de una educación tradicional, tuvieron que emplear las tecnologías de la información y la comunicación para enseñar a los estudiantes. Sin duda, esto afectó la actividad laboral de los docentes porque aumentó la carga laboral y se evidenció una desorganización en la estructura laboral, por lo que tuvo consecuencias como ansiedad, estrés e inestabilidad. (Maldonado, 2020).

En los antecedentes de investigación se puede apreciar que en la mayoría de instituciones educativas faltó capacitar al personal docente en cuanto al uso de herramientas y recursos tecnológicos, por lo que afectó su desempeño laboral. Con esto en mente, en el presente trabajo de investigación, se determina la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes, identificando el nivel de satisfacción laboral de los

docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales, caracterizando los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales y reconociendo las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La emergencia sanitaria por covid-19 produjo algunos cambios en el sistema educativo como el cambio de modalidad de presencial a virtual. Esta situación afectó al 94% de los estudiantes a nivel mundial, debido a las dificultades económicas que se presentaron, produciendo la falta de acceso a recursos tecnológicos. (García, 2021).

Sampietro (2021) alude que han existido distintas problemáticas en cuanto a las actividades formativas en los entornos virtuales, tales como: la falta de acceso a conexiones de internet, puesto que solo el 37% de los estudiantes ecuatorianos cuentan con redes de tecnología; falta de capacitación a los docentes en el manejo de plataformas virtuales; y, falta de conocimiento de los padres de familia para manejar herramientas tecnológicas. Todo esto en conjunto ha generado vacíos en el proceso de enseñanza-aprendizaje e insatisfacción en los docentes.

En la educación virtual de los niños y jóvenes se forma un triángulo entre los docentes, los estudiantes y la familia. El docente maneja un enfoque pedagógico con la finalidad de enseñar los conocimientos teóricos y prácticos a los estudiantes; los estudiantes practican el conocimiento que adquieren de las diferentes asignaturas; y la familia permite el desarrollo de habilidades. Por lo tanto, es importante que se forme una alianza colaborativa entre los docentes, estudiantes y familias, dado que de esa manera se proporciona estabilidad y responsabilidad. (Altamirano, Cadena, & Arias, 2021).

En la Unidad Educativa “21 de julio”, se evidencia que los docentes se encuentran insatisfechos dado que no encuentran apoyo de parte de las familias de los estudiantes, así como tampoco de la

institución educativa. Las familias dejan toda la responsabilidad al sistema educativo, sin cumplir su rol de establecer límites y fomentar la disciplina. Por su parte, la institución no capacita constantemente a los docentes en cuanto al uso de herramientas y plataformas tecnológicas.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes?

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales?
- ¿Cuáles son los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales?
- ¿Cuáles son las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales?

1.4 Objetivo general

Determinar la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”.

1.5 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales.

- Caracterizar los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales.
- Reconocer las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales.

1.6 Hipótesis (de existir)

Las actividades formativas en los entornos virtuales inciden en el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

1.7 Justificación

La pandemia suscitada a nivel mundial ha incrementado el desarrollo de las actividades formativas en entornos virtuales. En algunos casos, el entorno virtual ha permitido impulsar la labor docente, debido a los distintos recursos tecnológicos que se pueden emplear; en otros casos, el entorno virtual ha perjudicado la interacción directa con el estudiante.

Durán (2015) menciona que algunas cosas que diferencian el entorno virtual del presencial es que el primero promueve una mayor autonomía e independencia del discente, así como organizar y planificar sus actividades a su propio ritmo. Es así que, se manifiesta que la educación virtual tiene diferentes matices que la caracterizan por el implemento de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones que permiten la interacción del alumnado y los docentes, aunque también existen limitantes en cuanto a la manera de aprender.

Ante este escenario, es importante analizar el nivel de satisfacción laboral de los docentes, ya que están encargados de impartir un espacio virtual interactivo que impulse la motivación de los estudiantes por realizar sus actividades. Así también, se intenta generar beneficios sociales en

cuanto a la mejora de los entornos virtuales y el uso de herramientas tecnológicas que mejoren la calidad educativa, de manera que los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje significativo.

De este modo, este trabajo resulta beneficioso, debido a que permite valorar la situación actual de los docentes que hacen frente a la necesidad de manejar herramientas tecnológicas para una mejor interacción virtual con los estudiantes. Es así que, al conocer el nivel de satisfacción de los docentes con relación a los entornos virtuales, se puede generar un programa de intervención en pro del mejoramiento de las actividades formativas, evitando el agotamiento mental y físico ante el cual se exponen alumnos como docentes.

Para añadir, la viabilidad y factibilidad de este estudio se puede determinar por los instrumentos utilizados, por motivo de que han sido validados en el mismo país de estudio; además, el método de recolección y análisis de datos es adecuado para obtener información relevante a cada una de las variables de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

En el ámbito educativo existen distintas investigaciones en cuanto a los entornos virtuales, así como, a la satisfacción laboral de los docentes. De este modo, se presentan las referencias de distintos autores en países latinoamericanos.

En Costa Rica, la investigación ejecutada por Salgado (2015), denominado La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado, explora el aprendizaje en la modalidad virtual desde la experiencia de los estudiantes y profesores, considerando sus necesidades de soporte. Mediante entrevistas y grupos focales, se concluyó que, los docentes presenten una buena actitud en cuanto a los entornos virtuales, sin embargo, tienen preocupaciones respecto al aumento de la carga laboral y la falta de capacitación de herramientas tecnológicas.

En México, el trabajo realizado por Baptista et al. (2020), titulado Encuesta Nacional a docentes ante el COVID-19, describe las tareas realizadas por los docentes para continuar con sus labores. A través de la aplicación de un cuestionario a 12 021 docentes, se concluyó que, en su mayoría, utilizaron herramientas digitales, así como, recursos tradicionales con la finalidad de mantener la interacción con los estudiantes; además, mostraron insatisfacción por no recibir capacitaciones ni acompañamiento.

En Ecuador, la investigación elaborada por Aguilar (2020), denominada Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia, tuvo la finalidad de analizar de qué manera los entornos virtuales repercuten en el aprendizaje de los estudiantes. Se recolectaron datos bibliográficos que evidencian la importancia de implementar recursos tecnológicos para mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje, así como generar capacitaciones a los docentes para el manejo de los mismos.

En México, De los Heros et al. (2021), realizaron un estudio respecto a la Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios en el área de salud, con la finalidad de explorar la satisfacción laboral de los docentes en el contexto de COVID-19. En los cuestionarios aplicados a 78 docentes, se encontró que, existe una correlación positiva significativa entre las habilidades, autonomía y socialización con los niveles de satisfacción laboral de los docentes, no obstante, se presenta insatisfacción en relación a las condiciones laborales, dada la falta de capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas.

En Perú, el trabajo realizado por Seje (2021), titulado La tecnología de información y comunicación y satisfacción docente en la práctica pedagógica, analiza el nivel de incidencia de las herramientas tecnológicas y la satisfacción laboral docente en el ámbito pedagógico. Se aplicaron encuestas virtuales a una muestra de 182 docentes, mediante las cuales se obtuvo que,

los docentes muestran bajos niveles de satisfacción laboral, debido a factores como la carga horaria, condiciones laborales y falta de capacitación.

Otro estudio realizado en Ecuador, denominado La satisfacción de los docentes y su incidencia en el desempeño profesional educativo, analiza la implementación de estrategias en el ámbito administrativo para mejorar la satisfacción laboral de los docentes. Se aplicó una encuesta a 31 docentes, a partir de la cual se concluyó que, efectuar estrategias administrativas en profesionales docentes aumenta su satisfacción laboral, dado que disminuye la presión y les orienta en la realización de un mejor desempeño. (Parrales & Puerto, 2021).

Por lo mencionado anteriormente, se concluye que, en entornos virtuales, los docentes presentan niveles de satisfacción laboral bajos, debido a factores como las condiciones laborales, horarios laborales y falta de capacitación en cuanto al manejo de herramientas tecnológicas. Por lo tanto, se pretende analizar si las actividades formativas en el entorno virtual inciden en el nivel de satisfacción de los docentes.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Definición de educación virtual

La educación virtual, también conocida como educación online, se refiere al desarrollo de la dinámica de educación - aprendizaje que se produce de manera virtual. En este formato educativo, tanto los docentes como los estudiantes tienen la posibilidad de interactuar dinámicamente en un espacio virtual en el cual tienen acceso a diferentes recursos y herramientas tecnológicas que permiten construir competencias, conocimientos y aprendizajes (Sanabria, 2020).

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han contribuido al desarrollo de la educación virtual, debido a que permiten el desarrollo de las actividades formativas necesarias

para el proceso de enseñanza-aprendizaje (Alvarado, 2021). Por lo que, se menciona que esta modalidad educativa “genera un proceso educativo, una acción comunicativa con intenciones de formación, en un lugar distinto al salón de clases [...] y sin la necesidad de la presencia física de maestros y alumnos” (Unigarro, citado por Bonilla, 2016).

2.2.2 Definición de actividades formativas

Las actividades formativas se definen como un conjunto de estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza aprendizaje que desarrollan las capacidades y competencias de los estudiantes, así como también, facilitan el aprendizaje personal y en grupo. En este caso, el alumno es capaz de asimilar los contenidos y reforzar conocimientos, además de construir modelos mentales de los conceptos, el aprendizaje y la comprensión. (Herrera, 2012).

Cabero y Román (citado en Belloch, 2017) definen las actividades formativas como “aquellas propuestas de trabajo dirigidas a los estudiantes que le ayudan a comprender, analizar, sintetizar y valorar los contenidos [...] y convertir la información librada en bruto en un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relativas a la materia”.

2.2.3 Tipos de actividades formativas

Alfageme (2017) menciona que existen diferentes tipos de actividades formativas, tales como: cursos, dirigidos a adquirir conocimientos y a la optimización de la competencia en una materia específica y definida, con colaboración de uno o diversos profesores, en diversas sesiones definidas y estructuradas; talleres, cuyo objetivo importante es el desarrollo de capacidades; symposium, en el que se plantean y desarrollan diferentes puntos de un asunto de manera completa y descriptiva, a partir de diferentes enfoques por medio de intervenciones breves, sintéticas y de sucesión

continuada; jornadas, en la que se actualizan conocimientos sobre un área definida con una composición de ponencias y mesas de debate; y grupos de trabajo, se caracteriza por la soberanía progresiva y por la calidad de su actuación.

Por su parte, Barbera & Badía (2017), mencionan que en los entornos virtuales se pueden presentar actividades formativas como: debates, que incentivan la discusión de distintos puntos de vista, importantes para la construcción de conocimientos; trabajos cooperativos, que impulsa la colaboración e integración de los participantes; presentaciones en multimedia, que desarrollan habilidades creativas y de comunicación; e investigaciones, que promueven el aprendizaje mediante planteamientos científicos sujetos a comprobación.

2.2.4 Definición de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje

Los entornos virtuales se conceptualizan como un proceso o actividad de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla fuera de un espacio físico, temporal y mediante el uso de internet. Éstos ofrecen diversidad de medios y recursos para apoyar la enseñanza, siendo actualmente la arquitectura tecnológica que da sustento funcional a las diversas iniciativas de tele formación. No obstante, no determinan los modelos y estrategias didácticas, ya que el conocimiento o acceso a estos recursos no exime al profesor del conocimiento profundo de las condiciones de aprendizaje, ni del adecuado diseño y planeación docente, pero sí le aporta una nueva visión pedagógica que se enriquece con el uso de estas tecnologías. (Gomez & Fonseca, 2007).

2.2.5 Características de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje

Se conforma por una secuencia de aplicaciones y programas informáticos que sirven como soporte para el proceso de enseñanza-aprendizaje y posibilitan la relación entre estudiantes,

profesores y contenidos didácticos multimedia. La modalidad virtual se caracteriza por: ser oportuna para datos, textos, gráficos, sonido, voz e imágenes; ser económica, porque no es necesario desplazarse; dar cumplimiento al programa académico; ser innovadora según la motivación interactiva de nuevos escenarios de aprendizaje; ser actual y motivadora. (Regatto y Tapia citado por Aprendizaje Virtual, 2017).

Aguilar & Otuyemi (2020), mencionan algunas de las características principales de los entornos virtuales: colaboración de los docentes con estudiantes; interactividad entre los docentes, los estudiantes y las herramientas tecnológicas; flexibilidad de los docentes; estandarización, para brindar seguridad y confianza; y, escalabilidad, para permitir la adaptación de los contenidos.

2.2.6 Elementos de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje

Camacho (2010) expresa que la educación virtual, aunque parezca contradictorio, sí permite un contacto personal entre el profesor y el estudiante: el intercambio de mensajes escritos y la posibilidad de seguimiento detallado del progreso proporciona al profesor un conocimiento del aprendiz muchas veces mayor que en cursos presenciales; también, la información puede adaptarse a los usuarios debido a que los contenidos pueden adaptarse a las necesidades de los estudiantes.

Por ello, en este tipo de educación es menester algunos elementos: exploración: el uso de internet, que es una fuente inagotable de información y recursos; experiencia, que puede incluir comunicaciones directas con su profesor, discusiones con los compañeros de curso o estudio individual de contenidos; compromiso, que refuerza el sentido de colaboración y comunidad; flexibilidad, los estudiantes pueden tener acceso a sus cursos virtuales; y actualidad, lo que hace que los cursos se mantengan consistentes con la actualidad. (Perdomo, 2012).

2.2.7 Calidad de los entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje

La iniciativa de ámbito virtual de aprendizaje tiene una interacción clara con la naturaleza y génesis social del aprendizaje, favorecida en esta situación por los medios tecnológicos, que son un grupo de dispositivos y herramientas tecnológicas que permiten que el estudiante elabore su propio entendimiento. El ámbito virtual no es una reproducción que se muestre como contenido a aprender, sino una recomposición de dicha información, o de aquel método, mediado por el bagaje cognitivo del aprendiz. (Zapata, 2011).

Judith (2012) establece que, existen algunos estándares de calidad que deben instaurarse en los entornos virtuales de educación, como: *apoyo institucional*, para garantizar la fiabilidad, validez, soporte, integridad y compromiso de los contenidos ofrecidos; *desarrollo de los cursos*, en el cual se apliquen normativas y lineamientos específicos para que el curso se desarrolle de manera óptima; *enseñanza-aprendizaje*, que garantiza que los recursos y herramientas que se utilicen sean los apropiados para que los estudiantes adquieran el conocimiento suficiente para el desarrollo de sus habilidades académicas; *estructura de los cursos*, en el que se especifiquen los objetivos de aprendizaje, así como el contenido de las asignaturas; *apoyo a los estudiantes*, que avale el cumplimiento de los derechos de los estudiantes; *apoyo a los docentes*, que brinde soporte técnico a aquellos docentes que no están familiarizados con el uso de las tics; *evaluación y valoración*, que evalúe los resultados de aprendizaje así como el desempeño docente.

2.2.8 Competencias del docente en entornos virtuales de enseñanza – aprendizaje

El profesor virtual no debería ser improvisado, sino que debería poseer las capacidades y competencias necesarias para encarar el entorno de la educación virtual de hoy. Por lo tanto, el profesor que tenga el fin de incursionar en el marco de la enseñanza en línea debería considerar

que no bastan los conocimientos básicos del instructor en modalidad presencial ni ser un docto en su asunto de análisis, sino que además debería ser capaz de implementar tácticas de educación y aprendizaje que faciliten el trabajo colaborativo y la obra de entendimiento en una sociedad virtual de aprendizaje. Por lo tanto, para ser un óptimo profesor virtual hay que dominar competencias y habilidades pedagógicas, sociales y técnicas. (Becerril, Sosa, Delgadillo, & Torres, 2015).

2.2.9 Definición de satisfacción laboral

Algunos autores definen la satisfacción laboral como “un conjunto de actitudes que un individuo adopta ante diversos aspectos de su trabajo, está vinculada con una baja rotación en el trabajo y representa una actitud general de mucho interés para quienes dirigen equipos de trabajo”(Faya, Venturo, Herrera, & Hernández, 2018, p.46). Es así que, la satisfacción laboral hace referencia a aquellas actitudes generales que el trabajador tiene acerca de la actividad laboral que desempeña, lo que se puede ver influenciado por distintos factores.

Otra perspectiva mediante la cual se define la satisfacción laboral es que ésta “engloba tanto actitudes como emociones y considera que la actitud está compuesta por elementos afectivos, cognitivos y conductuales que varían según su magnitud y se pueden obtener de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el colaborador” (Haz & Fierro, 2016, p. 9).

2.2.10 Teorías de la satisfacción laboral

La *teoría de los dos factores de Frederick Herzberg* establece que la satisfacción laboral está precedida por factores intrínsecos o motivadores y extrínsecos o higiénicos. Los factores intrínsecos hacen referencia a las tareas y obligaciones que tienen los empleados en su puesto de trabajo, por lo que, si éstos son óptimos, entonces eleva el nivel de satisfacción laboral; en tanto

que, los factores extrínsecos son las condiciones bajo las cuales trabaja el empleado, tales como el salario, reglamento, clima laboral, entre otros. (Tumipamba, 2015).

La *teoría de Lawler* menciona que la satisfacción gremial es impacto del trabajo eficiente y no la causa del mismo. Basándose en esta concepción, se pone de manifiesto el valor de seguir la satisfacción del empleado como medio para poder hacer superiores resultados y apresurar las empresas. Los trabajadores trabajan con la finalidad de obtener resultados económicos y psicológicos, lo cual les motiva a continuar y laborar día a día. Ahora bien, estas recompensas de por sí no marcan la satisfacción, sino que se presentan demás factores o cambiantes que moldean la moral y la motivación. (Sandra & Rosas, 2018).

La *teoría de la discrepancia de Locke* señala que la insatisfacción laboral puede surgir aun cuando el empleado tenga las mismas ventajas que sus compañeros, debido a que actúan en función de sus propios valores, así como también está antepuesta de otros factores o dimensiones como: el trabajo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los colegas de trabajo, la compañía y dirección (Moreno, Chang, & Romero, 2018).

La *teoría del ajuste en el trabajo* sustenta que cuanto más acorde estén las habilidades y conocimientos de los trabajadores con las competencias laborales requeridas por la empresa, mayor será la satisfacción laboral; así como también, mientras más aproximado estén los incentivos de la empresa con los valores del trabajador, mayor será la satisfacción laboral. (Camargo, 2017).

2.2.11 Factores que influyen en la satisfacción laboral

En un estudio realizado por Moreno, Chang y Romero (2018), se evidenció que existen tres componentes que son los más relevantes para establecer la satisfacción gremial de los expertos: la cultura y valores de la organización; la calidad del liderazgo de los directivos; y el ingreso a oportunidades de carrera en la organización.

Así también, algunos autores hacen referencia a que la satisfacción laboral no solo depende de las organizaciones sino que además de las características individuales y las demandas del puesto de trabajo, por lo que algunos de los factores que influyen en el nivel de satisfacción laboral son: “estabilidad laboral, aprendizaje, beneficios extra, condiciones de trabajo, relación con compañeros de trabajo y supervisión” (Boada, 2019).

2.2.12 Medición de la satisfacción laboral

En relación a la medición de la satisfacción gremial, existen dos grupos de evaluaciones: el primero mide la satisfacción en el trabajo de manera universal y conjunta; el segundo grupo realiza un análisis de los diferentes recursos que configuran y rodean el puesto de trabajo, como son, las interrelaciones, sueldo, labor desarrollada, status y las condiciones físicas del puesto. Este último enfoque posibilita conocer de manera clara cuál es el nivel de satisfacción de los sujetos con todos los recursos de la empresa, lo cual posibilita poder intervenir de manera especial sobre aquellos por los que los sujetos muestren un más grande grado de desagrado. (Pujol, 2016).

Harpaz (citado en Ruiz, 2009) menciona que existen dos métodos para medir la satisfacción laboral: los métodos directos, tal como los cuestionarios que permiten recoger datos de los

trabajadores conforme a una escala establecida; y los métodos indirectos, que recopilan información de la dinámica de los empleados, por lo que está sujeta a interpretación.

En esta investigación se utilizará el *Cuestionario de satisfacción laboral* desarrollado por Meliá y Pierá, cuyas dimensiones de evaluación son: *supervisión y participación*, referidas al apoyo de los supervisores; *satisfacción con la remuneración y las prestaciones*, referidas a las oportunidades salariales que dota la empresa; *satisfacción intrínseca con el trabajo*, respecto al grado en el que el trabajador se siente satisfecho consigo mismo; *satisfacción con el ambiente físico de trabajo*, respecto a las condiciones ambientales como limpieza, iluminación y ventilación; *la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción en el trabajo*, respecto a los objetivos empresariales. (Guardo y Fang, 2010).

CAPÍTULO III

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se recopila datos e información respecto a las variables de estudio, describiendo un problema en específico, así como también, planteando hipótesis resueltas a través de la aplicación de instrumentos como encuestas y cuestionarios a partir de los cuales se realiza un análisis estadístico. Así también, presenta un alcance descriptivo, dado que su finalidad es caracterizar a la muestra y determinar de qué manera las actividades formativas en entornos virtuales inciden en la satisfacción laboral de los docentes. Para añadir, presenta un diseño no experimental de corte transversal, por lo que se realiza sin manipular variables y en un tiempo determinado. (Hernández et al., 2014).

3.2 La población y la muestra

3.2.1 Características de la población

La población está compuesta por 133 docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, que imparten clases de educación básica y secundaria en diferentes asignaturas, pertenecen a la clase social media y presentan un rango de edad de 18 a 64 años.

3.2.2 Tipo de muestra

Se trabaja con un muestreo intencional por conveniencia, debido a que los participantes han sido seleccionados de acuerdo con características específicas que permitan delimitar la muestra en la cual se realizará el estudio. (Otzen, 2017).

3.2.3 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se calcula considerando el 95% como nivel de confianza y 5% como error máximo aceptable, de modo que se estima que la muestra es de 100 docentes.

3.2.4 Proceso de selección de la muestra

La población de esta muestra son los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, la cual está ubicada en el cantón Milagro, provincia del Guayas.

Primero, se solicita el permiso a las autoridades de la unidad educativa para contactar con los docentes a quienes se socializa los objetivos del estudio, con la finalidad de contestar sus inquietudes. Después, se expone información respecto a los parámetros que se tendrán en

consideración al momento la aplicación de la encuesta y cuestionario, enfatizando que se conteste con sinceridad.

Finalmente, se envía un correo a los docentes en el cual se describen las instrucciones con referencia a cómo acceder al enlace del formulario de Google en el que se presenta el consentimiento informado, la ficha sociodemográfica, la encuesta y el cuestionario.

3.2.5 Los métodos y las técnicas

Ficha Sociodemográfica

Permite recolectar datos de la muestra, en específico, con referencia a la edad, sexo, estado civil, nivel escolar, nivel socioeconómico, experiencia laboral, entre otras. A partir de estos datos sociodemográficos se logra caracterizar la muestra.

Encuesta aplicada a los docentes

La encuesta contiene 15 ítems que se evalúa en una escala de Likert, a partir de la cual se recopila información acerca de las actividades formativas que se emplean en el entorno virtual, así como el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

Cuestionario de satisfacción laboral

Este cuestionario ha sido desarrollado y validado por Meliá y Pierá en 1986, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,87 que evidencia alta consistencia interna. Este instrumento evalúa el nivel de satisfacción laboral de los docentes en el ámbito educativo, mediante una escala de verdadero o falso, en respuesta a 26 ítems correspondientes a distintas aseveraciones y dimensiones: “supervisión y participación de la organización, satisfacción con la remuneración y las

prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción en el trabajo” (Guardo y Fang, 2010).

CAPÍTULO IV

4.1 Resultados

Se realizó un análisis estadístico de los datos recopilados de la muestra, a partir del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach
Encuesta aplicada a los docentes	,857
Cuestionario de satisfacción laboral	,915

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. La tabla 1 evidencia el análisis de fiabilidad, precisión y consistencia de los instrumentos que se utilizaron para la recopilación de datos del trabajo de investigación acerca de la *incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes*, en el cual se obtiene un alfa de Cronbach de 0,857 para la *Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa 21 de Julio* y de 0,915 en el *Cuestionario de satisfacción laboral*, lo que evidencia un alto grado de consistencia interna, indicando que tan correlacionados están estos elementos diseñados para este sondeo.

Tabla 2

Datos sociodemográficos de la muestra

Variable demográfica	n	%
Sexo		
Hombre	32	32
Mujer	68	68
Edad		
18-29	5	5
30-41	24	24
42-53	33	33
54-64	38	38
Estado Civil		
Soltero/a	40	40
Casado/a	50	50
Divorciado/a	10	10
Zona de domicilio		
Urbana	92	92
Rural	8	8
Área de Trabajo		
Educación Básica	24	24
Primaria	4	4
Secundaria	72	72
Nivel socioeconómico		
Bajo	25	25
Medio	75	75

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. La tabla 2 manifiesta los datos sociodemográficos de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, la cual está representada en un 68% por mujeres y un 32% por hombres, de los cuales el 38% tiene 54-64 años, el 33% 42-53 años, el 24% 30-41 años y el 5% tienen 18-29 años. El 50% se encuentra soltero/a, el 40% están casados/as y el 10% están divorciados. Además, el 92% viven en una zona urbana y el 8% en una zona rural; el 72% imparte clases en secundaria, el 24% en educación básica y el 4% en primaria; perteneciendo a un nivel socioeconómico bajo en un 25% y medio en un 75%.

En referencia al objetivo 1, identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 3

Pregunta 1: ¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en su desempeño laboral?

Pregunta 1	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	2
En desacuerdo	2	2
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	16	16
De acuerdo	55	55
Totalmente de acuerdo	25	25
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 3 se detecta de una manera directa a los docentes que fueron encuestados, de los cuales el 55% está de acuerdo y el 25% está totalmente de acuerdo en que la implementación de actividades tiene un impacto positivo en su desempeño laboral, mientras que, el 16% no está en

desacuerdo ni de acuerdo, el 2% está en desacuerdo y el 2% de los docentes está totalmente en desacuerdo.

Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que la implementación de actividades formativas que se realizan en el transcurso del proceso de enseñanza tiene un impacto positivo en la calidad de trabajo que realiza cada maestro.

Tabla 4

Pregunta 2: ¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en la planificación de sus actividades laborales?

Pregunta 2	n	%
En desacuerdo	1	1
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	15	15
De acuerdo	61	61
Totalmente de acuerdo	23	23
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 4 se evidencia que de los docentes que fueron encuestados, el 61% está de acuerdo y el 23% está totalmente de acuerdo en que la implementación de actividades tiene un efecto positivo en la planificación de sus actividades laborales, mientras que, el 15% no está en desacuerdo ni en acuerdo y el 1% está en desacuerdo.

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los docentes que fueron encuestados aseveraron que la implementación de actividades tiene una impresión real en la preparación de sus actividades diarias ya sea en adquisición, participación y construcción del conocimiento.

Tabla 5

Pregunta 3: ¿Se siente usted muy satisfecho con su desempeño laboral como docente en los entornos virtuales?

Pregunta 3	n	%
En desacuerdo	3	3
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	19	19
De acuerdo	49	49
Totalmente de acuerdo	29	29
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 5 se muestra que de los docentes que fueron encuestados, el 49% está de acuerdo y el 29% está totalmente de acuerdo en la satisfacción del desempeño laboral como docente en los entornos virtuales, mientras que el 19% no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 3% está en desacuerdo.

Los resultados evidencian que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que se encuentran satisfechos con su desempeño laboral como docente en los entornos virtuales ya que esto beneficia el aprendizaje de los estudiantes en la actualidad.

Tabla 6

Pregunta 4: ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?

Pregunta 4	n	%
En desacuerdo	0	0
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	20	20
De acuerdo	48	48
Totalmente de acuerdo	32	32
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 6 se observa que de los docentes que fueron encuestados, el 48% está de acuerdo y el 32% está totalmente de acuerdo en la satisfacción con respecto a la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales, mientras que, el 20% no está en desacuerdo ni en acuerdo.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que se encuentran satisfechos con respecto a la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales debido a que motiva a los docentes a un mejor desempeño y óptimo aprendizaje tanto individual como colectivo.

Tabla 7

Pregunta 5: ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la planificación curricular de las actividades formativas en los entornos virtuales?

Pregunta 5	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	1
En desacuerdo	5	5
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	20	20
De acuerdo	50	50
Totalmente de acuerdo	24	24
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 7 se evidencia que de los docentes que fueron encuestados, el 50% está de acuerdo y el 24% está totalmente de acuerdo en que se siente satisfecho con respecto a la planificación curricular de las actividades formativas, mientras que, el 20% no está en desacuerdo ni en acuerdo, el 5% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo.

La gran mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que están satisfechos con respecto a la planificación curricular de las actividades formativas en los entornos virtuales

teniendo en cuenta que es fundamental preparar la clase con anterioridad para estar preparados ante cualquier situación y así se genere una mejora enseñanza – aprendizaje.

Tabla 7

Pregunta 6: ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?

Pregunta 6	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	1
En desacuerdo	20	20
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	21	21
De acuerdo	45	45
Totalmente de acuerdo	13	13
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 7 se muestra que de los docentes que fueron encuestados, el 45% está de acuerdo en que se encuentra satisfecho con respecto al desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades formativas, mientras que, el 21% no está en desacuerdo ni en acuerdo, el 20% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que están satisfechos con respecto al desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales teniendo como objetivo principal que cada cátedra logre tener al estudiante motivado y con ganas de querer seguir aprendiendo nuevos retos y estrategias.

Tabla 8

Pregunta 7: ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al incremento de las actividades formativas en los entornos virtuales?

Pregunta 7	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	1
En desacuerdo	11	11
Ni en desacuerdo, ni acuerdo	23	23
De acuerdo	53	53
Totalmente de acuerdo	12	12
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 8 se evidencia que, de los docentes que fueron encuestados, el 53% está de acuerdo en que se siente satisfecho con respecto al incremento de las actividades formativas, mientras que, el 23% no está en desacuerdo ni en acuerdo, el 11% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo con la satisfacción con respecto al incremento de las actividades formativas.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados están de acuerdo con respecto al incremento de las actividades formativas en los entornos virtuales para fortalecer y consolidar los conocimientos adquiridos por sus docentes, formando en ellos la capacidad de afrontar nuevas rutas de aprendizaje.

Tabla 9

Dimensiones del nivel de satisfacción laboral de los docentes

Nivel	Supervisión y participación		Remuneración y prestaciones		Intrínseca		Ambiente físico del trabajo		Cantidad de producción en el trabajo		Calidad de producción en el trabajo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Totalmente insatisfecho	1	1										
Insatisfecho	7	7							70	70	75	75
Indiferente	9	9	17	17	81	81	64	64				
Satisfecho	83	83	52	52	18	18	29	29	30	30	25	25
Totalmente satisfecho			31	31	1	1	7	7				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 9 se evidencian el nivel de cada una de las dimensiones del *Cuestionario de Satisfacción Laboral*, del cual se obtuvo que, un 83% de los docentes está satisfecho en cuanto a la satisfacción con la supervisión y participación; un 52% de los docentes está satisfecho en referencia a la satisfacción con la remuneración y las prestaciones; un 81% de los docentes se muestra indiferente con respecto a la satisfacción intrínseca con el trabajo; un 64% de los docentes se muestra indiferente referente a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo; un 70% de los docentes está insatisfecho en relación a la satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo; y, un 75% de los docentes está insatisfecho con respecto de la satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

En referencia al objetivo 2, caracterizar los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales, se evidencia los siguientes resultados:

Tabla 10

Pregunta 8: ¿Cuál de las siguientes actividades formativas aplica usted con mayor frecuencia en entornos virtuales?

Pregunta 8	n	%
Exposiciones	12	12
Talleres en clase	30	30
Trabajos prácticos	50	50
Trabajos en grupo	8	8
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 10 se visualiza que de los docentes que fueron encuestados, el 50% afirmó que los trabajos prácticos es una de las actividades formativas que aplican con mayor frecuencia, el 30% aplica talleres en clase, el 12% aplica exposiciones, mientras que, el 8% manifestaron que aplican trabajos en grupo.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que la actividad formativa aplicada con mayor frecuencia en entornos virtuales son los trabajos prácticos

Tabla 11

Pregunta 9: ¿Cuál de las siguientes actividades formativas considera usted adecuada para trabajar en entornos virtuales?

<i>Pregunta 9</i>	n	%
Exposiciones	11	11
Talleres en clase	30	30
Trabajos prácticos	46	46
Trabajos en grupo	13	13
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 11 se observa que de los docentes que fueron encuestados, el 46% afirmó que los trabajos prácticos es una de las actividades formativas que es adecuada para trabajar, el 30% manifestó que son los talleres en clase, el 13% que son los trabajos en grupo, mientras que el 11% mostraron que son las exposiciones.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que la actividad formativa adecuada para trabajar en entornos virtuales son los trabajos prácticos porque en ellos se puede desarrollar actividades individuales como también grupales donde el estudiante podrá resolver, aplicar, demostrar, planificar y desarrollar un mejor aprendizaje.

En referencia al objetivo 3, reconocer las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales, se muestra los siguientes resultados:

Tabla 12

Pregunta 10: ¿Cuál de las siguientes estrategias didácticas aplica usted para las actividades formativas en entornos virtuales?

Pregunta 10	n	%
Glosario de términos	4	4
Chat y mensajería interna	30	30
Cuestionarios tipo kahoot	30	30
Análisis de imágenes e información	36	36
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 12 se muestra que los docentes que fueron encuestados el 36% manifiestan que la estrategia didáctica que más se aplica es el análisis de imágenes e información, el 30% afirmó que son los chat y mensajería interna, el 30% que son los cuestionarios tipo kahoot, mientras que, el 4% mostraron que son los glosarios de términos.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados afirmaron que la estrategia didáctica que más se aplica para las actividades formativas en entornos virtuales es el análisis de imágenes e información aprovechando el manejo de la tecnología como herramienta fundamental para poder proyectar diversas imágenes en relación al tema que se está aprendiendo en clases.

Tabla 13

Pregunta 11: ¿Cuál de las siguientes estrategias didácticas considera usted adecuada para trabajar en entornos virtuales?

Pregunta 11	n	%
Glosario de términos	2	2
Chat y mensajería interna	40	40
Cuestionarios tipo kahoot	29	29
Análisis de imágenes e información	29	29
Total	100	100

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 13 se observa que de los docentes que fueron encuestados, el 40% manifiestan que la estrategia didáctica que es adecuada para trabajar es el chat y mensajería interna, el 29% afirmó que son los análisis de imágenes e información, el 29% que son los cuestionarios tipo kahoot, mientras que, el 2% mostraron que son los glosarios de términos.

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes que fueron encuestados expresaron que la estrategia didáctica que es adecuada para las actividades formativas en entornos virtuales son los chat y mensajería interna ya que de esta forma se logra un mejor control de los estudiantes a la hora de designar trabajos ya sea individuales o grupales y así pueden tener una comunicación rápida y efectiva para optimizar tiempo y ganar aprendizaje.

En referencia al objetivo general, determinar la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, se muestra los siguientes resultados:

Tabla 14
Prueba de comprobación de hipótesis

	¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en su desempeño laboral?	¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en la planificación de sus actividades laborales?	¿Se siente usted muy satisfecho con su desempeño laboral como docente en los entornos virtuales?	¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?	¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la planificación curricular de las actividades formativas en los entornos virtuales?	¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?	¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al incremento de las actividades formativas en los entornos virtuales?
Chi-cuadrado	95,700 ^a	79,040 ^b	44,480 ^b	11,840 ^c	75,100 ^a	51,800 ^a	80,200 ^a
gl	4	3	3	2	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Tabla 15
Prueba de comprobación de hipótesis

	Satisfacción con la supervisión y participación (agrupado)	Satisfacción Intrínseca con el trabajo (agrupado)	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo (agrupado)	Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo (agrupado)	Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo (agrupado)	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (agrupado)
Chi-cuadrado	180,800 ^b	106,580 ^c	49,580 ^c	16,000 ^d	25,000 ^d	18,620 ^c
gl	3	2	2	1	1	2
Sig. asintót.	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Elaborado por: Silvia Chicaiza.

Análisis. En la tabla 14 y 15 se evidencia que el valor de significancia es menor a ,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, aceptando que el valor de significancia de Chi-cuadro de Pearson es ,000 por lo que se acepta la hipótesis alternativa planteada en esta investigación, es decir, que las actividades formativas en entornos virtuales inciden en la satisfacción laboral de los docentes.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusión

El presente trabajo de investigación determinó la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, identificando el nivel de satisfacción laboral de los docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales, caracterizando los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales y reconociendo las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales, de manera que se obtuvo las siguientes conclusiones:

En referencia al objetivo de identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con respecto al incremento de actividades formativas en entornos virtuales, se pudo identificar que, la mayoría de docentes están totalmente satisfechos en cuanto a la supervisión y participación en la unidad educativa, la remuneración y prestaciones, sin embargo, presentan insatisfacción en cuanto al ambiente físico del trabajo, la cantidad y calidad de producción en el trabajo. Además, se evidencia que la mayoría de los docentes están de acuerdo en que las actividades formativas tienen un impacto positivo en su desempeño laboral y en la planificación de sus actividades laborales, así también, manifiestan que están satisfechos con su desempeño laboral en los entornos virtuales, en la realización de actividades formativas, planificación curricular y el desempeño de los estudiantes.

En cuanto al objetivo acerca de caracterizar los tipos de actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales, se denota que, los docentes consideran que las actividades más adecuadas para realizar en los entornos virtuales son los trabajos prácticos y talleres en clase, mientras que, las menos adecuadas son las exposiciones y

trabajos en grupo; asimismo, refieren que, con mayor frecuencia, realizan trabajos prácticos y talleres en clase, y con menor frecuencia, las exposiciones y trabajos en grupo.

Con respecto al objetivo de reconocer las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas en entornos virtuales, se observa que, los docentes aplican con mayor frecuencia estrategias didácticas como análisis de imágenes e información, chat y mensajería interna, y con menor frecuencia, glosario de términos; además, consideran que las estrategias más adecuadas para trabajar en los entornos virtuales son el chat y mensajería interna, mientras que, las menos adecuadas son los cuestionarios tipo kahoot y glosarios de términos.

En relación al objetivo general, determinar la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “21 de Julio”, se comprueba la hipótesis referida a que las actividades formativas en los entornos virtuales inciden en el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

5.2 Recomendaciones

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral, se pudo evidenciar niveles bajos en la satisfacción intrínseca, el ambiente físico, así como en la cantidad y calidad de producción en el trabajo, por lo que resulta importante trabajar en el reconocimiento de los logros que realiza cada docente dentro y fuera del aula de clases. Esto implica, aportar significado al trabajo, fomentando un sentido de propósito a lograr grandes metas, de modo que todos los docentes se sientan motivados al realizar su labor. Fuera del aula de clases, resulta fundamental que al docente se le brinde un desarrollo profesional y adoptar una visión global de bienestar para que puedan avanzar en sus carreras y valoren positivamente todo el trabajo que realizan mejorando así la cantidad y calidad de producción en el trabajo.

En cuanto a las actividades formativas que los docentes consideran como idóneas para trabajar en los entornos virtuales, se pudo evidenciar que son los trabajos prácticos y talleres en clase, es menester que el docente aplique diversos trabajos para motivar a los estudiantes a participar en clase, colaborar en equipos y exponer sus ideas de manera asertiva, para ello, se puede realizar trabajos de comprensión lectora, trabajos de aprendizaje, resolución de problemas, trabajos colaborativos, foros de debate o aprendizaje multimedia, una de las ideas clave para lograr esto es utilizar diferentes metodologías, herramientas y recursos para trabajar en el aula, de tal manera que se logre incitar al estudiante a la participación o interacción.

Finalmente, en lo concerniente a las estrategias didácticas que aplican los docentes en la realización de actividades formativas fueron los análisis de imágenes e información, los chat y mensajería interna, resulta importante que los docentes conozcan la mejor estrategia para aplicar a los estudiantes en las clases virtuales, de esto modo, poder que el estudiante tenga una mejor facilitación al realizar una actividad asignada, para ello, se debe crear instrucciones claras y

específicas de la actividad, generar un pregunta clave que promueve el aprendizaje participativo, la reflexión, el análisis y retroalimentación en el cierre de las clases, brindar información sobre la importancia de la actividad y la evaluación que se vaya a realizar.

Bibliografía

- Aguilar, L., & Otuyemi, E. (2020). Análisis documental: importancia de los entornos virtuales en los procesos educativos en el nivel superior. *Estudios de investigación*, 57-77. Obtenido de <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/485>
- Alfageme, M. (Diciembre de 2017). *Los docentes de la enseñanza obligatoria en España y las actividades de formación continua*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982017000400148&script=sci_arttext
- Altamirano, H., Cadena, V., & Arias, B. (2021). Educación virtual y su impacto socio – económico en los estudiantes y docentes de una unidad educativa. *Explorador digital*. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/exploradordigital/article/download/1771/4418/>
- Alvarado, J. (2021). *Medios de comunicación virtual en la comunicación durante la pandemia: un mapeo sistemático*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Aprendizaje Virtual. (2017). *Características del Aprendizaje Virtual*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fgtce0406tgi/-que-caracteriza-al-aprendizaje-virtual>
- Barbera, E., & Badia, A. (2017). Hacia el aula virtual: actividades de enseñanza y aprendizaje en la red. *Revista Iberoamericana de educación*. Obtenido de <https://fddocuments.ec/document/hacia-el-aula-virtual-actividades-de-ensenanza-y-aprendizaje-en-la-red.html>
- Becerril, C., Sosa, G., Delgadillo, M., & Torres, S. (17 de 09 de 2015). *Competencias Básicas de un Docente Virtual*. Obtenido de

- https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sistemas_y_Gestion_Educativa/vol2num4/18.pdf
- Belloch, C. (2017). *Las actividades en los EVA*. Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA7.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
- Bonilla, L. A. (junio de 2016). *Deliberación entorno a la Educación Virtual*. Obtenido de <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/1112/2057>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Camargo, M. (2017). *Motivación y satisfacción en el trabajo: caso de estudio banca comercial*. Universidad Nacional San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6444/ADcagam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de investigación*, 8(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- García, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. 24(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331464460001/331464460001.pdf>

- Gomez, M., & Fonseca, J. (2007). *Entornos virtuales de enseñanza*. Obtenido de <https://dspace-libros.metabiblioteca.com.co/bitstream/001/251/8/978-959-16-0637-2.pdf>
- Haz, I., & Fierro, I. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral: un análisis de estudios previos*. Universidad Espiritu Santo. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1195/1/HAZ_VIDAL_ILEANA_JOHANNA_MDTH-OL-2014-A-2016-000.pdf
- Herrera, K. (2012). *kherrera676.blogspot.com*. Obtenido de [kherrera676.blogspot.com](http://kherrera676.blogspot.com/2012/09/importancia-de-las-actividades.html): <http://kherrera676.blogspot.com/2012/09/importancia-de-las-actividades.html>
- Judith, F. (2012). Calidad en entornos virtuales de aprendizaje. *COMPENDIUN*, 97-107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88028701006.pdf>
- Maldonado, T. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Moreno, A., Chang, E., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de redalyc.org/jatsRepo/290/29056115009/29056115009.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después*. Obtenido de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

- Perdomo, Y. (2012). *Elementos que intervienen en la enseñanza*. Obtenido de <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/215/230#elementos>
- Pujol, L. (07 de 2016). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/79218/CONICET_Digital_Nro.5148ef28-005c-4b43-8a5c-77fbc73c11f_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Caro1%20Marlenne.pdf>
- Salgado, E. (2015). *La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y docentes de posgrado*. Universidad Católica de Costa Rica. Obtenido de <https://www.aacademica.org/edgar.salgado.garcia/2.pdf>
- Sampietro, J. (25 de enero de 2021). Educación virtual 2021. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/opinion/2021/01/25/nota/9600763/educacion-virtual-2021/>
- Sanabria, I. (7 de julio de 2020). Educación virtua: oportunidad para aprender a aprender. *Análisis Carolina*. Obtenido de EDUCACIÓN VIRTUAL: <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/07/AC-42.-2020.pdf>
- Sandra, P., & Rosas, S. (2018). *La motivación organizacional como herramienta de mejora continúa. Un diagnóstico de la situación actual del área de Producción de Crear Impresión Offset Digital SAS*. Fundación Universitaria Los Libertadores. Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2137/pi%C3%B1eros_sandra_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tumipamba, V. (2015). *Control del estrés laboral mediante la aplicación de técnicas de relajación vía intranet y su impacto en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Administración Zonal Eloy Alfaro*. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7654/1/T-UCE-0007-355i.pdf>

Zapata, M. (28 de Noviembre de 2011). *Evaluación de la calidad en entornos sociales*. Obtenido de <https://www.um.es/ead/red/29/zapata.pdf>

ANEXO A. BATERÍA DE EVALUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Lea detenidamente cada una de los numerales y complete la información requerida o marque con un "X" en la respuesta que corresponda.

- 1. Edad:** 18-29 años__30-41 años__42-53 años__ 54-64 años__
- 2. Género:** Hombre__ Mujer__
- 3. Estado civil:** Soltero/a__Casada/o__Divorciado/a__Viudo/a__
- 4. Zona de su domicilio:** Urbano__ Rural__
- 5. Área de trabajo:** Educación básica__ Primaria__ Secundaria__
- 6. Nivel socio-económico:** Bajo__ Medio__ Alto__

Anexo 1. Bateria de evaluación sociodemográfica

ANEXO B. ENCUESTA

La presente encuesta es un instrumento básico para recolectar opiniones acerca de la incidencia de las actividades formativas en los entornos virtuales en el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Lea detenidamente cada uno de los ítems y marque con un “X” en el recuadro que más se apegue a su respuesta.

1. ¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en su desempeño laboral?

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

2. ¿Considera usted que la implementación de actividades formativas en los entornos virtuales tiene un impacto positivo en la planificación de sus actividades laborales?

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

3. ¿Se siente usted muy satisfecho con su desempeño laboral como docente en los entornos virtuales?

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

4. ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?

1. Totalmente en desacuerdo.

2. En desacuerdo.
 3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
 4. De acuerdo.
 5. Totalmente de acuerdo.
- 5. ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto a la planificación curricular de las actividades formativas en los entornos virtuales?**
1. Totalmente en desacuerdo.
 2. En desacuerdo.
 3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
 4. De acuerdo.
 5. Totalmente de acuerdo.
- 6. ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al desempeño de los estudiantes en la realización de las actividades formativas en los entornos virtuales?**
1. Totalmente en desacuerdo.
 2. En desacuerdo.
 3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
 4. De acuerdo.
 5. Totalmente de acuerdo.
- 7. ¿Se siente usted muy satisfecho con respecto al incremento de las actividades formativas en los entornos virtuales?**
1. Totalmente en desacuerdo.
 2. En desacuerdo.
 3. Ni en desacuerdo, ni acuerdo.
 4. De acuerdo.
 5. Totalmente de acuerdo.
- 8. ¿Cuál de las siguientes actividades formativas aplica usted con mayor frecuencia en entornos virtuales?**
1. Exposiciones.
 2. Talleres en clase
 3. Trabajos prácticos.
 4. Trabajos en grupo.

9. ¿Cuál de las siguientes actividades formativas considera usted adecuada para trabajar en entornos virtuales?

1. Exposiciones.
2. Talleres en clase
3. Trabajos prácticos.
4. Trabajos en grupo.

10. ¿Cuál de las siguientes estrategias didácticas aplica usted para las actividades formativas en entornos virtuales?

1. Glosario de términos.
2. Chat y mensajería interna.
3. Cuestionarios tipo kahoot.
4. Análisis de imágenes e información.

11. ¿Cuál de las siguientes estrategias didácticas considera usted adecuada para trabajar en entornos virtuales?

1. Chat y mensajería interna.
2. Cuestionarios tipo kahoot.
3. Glosario de términos.
4. Análisis de imágenes e información.

Anexo 2. Encuesta

ANEXO C. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. Me gusta mi trabajo	V	F
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	V	F
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	V	F
4. Mi salario me satisface	V	F
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	V	F
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	V	F
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	V	F
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	V	F
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	V	F
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	V	F
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	V	F
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	V	F
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	V	F
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	V	F
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	V	F
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	V	F
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	V	F
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	V	F
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	V	F
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	V	F
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	V	F
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	V	F
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	V	F
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	V	F
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	V	F
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea	V	F

Anexo 3. Cuestionario de satisfacción laboral