

**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Formamos tu **PROPÓSITO DE VIDA**

UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

**INFORME DEL LEVANTAMIENTO DE
NECESIDADES EN LA
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO**

2023-2024

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-001	Versión: ITQ-2023-001
	Edición No. 01	FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	

1. INFORMACIÓN DEL GENERAL							
CARRERA:	Nombre completo de la carrera.						
PAO:	Periodo Académico vigente						
JORNADA:	Mat		Eje		Noc		V
NOMBRE DEL PROYECTO / ACTIVIDAD							
Diagnóstico de Satisfacción Laboral del Personal del Instituto Superior Tecnológico Quito.					CODIGO: QUITO, siglas Vinculación QUITO, siglas de la carrera. Siglas de la carrera al 001 al 999, año. Ejemplo: ISTQ-23		
2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:							
Salud Integral y Desarrollo Humano							
3. SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:							
Gestión del Talento Humano							
4. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO O ACTIVIDAD:							
<p>El presente proyecto busca evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Quito, con el fin de proponer estrategias de mejora en el clima organizacional. Se llevará a cabo mediante encuestas, focus groups, permitiendo identificar factores críticos en el bienestar y motivación laboral.</p>							
ANTECEDENTES							
<p>Estudios previos han demostrado que la satisfacción laboral impacta directamente en la productividad, el bienestar y el bienestar de los trabajadores. En el sector educativo, mantener un ambiente laboral positivo es esencial para el proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo.</p>							
OBJETIVOS							
<ul style="list-style-type: none"> Objetivo General: <ol style="list-style-type: none"> Diseñar un modelo de satisfacción laboral para el Instituto Superior Tecnológico Quito en el periodo enero Objetivos Específicos: <ol style="list-style-type: none"> Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral mediante encuestas y entrevistas. Analizar los datos obtenidos y determinar factores críticos que influyen en la motivación laboral. Proponer estrategias que promuevan la satisfacción y el bienestar en el personal del ISTQ. 							
METODOLOGÍA PARA LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES: (Cuantitativo, cualitativo, mixto)							
Mixto (cuantitativo y cualitativo)							
POBLACIÓN MUESTRA:							
Personal docente, administrativo y directivo del ISTQ.							





UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable:
Unid. VS

Código:
FORM-UVS-ITSQ-001

Versión:
ITQ-2023-001

Edición No. 01

FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE
INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA
PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE
VINCULACION CON LA SOCIEDAD

Pág. 1 de 6

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Técnicas: Encuestas, entrevistas, focus groups y observación directa.
- Instrumentos: Cuestionarios estructurados, guías de entrevistas y hojas de observación.

10. ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA: Escriba todos los datos de la institución en la cual se realizará vinculación de Vinculación con la Comunidad.

Nombre completo organización/institución beneficiaria	Provincia	Cantón	P
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO	PICHINCHA	QUITO	B
Lugar de ubicación	Beneficiarios Directos (de manera general quiénes se benefician de manera directa)	Beneficiarios Indirectos (de manera general quienes se benefician de manera indirecta)	
Antonio de Ulloa N28-30 y Diego de Atienza Esq.	Personal administrativo, docentes y directivos del ISTQ.	Estudiantes y comunidad general.	
	Cantidad (75)	Cantidad (1000)	
NOMBRES Y APELLIDOS DE PERSONAL DE INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	CARGO O FUNCIÓN EN LA INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	FUNCIÓN QUE CUMPLE EN LA UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD:	
Gustavo Rosero	Coordinador de la Gestión del Talento Humano.	Coordinador del Proyecto	
Tiempo estimado de duración:	6 Meses	Fecha estimada de	0

Tipo de Actividad de vinculación (marque con una x)	Sectores de intervención (marque con una x)	Ejes estratégicos de vinculación con la colectividad (marque con una x)
Convenios institucionales	Educación	Ambiental
Acuerdo	Salud	Interculturalidad/género
Proyecto de vinculación	Desarrollo Social	Investigativo
Programa de capacitación	Apoyo Productivo	Desarrollo social,
Prácticas Vinculación con	Agricultura, Ganadería y	Desarrollo local
Investigación	Vivienda	Economía popular y
Proyecto Investigación	Protección del medio ambiente y recursos naturales	Desarrollo técnico y
Educación Continua	Recursos naturales y	Innovación
Ayudantía de Cátedra	Transporte, comunicación y	Responsabilidad
Presencia en la	Desarrollo Urbano	Matriz productiva.
	Turismo	
	Cultura	
	Desarrollo de investigación	
	Deportes	
	Justicia y Seguridad	
Otros	Otros	Otros

11. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD BENEFICIARIA: (Describir a la Institución/Empresa/Organización, referencia a su misión, visión, actividades que realiza, organigrama, etc.)





UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-001	Versión: ITQ-2023-001
Edición No. 01	FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	
		Pág. 1 de 6

El Instituto Superior Tecnológico Quito se presenta como una institución educativa en constante evolución, con proporcionar a sus estudiantes una experiencia educativa integral y actualizada, alineada con los avances tecnológicos y del mercado laboral. Con una población estudiantil que ha superado los ochocientos alumnos, el ITQ se esfuerza por una educación de calidad, actualizando constantemente los contenidos de las asignaturas y renovando el equipo informático se a la vanguardia de la tecnología. La institución se enorgullece de contar con un equipo docente que combina la h la juventud, proporcionando una perspectiva diversa y enriquecedora para los estudiantes. El compromiso con el l bienestar de los estudiantes se refleja en la existencia de departamentos específicos, como Bienestar Estudiantil, Prácticas on la sociedad, Investigación y Desarrollo de Tecnología. Estos departamentos buscan no solo ofrecer un ambiente propicio zaje académico, sino también para el desarrollo personal y profesional de los estudiantes. La presencia de un equipo zado y mejor formado, en cumplimiento de las normativas legales, demuestra el compromiso del ITQ con la excelencia más, la retención de los mejores alumnos como parte integral del equipo de trabajo subraya la conexión y el sentido de e la institución ha cultivado.

Estructura Organizacional



12. ANÁLISIS SITUACIONAL (DIAGNÓSTICO): Se precisará los antecedentes sobre la problemática que se desea solucionar a partir de una descripción de la misma, basada en las necesidades identificadas.

El ISTQ busca adaptarse a las demandas del entorno educativo, garantizando un ambiente laboral óptimo para sus colaboradores. Factores como el clima organizacional, la motivación y el reconocimiento laboral influyen directamente en la calidad de la prestación de servicios académicos.

13. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

- Se identificó que el 50% del personal encuestado presenta niveles satisfactorios de motivación laboral, mientras que el 50% presenta insatisfacción en aspectos como reconocimiento y condiciones laborales.
- Se recomienda la implementación de estrategias de bienestar y programas de reconocimiento para fortalecer el clima organizacional.

14. PRESUPUESTO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO ESTIMADO
	Recursos Humanos	400



 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>EXCELENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-001	Versión: ITQ-2023-001
	Edición No. 01	FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	

Pág. 1 de 6

	Materiales y Recursos	200
	Equipos y Software	100
	Logística	200
	Comunicación y Difusión	300
TOTAL		1100

15. CONCLUSIONES

El estudio permitió diagnosticar el estado actual de la satisfacción laboral en el ISTQ, identificando fortalezas y áreas aplicación de estrategias de bienestar contribuirá a la retención de talento y a la mejora del clima organizacional.

16. RECOMENDACIONES

- Aplicar encuestas periódicas sobre satisfacción laboral.
- Fomentar la participación del personal en la toma de decisiones.
- Implementar programas de capacitación y reconocimiento.
- Mejorar la comunicación interna y la transparencia en los procesos organizacionales.

17. ANEXOS

18.1 AUTORIZACIÓN DE ENTIDAD BENEFICIARIA

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Formamos tu PROPOSITO DE VIDA</small>	CARTA DE COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	Unidad de Vinculación con la FORM-UVS-ITSQ-Sociedad
		Código de Documento: FORM-UVS-ITSQ-002

Entidad Auspiciante:	Carrera de Gestión del Talento Humano	Comunidad beneficiaria:	ITQ
-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	-----

Nombre del Proyecto:	DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO
Periodo de ejecución:	PAO Nov23-Abr24
Desde:	08-01-2024
Hasta:	04-03-2024

ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA: Escriba todos los datos de la institución en la cual se realiza el proyecto de Vinculación con la Comunidad.

Nombre completo organización/institución beneficiaria	Provincia	Cantón	Parroquia
Instituto Superior Tecnológico Quito	Pichincha	Quito	Bellavista Quivindo

Lugar de ubicación	Beneficiarios Directos (Describe de manera general cuántos se beneficiarán de manera directa)	Beneficiarios Indirectos (Describe de manera general cuántos se beneficiarán de manera indirecta)
Antonia de Ulloa y Diego de Alencar		

NOMBRES Y APELLIDOS DE COORDINADOR(ES) DE INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	CARGO O FUNCIÓN EN LA INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	FUNCIÓN QUE CUMPLE EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD:
Lrdo. Catalina Suárez	Coordinadora de Talento Humano	Mejora de las condiciones del personal administrativo del ITQ.

Tiempo estimado de duración:	80 días	Fecha estimada de iniciación:	08-01-2024
-------------------------------------	---------	--------------------------------------	------------

Tipo de organización: Institución de Educación Superior

Pública Privada ONG Organismo Internacional

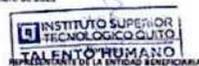
Otro(s) (especificar): Particular
Institución de Educación Superior

Declaro conocer y avalar formalmente el proyecto:
DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO

- Me comprometo en colaborar con lo siguiente, si el proyecto es aprobado:**
1. Firma de carta de compromiso, acuerdo o convenio para continuar con la ejecución del proyecto.
 2. Disponer la documentación e información necesaria para el desarrollo óptimo del proyecto.
 3. Facilitar los recursos para la ejecución de las actividades del proyecto.

Con el compromiso de asegurar la participación de mi institución en el mismo.

Fecha: martes, 21 de noviembre de 2023



(+593) 96 356 1961



admisiones@itq.edu.ec



Antonio de Ulloa N28-30 y Diego de Atienza (Esq).



WWW.ITQ.EDU.EC



UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable:

Unid. VS

Código:

FORM-UVS-ITSQ-001

Versión:

ITQ-2023-001

Edición No. 01

FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE
INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA
PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE
VINCULACION CON LA SOCIEDAD

Pág. 1 de 6

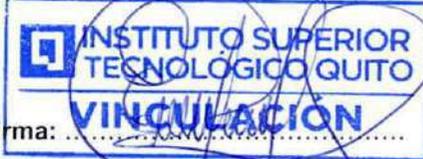
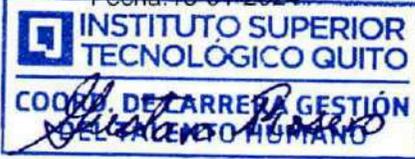
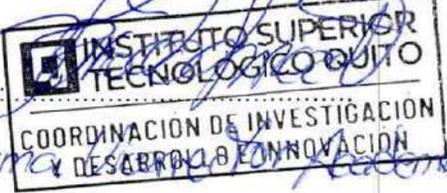
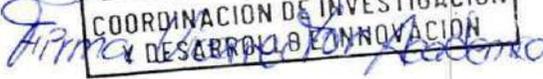
18. OTROS RECURSOS UTILIZADOS: Adjuntar la descripción del material utilizado en las actividades de la tabla.

ACTIVIDADES	RECURSOS EMPLEADOS
Recopilar información	Encuesta, Computador,
Focus group	Guion, cámara, micrófonos
Análisis de los resultados	Microsotf Office 365
Plan de mejora	Microsotf Office 365, información Recabada.



 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-001	Versión: ITQ-2023-001
	Edición No. 01	FORMATO PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE NECESIDADES PARA PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	
			Pág. 1 de 6

19. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

ELABORACIÓN	REVISIÓN Y APROBACIÓN
<p>Fecha: 15-01-0</p> <p>Firma: </p> <p>Estudiante</p> <p>ESTUDIANTE LÍDER Y RESPONSABLE</p>	<p>Fecha:</p> <p></p> <p>Firma: </p> <p>MSc. Erika Vivanco</p> <p>COORDINADORA DE VINCULACIÓN</p>
REVISIÓN	APROBACIÓN
<p>Fecha: 15-01-2024</p> <p></p> <p>Firma: </p> <p>Lcda. Gustavo Rosero</p> <p>DOCENTE TUTOR</p>	<p>Fecha:</p> <p></p> <p>Firma: </p> <p>COORDINACIÓN DE I+D</p>



UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-003	Versión: ITQ-2023-001
Edición No. 01	FORMATO DE PROPUESTA DE PROYECTOS DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	Pág. 1 de 5

1. PROYECTO

DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO

2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

SALUD INTEGRAL Y DESARROLLO HUMANO

3. SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Carrera: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PAO: Periodo académico vigente **Matutino** **Nocturna** **Ejecutivo** **X** **Virtual**

COBERTURA Y LOCALIZACIÓN Antonio de Ulloa N28-30 y Diego de Atienza Esq.

BENEFICIARIOS DIRECTOS Personal Administrativo del ITQ **Número:** 60

BENEFICIARIOS INDIRECTOS Comunidad ITQ **Número:** 1000

PLAZO DE EJECUCIÓN
Se ejecutará en un plazo de 6 meses

FECHA DE PRESENTACIÓN 21 11 23 **FECHA INICIO** 08 01 24 **FECHA FINAL** 04 03 24

FRECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES

Escriba la unidad de tiempo por el número de repeticiones del suceso periódico

DIARIA	SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL
---------------	----------------	------------------	----------------

4. DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO

Este proyecto tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Quito, a fin de identificar áreas de mejora en el ambiente de trabajo y proponer estrategias que fomenten un entorno laboral más productivo y saludable.

5. ANALISIS SITUACIONAL (DIAGNÓSTICO): Se precisará la problemática que se desea contribuir a solucionar a partir de una descripción de la misma, basada en las necesidades identificadas anteriormente.

6. JUSTIFICACIÓN:

- Presentar los correspondientes justificativos para la obtención de los recursos económicos necesarios para la ejecución, considerando lo siguiente:
- La correspondencia del proyecto con los objetivos, políticas y metas contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo
- En qué medida la ejecución del proyecto contribuirá a solucionar las necesidades identificadas en el área o zona de acción del proyecto.

Actualmente la mayoría de las instituciones educativas buscan adaptarse al entorno dinámico en las que se desenvuelven para poder ofertar un servicio de calidad a la sociedad, para ello deben buscar estrategias entre las cuales destacan contar con el personal debidamente calificado y posteriormente mantenerlos motivados, lo cual va a permitir que la organización pueda cumplir con sus metas y objetivos planteados.

Un estudio realizado sobre las características organizacionales de la satisfacción laboral en España se afirmó que los factores que inciden sobre la satisfacción de los trabajadores de una empresa o institución son numerosos; desde los elementos intrínsecos a los extrínsecos, pasando por las características individuales del trabajador, el contexto laboral y empresarial hasta el contexto macroeconómico general (Sánchez, Sánchez, Cruz & Sánchez, 2014).

Otro estudio demuestra que existe una alta incidencia entre la satisfacción-prestaciones recibidas y el compromiso-afectivo. Específicamente entre las oportunidades de promoción, formación, cumplimiento por parte de la empresa en aspectos laborales con relación a la parte emocional que genera el puesto de trabajo (Carrillo, 2023).

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son factores que influyen directamente sobre las organizaciones, de tal manera comprenderlas y evaluarlas generan beneficio tanto para las empresas como para los trabajadores. En el ámbito educativo la satisfacción laboral del profesor es trascendental para lograr un proceso enseñanza-aprendizaje saludable y productivo, y esto deriva en gran parte de la valoración que el educador haga de su entorno de trabajo (Weiqi, 2007).

Por concepto de su importancia, este estudio busca explorar la satisfacción laboral al personal del Instituto Tecnológico Quito, analizando factores determinantes que influyen en la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente laboral y personal en el cual se desenvuelven.





UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-003	Versión: ITQ-2023-001
Edición No. 01	FORMATO DE PROPUESTA DE PROYECTOS DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	Pág. 1 de 5

7. PARTICIPANTES: (Nombres y apellidos completos del docente o docentes de carrera que participa en calidad de coordinador, tutores u otras responsabilidades asignadas.)

Docentes	Nombres y Apellidos	Horario de trabajo para el proyecto.	Funciones asignadas y Responsabilidades
Persona responsable de entidad beneficiaria:	Catalina de Los Ángeles Suárez Nicolalde	13h00 a 16h00	Autorización de actividades y gestión de información
Coordinador del Proyecto:	Gustavo Rosero	13h00 a 16h00	Mediador de ejecución de proyecto, entre estudiantes e institución
Líder de grupo (Estudiante):	Carla Gaethe	13h00 a 16h00	Estudiante Líder de proyecto
Docentes miembros del equipo de trabajo	Gustavo Rosero	13h00 a 16h00	Docente tutor asignado a proyecto

Estudiantes

Datos Personales		Carrera	Funciones asignadas/con horas de trabajo
Apellidos y nombres	CI		
Dominique Silvers	1727201871	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Carla Gaethe	1718082025	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Claudia Zhañay	0104274117	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Angela Carrasco	2101033955	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Esteban Mayorga	1712729803	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Stalyn Hernandez	1727398503	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Karen Alcivar	2000127726	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador
Nayeli Asanza	2250152804	G. Talento Humano	Encuestador - Capacitador



8. MATRIZ DE MARCO LÓGICO (PLAN DE TRABAJO)		
RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.
PROPÓSITO: (Objetivo General) 1. Diagnosticar la satisfacción laboral del personal del ITQ.	Porcentaje de respuestas en encuestas.	Encuestas aplicadas y analizadas.
COMPONENTES: (Objetivos Específicos) Debe expresarse en trabajo terminado como: sistemas instalados, gente capacitada, etc.) 1. Aplicar encuestas de satisfacción laboral. 2. Analizar los resultados y elaborar un informe con hallazgos. 3. Proponer estrategias de mejora del clima organizacional.	Descripciones breves pero claras de cada uno de los componentes. Cada uno debe especificar cantidad, calidad, tiempo, etc., que deberán contener elementos de la línea base.	Este casillero indica dónde el evaluador puede encontrar las fuentes de información para verificar el cumplimiento de los componentes
ACTIVIDADES: tareas que se deben cumplir para completar cada uno de los componentes del proyecto	Este casillero contiene el PRESUPUESTO para actividad a ser entregado en el proyecto	Indica dónde el evaluador puede obtener información para verificar si el presupuesto se gastó como estaba planificado
1.1.1 Diseño y aplicación de encuestas.	\$400	Cuestionarios aplicados.
1.1.2 Procesamiento y análisis de datos.	\$200	Informe de análisis de datos.
1.1.3 Elaboración de informe de diagnóstico.	\$300	Documento final del estudio.
1.1.4 Presentación de resultados y propuestas.	\$400	Reunión con autoridades del ITQ.

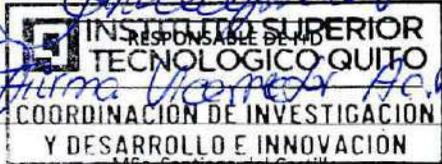
 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>EXCELENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: ACT-ITQ-VS-001	Versión: ITQ-2022-005
	Edición No. 01	FORMATO PARA ELABORACION DE PROYECTOS DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	Pág. 1 de 2

9. **ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** (Comprende las acciones que la institución prevé realizar a un proyecto durante la etapa de ejecución. El objetivo es detectar desviaciones respecto a la programación inicial del proyecto).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CONTROL
Revisión de encuestas	Coordinador	Supervisión de aplicación de encuestas
Análisis de datos	Tutor	Evaluación de los informes parciales
Presentación final	Coordinador	Validación por parte de la dirección del ITQ



10. RESPONSABLES:

 ESTUDIANTE LÍDER	 Msc. Gustavo Rosero	 Msc. Gustavo Rosero
Carla Gaethe	Msc. Gustavo Rosero	Msc. Gustavo Rosero
C.I.: 1718082025	C.I.: 3050406317	C.I.: 3050406317
	  MSc. Santiago del Castillo	
MSc. Erika Vivanco Nombres y Apellidos	MSc. Santiago del Castillo Nombres y Apellidos	MSc. Diego Ortega Nombres y Apellidos
C.I.: 1719753640	C.I.: 1711847713	C.I.: 1723597827

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: ACT-ITQ-VS-004	Versión: ITQ-2022-001
	Edición No. 01	ACTA DE APROBACIÓN	

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTOS/ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD No ACT-ITQ-VS-002-05					
TEMA:	Aprobación de Actividad de vinculación: DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO				
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	1. SALUD INTEGRAL Y DESARROLLO HUMANO				
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	1.1. Gestión del Talento Humano				
ÁREA DE CONOCIMIENTO:	a) Planificación de Recursos Humanos				
FECHA DE INICIO:	03-12-2023	FECHA DE FIN:	05-03-2024		
DURACIÓN:	3 meses (1 PAO Académico)				
CONFORMIDAD CON LOS ELEMENTOS DEL PROYECTO/ACTIVIDAD					
ASPECTOS		APROBADO	NO APROBADO	OBSERVACIONES	CONFORMIDAD SI/NO
Nombre del proyecto/actividad:	Aprobación de Actividad de vinculación: DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO	/			
Objetivo:	Realizar un diagnóstico integral sobre la satisfacción laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Quito, identificando factores clave que inciden en el bienestar y desempeño de los colaboradores. Este diagnóstico permitirá obtener información relevante para proponer estrategias y acciones que fortalezcan el clima organizacional, fomenten el desarrollo profesional y promuevan una cultura laboral positiva y alineada con los valores institucionales.	/			
Justificación:	La satisfacción laboral es un factor determinante en el desempeño, motivación y bienestar del personal, influyendo directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en la calidad del servicio ofrecido. El Instituto Superior Tecnológico Quito, como institución comprometida con la excelencia académica y administrativa, reconoce la importancia de analizar las percepciones y necesidades de su equipo de trabajo para garantizar un entorno laboral favorable. Esta actividad de vinculación permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y aspectos críticos del clima organizacional, promoviendo la toma de decisiones informadas que impulsen el desarrollo integral del personal. Además, al involucrar a estudiantes y docentes en este proceso, se fomenta el aprendizaje práctico y la aplicación de conocimientos teóricos en un contexto real, fortaleciendo el compromiso social de la institución y su impacto positivo en la comunidad interna.	/			

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: ACT-ITQ-VS-004	Versión: ITQ-2022-001
	Edición No. 01	ACTA DE APROBACIÓN	

Alcance:	<p>El diagnóstico de la satisfacción laboral abarcará a todo el personal administrativo, docente y de servicios del Instituto Superior Tecnológico Quito. Este proceso incluirá la aplicación de herramientas de evaluación como encuestas, entrevistas y grupos focales, permitiendo recopilar información detallada sobre aspectos como el ambiente laboral, condiciones de trabajo, comunicación interna, desarrollo profesional, reconocimiento y motivación. Los resultados obtenidos serán analizados para identificar patrones, fortalezas y áreas de mejora, generando un informe detallado que sirva como base para la implementación de estrategias de intervención orientadas al fortalecimiento del clima organizacional. Además, se busca que este diagnóstico sirva como modelo replicable para futuras iniciativas dentro del instituto o en otras instituciones similares.</p>				
-----------------	--	--	--	--	--

Según los fundamentos y ajustes presentados se deja constancia de la condición del presente proyecto de Vinculación con la Sociedad, obteniendo la certificación de APROBADO NO APROBADO para el periodo académico Nov 2023 – Abr 2024.

Quito, 6 de enero de 2024.



 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: ACT-ITQ-VS-004	Versión: ITQ-2022-001
	Edición No. 01	ACTA DE APROBACIÓN	

Aprobado y Revisado por:



MSc. Diego Ortega
C.I.: 1723597827



COORDINADOR DE VINCULACIÓN
MSc. Erika Vivanco
C.I.: 1719753640



COORDINADOR DE CARRERA

Msc. Gustavo Rosero
C.I.: 3050406317



MSc. Santiago del Castillo
C.I.: 1711847713

*En ausencia del coordinador
firma el Vicerrector. Acad.*



DOCENTE SUPERVISOR (tutor)

Msc. Gustavo Rosero
C.I.: 3050406317

*En ausencia del
Coordinador firma
Director de Escuela*



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Formamos tu PROPÓSITO DE VIDA

CARTA DE COMPROMISO DE
PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD
AUSPICIANTE O COMUNIDAD
BENEFICIARIA

Unidad de Vinculación con la
FORM-UVS-ITSQ-002 Sociedad

Código de
documento

FORM-UVS-ITSQ-002

Entidad Auspiciante:	Carrera de Gestión del Talento Humano	Comunidad beneficiaria:	ITQ
----------------------	---------------------------------------	-------------------------	-----

Nombre del Proyecto:

DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO

Periodo de ejecución: PAO Nov23-Abr24

Desde: 08-01-2024

Hasta: 04-03-2024

ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA: Escriba todos los datos de la institución en la cual se realiza el proyecto de Vinculación con la Comunidad.

Nombre completo organización/institución beneficiaria	Provincia	Cantón	Parroquia
Instituto Superior Tecnológico Quito	Pichincha	Quito	Belisario Quevedo
Lugar de ubicación	Beneficiarios Directos (Describe de manera general quiénes se benefician de manera directa)		Beneficiarios Indirectos (Describe de manera general quienes se benefician de manera indirecta)
Antonio de Ulloa y Diego de Atienza	8		60
NOMBRES Y APELLIDOS DE COORDINADOR(ES) DE INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	CARGO O FUNCIÓN EN LA INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	FUNCIÓN QUE CUMPLE EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD:	
Lcda. Catalina Suárez	Coordinadora de Talento Humano	Mejora de las condiciones del personal administrativo del ITQ	
Tiempo estimado de duración:	60 días	Fecha estimada de iniciación:	08-01-2024
Tipo de organización: Institución de Educación Superior			
<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Privada	<input type="checkbox"/> ONG	<input type="checkbox"/> Organismo Internacional
Otros (especificar): Particular			
Institución de Educación Superior			
Declaro conocer y avalar formalmente el proyecto:			
DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO			
Me comprometo en colaborar con lo siguiente, si el proyecto es aprobado:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Firma de carta de compromiso, acuerdo o convenio para continuar con la ejecución del proyecto. 2. Gestionar la documentación e información necesaria para el desarrollo óptimo del proyecto. 3. Facilitar los espacios para la ejecución de las actividades del proyecto. 			

Con el compromiso de asegurar la participación de mi institución en el mismo.

Fecha: martes, 21 de noviembre de 2023





**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto.
Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-00
1

I. DATOS GENERALES

Carrera:	Gestión del Talento Humano
Período Académico:	Noviembre 2023 - Marzo 2024
Nombre del Proyecto:	Satisfacción Laboral del Personal del Instituto Superior Tecnológico Quito
Programa de Vinculación:	Salud Integral y Desarrollo Humano
Dominio de investigación:	Inclusión, desarrollo humano, salud integral, educación.
Línea de Investigación:	Salud Integral y Desarrollo Humano
Sublínea de investigación:	Gestión del talento humano
Docente Tutor:	Msc. Gustavo Rosero

III. APOORTE

Los estudiantes contribuirán al proyecto mediante la recolección, análisis y evaluación de datos sobre la satisfacción laboral del personal del ISTQ. Su participación permitirá identificar áreas de mejora en el clima organizacional y proponer estrategias para fortalecer el bienestar de los empleados. Además, aplicarán conocimientos adquiridos en gestión organizacional, análisis de datos y encuestas, reforzando su formación académica y profesional.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Diseñar un modelo de satisfacción laboral para el Instituto Superior Tecnológico Quito durante el período enero-junio 2024.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral mediante encuestas aplicadas al personal del ISTQ.
- Analizar los datos obtenidos para identificar fortalezas y áreas de mejora en el ambiente laboral.
- Proponer estrategias para promover la satisfacción laboral y fortalecer el clima organizacional.

V. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Resultados de Aprendizaje esperado	Método de evaluación de los resultados de aprendizaje	Fecha de evaluación	Asignaturas aplicadas en la actividad	Horas de trabajo previstas
---	--	----------------------------	--	-----------------------------------



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto.
Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-00
1

Aplicación de encuestas y análisis de datos sobre satisfacción laboral	Revisión de encuestas y análisis estadístico	10-01-2024	Gestión del Talento Humano	32
Elaboración de estrategias para mejorar el clima organizacional	Informe diagnóstico de hallazgos	12-01-2024	Psicología Organizacional	16
Desarrollo de estrategias de mejora	Diseño de plan de acción	15-01-2024	Psicología Organizacional	16
Presentación de informe con conclusiones y recomendaciones	Evaluación de informe final	20-01-2024	Seguridad y Salud Ocupacional	32
			Total de Horas	96



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto.
Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-00
1

VI. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL ESTUDIANTE DENTRO DEL PROYECTO.

Actividad a realizar	Producto obtenido	Objetivo específico del proyecto al que contribuye	ENERO				FEBRERO					
			06 - 10	13 - 17	20 - 23	27 - 31	3 - 7	10 - 14	17 - 21	24 - 28		
Aplicación de encuestas	Base de datos con respuestas del personal	Diagnosticar los niveles de satisfacción laboral										
Análisis de datos	Informe preliminar de hallazgos	Analizar los datos obtenidos										
Diagnóstico del clima organizacional	Informe de diagnóstico	Identificar factores clave del clima organizacional										
Desarrollo de estrategias de mejora	Propuesta de acciones correctivas	Diseñar un plan de acción para mejorar el ambiente laboral										
Elaboración de estrategias y socialización de resultados	Presentación de propuestas de mejora	Proponer estrategias para fortalecer el clima organizacional										



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto.
Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-00
1

VII. MEDIOS, MATERIALES Y RECURSOS

MEDIOS

Plataformas Digitales:

- Google Drive y OneDrive: Almacenamiento y gestión de archivos.
- Excel y SPSS: Análisis de datos y tabulación.
- Microsoft Teams y Zoom: Comunicación y reuniones.

Aulas y Espacios de Trabajo:

- Laboratorio de Análisis de Datos del ITQ: Procesamiento de encuestas.
- Salas de reuniones del ITQ: Discusión de hallazgos y estrategias.

Comunicaciones:

- Correo Electrónico: Coordinación con el equipo y entrega de informes.
- WhatsApp y Telegram: Comunicación interna del equipo.
- Videoconferencias: Planificación y revisión de avances.

MATERIALES

Equipos Técnicos:

- Computadoras con software estadístico.
- Impresoras para documentación.
- Grabadoras de voz para entrevistas.

Materiales Didácticos:

- Plantillas de encuestas y guías de entrevistas.
- Manuales de estrategias organizacionales.
- Referencias bibliográficas sobre clima laboral.

RECURSOS HUMANOS

Docentes y Facilitadores:

- Tutor del Proyecto: MSc. Gustavo Rosero.
- Coordinador de Vinculación con la Sociedad.
- Estudiantes Participantes
- Equipo de encuestas y recolección de datos.
- Equipo de análisis y tabulación.
- Equipo de documentación y presentación de resultados.



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

**PLAN DE APRENDIZAJE PARA ESTUDIANTES
PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD**

Responsable:
Dpto.
Vinculación

Código:
ITQ-VS-PA-001

Versión:
ITQ-2023-00
1

RECURSOS FINANCIEROS

- Presupuesto asignado para materiales y herramientas de análisis.

VIII. EVALUACIÓN

- Asistencia obligatoria a actividades de vinculación mínimo 70%.
- Evaluación sobre 10 puntos:
- Evaluación de Conocimiento: 3 puntos
- Evaluación de Resultados: 3 puntos
- Evaluación de Desempeño: 4 puntos

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica.
Descripción: Este libro es un análisis de los factores que influyen en la productividad y bienestar de los trabajadores.
- Sánchez-Sellero, M. et al. (2014). Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España.
Descripción: este libro es un estudio sobre las variables que impactan el nivel de satisfacción de los empleados en distintas organizaciones.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.
Descripción: Este libro explica la relación entre la motivación laboral, el liderazgo y el desempeño empresarial.

COORDINADOR DE CARRERA	ESTUDIANTE LÍDER DE PROYECTO	DOCENTE TUTOR ISTQ:
NOMBRE: Msc. GUSTAVO ROSERO CI:3050406317	NOMBRE: CARLA GAETHE CI: 1718082025	NOMBRE: Msc. GUSTAVO ROSERO CI:3050406317
Aprobado por:	Revisado por:	Elaborado por:
	 FIRMA	



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Excelencia en Educación Superior

INFORME DE PROYECTOS DE VINCULACIÓN

UNIDAD DE VINCULACIÓN

www.itq.edu.ec



UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

PROYECTO DE VINCULACIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE VINCULACIÓN

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD	Satisfacción Laboral del Personal del Instituto Superior Tecnológico Quito		
PROGRAMA:	SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR LABORAL		
LÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	SALUD INTEGRAL Y DESARROLLO HUMANO		
SUBLÍNEA(S) DE INVESTIGACIÓN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
ÁREA DE CONOCIMIENTO	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		
DOCENTE RESPONSABLE	MSc. GUSTAVO ROSERO		
TIEMPO DE EJECUCIÓN	60 días	NÚMERO DE HORAS	96 horas
CARRERA/S	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	08-01-2024	FECHA DE FINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD	04-03-2024

2. DATOS ORGANIZACIÓN / INSTITUCIÓN BENEFICIARÍA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN BENEFICIARÍA

PROVINCIA	UBICACIÓN CANTÓN	PARROQUÍA
PICHINCHA	QUITO	BELISARIO QUEVEDO

DIRECCIÓN COMPLETA

Antonio de Ulloa N28-30 y Diego de Atienza Esq.

BENEFICIARIOS

BENEFICIARIOS DIRECTOS

ADMINISTRATIVOS, DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL ITQ

BENEFICIARIOS INDIRECTOS

ESTUDIANES Y COMUNIDAD EN GENERAL

3. PROFESORES VINCULADOS

No	NOMBRES	CÉDULA DE IDENTIDAD	EMAIL	CARRERA	ROL
1	MSc. GUSTAVO ROSERO	3050406317	gustavo.rosero@itq.edu.ec	G.TH	DOCENTE TUTOR DE PROYECTO



4. ESTUDIANTES VINCULADOS

No	NOMBRES	CÉDULA DE IDENTIDAD	EMAIL	CARRERA	HORAS DE DEDICACIÓN
1	Dominique Silvers	1727201871	ld.silvers@itq.edu.ec	G.TH	96
2	Carla Gaethe	1718082025	cv.gaethe@itq.edu.ec	G.TH	96
3	Claudia Zhañay	0104274117	cs.zhanay@itq.edu.ec	G.TH	96
4	Angela Carrasco	2101033955	aa.carrasco@itq.edu.ec	G.TH	96
5	Esteban Mayorga	1712729803	ea.mayorga@itq.edu.ec	G.TH	96
6	Stalyn Hernandez	1727398503	sj.hernandez@itq.edu.ec	G.TH	96
7	Karen Alcivar	2000127726	kg.alcivar@itq.edu.ec	G.TH	96
8	Nayeli Asanza	2250152804	na.asanza@itq.edu.ec	G.TH	96

5. ANÁLISIS SITUACIONAL

Actualmente la mayoría de las instituciones educativas buscan adaptarse al entorno dinámico en las que se desenvuelven para poder ofertar un servicio de calidad a la sociedad, para ello deben buscar estrategias entre las cuales destacan contar con el personal debidamente calificado y posteriormente mantenerlos motivados, lo cual va a permitir que la organización pueda cumplir con sus metas y objetivos planteados.

Un estudio realizado sobre las características organizacionales de la satisfacción laboral en España se afirmó que los factores que inciden sobre la satisfacción de los trabajadores de una empresa o institución son numerosos; desde los elementos intrínsecos a los extrínsecos, pasando por las características individuales del trabajador, el contexto laboral y empresarial hasta el contexto macroeconómico general (Sánchez, Sánchez, Cruz & Sánchez, 2014).

Otro estudio demuestra que existe una alta incidencia entre la satisfacción-prestaciones recibidas y el compromiso-afectivo. Específicamente entre las oportunidades de promoción, formación, cumplimiento por parte de la empresa en aspectos laborales con relación a la parte emocional que genera el puesto de trabajo (Carrillo, 2023).

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son factores que influyen directamente sobre las organizaciones, de tal manera comprenderlas y evaluarlas generan beneficio tanto para las empresas como para los trabajadores. En el ámbito educativo la satisfacción laboral del profesor es trascendental para lograr un proceso enseñanza-aprendizaje saludable y productivo, y esto deriva en gran parte de la valoración que el educador haga de su entorno de trabajo (Weiqi, 2007).

Por concepto de su importancia, este estudio busca explorar la satisfacción laboral al personal del Instituto Tecnológico Quito, analizando factores determinantes que influyen en la percepción de los trabajadores con respecto al ambiente laboral y personal en el cual se desenvuelven.



6. JUSTIFICACIÓN

La satisfacción laboral es de gran importancia para las organizaciones. Por eso este proyecto se enfocará en conocer la perspectiva del trabajador y así obtener información valiosa para el mejoramiento de los procesos y la productividad, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción laboral de los miembros que al final impactará en su calidad de vida. Se busca determinar el grado de satisfacción laboral de los empleados en relación con las condiciones de trabajo en las empresas. La satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad, (Spector 2002).

De esta forma se propone un proyecto enfocado en mejorar la satisfacción de los colaboradores de una organización y tener en claro los indicadores de clima laboral que influyen en el desempeño de los trabajadores y su impacto en el rendimiento, la retención de empleados y el ambiente general de una empresa. Ya que este proyecto está enfocado en la calidad de la educación dentro del ISTQ, es importante identificar su grado de satisfacción laboral y así poder plantear alternativas de solución de problemas.

Para esto se realizará una evaluación o encuesta interna que nos permitirá reconocer los factores como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros similares. (Blum y Taylor 1999) que dan como resultado un menor nivel de satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que, la satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto, (Staw y Ross, 1985), en este texto se enfatiza la experiencia del trabajador en relación con la perspectiva positiva o negativa del capital humano en su día a día. Factores como una falta de entusiasmo de los colaboradores, afecta el correcto funcionamiento de las labores diarias y también tiene un impacto negativo en la calidad del servicio que se ofrece a los estudiantes de cualquier Institución educativa. Es fundamental abordar estos problemas ya que permitirá analizar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel educativo que se imparte en una institución. La importancia de esta investigación radica en conseguir un ambiente de trabajo saludable y fortalecer la reputación del instituto como un lugar atractivo y conocer cómo influye la relación laboral del personal administrativo con la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes. Es por lo que, con la participación y el compromiso de cada miembro de la comunidad educativa, se espera conseguir un fortalecimiento integral, tanto del personal administrativo, docentes y estudiantes que forman parte del Instituto y serán parte de este proyecto.

7. OBJETIVOS

7.1 Objetivo general

Diseñar un modelo de satisfacción laboral para el instituto Superior tecnológico Quito del período enero 24 - junio 24.

7.2 Objetivos específicos



- Diagnosticar los niveles de Satisfacción Laboral mediante encuestas del personal del ISTQ del período enero 24- junio 24.
- Analizar los datos obtenidos en el diagnóstico de satisfacción laboral del ISTQ del período enero 24- junio 24.
- Proponer métodos que promuevan la satisfacción laboral, orientados al fortalecimiento del clima de la organización del período enero 24- junio 24.

8. ALCANCE DEL PROYECTO

El proyecto tiene como objetivo principal analizar y mejorar los niveles de satisfacción laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico Quito (ISTQ). Esto se logrará mediante el diseño y la implementación de estrategias que promuevan el bienestar, la motivación y un clima organizacional favorable, contribuyendo a optimizar el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Ámbito de Aplicación:

- Institución: Instituto Superior Tecnológico Quito.
- Población: Personal administrativo, docente y de apoyo que labora en el ISTQ.
- Cobertura Temporal: Periodo definido para la ejecución del proyecto (especificar si es anual, semestral, etc.).
- Cobertura Temática: Factores intrínsecos (motivación, reconocimiento, desarrollo personal) y extrínsecos (salarios, condiciones laborales, beneficios) que influyen en la satisfacción laboral.

9. MARCO TEÓRICO

El marco teórico aborda la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional, elementos clave para el desempeño laboral.

Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral y el clima organizacional son determinantes en el desempeño de los colaboradores, pues influyen en su bienestar y productividad. El clima organizacional se define como “el grupo de componentes que ofrecen una visión global de la organización” (Sumba-Bustamante et al., 2022), mientras que la satisfacción laboral es “una respuesta emocional positiva al puesto de trabajo en base a las percepciones del mismo” (Arias-Gallegos & Arias-Cáceres, 2014). Factores como ambiente físico, social, características estructurales y personales son esenciales para un clima adecuado, promoviendo actitudes positivas y sentido de pertenencia (Salazar et al., 2009).

Importancia del Bienestar y la Motivación Laboral

Un bienestar laboral adecuado genera satisfacción personal y laboral, incrementando la productividad de los colaboradores (Gargallo, 2008). Participación, crecimiento profesional y trabajo en equipo fortalecen el bienestar personal y su reflejo en el ámbito laboral (Castañeda et al., 2017). La falta de bienestar genera consecuencias negativas como desmotivación y desinterés (Mosquera et al., 2021). Actualmente, los colaboradores son vistos como un talento estratégico, valorado por su potencial (Castañeda et al., 2017).



Motivación Intrínseca y Extrínseca

La motivación intrínseca, clave para el compromiso organizacional, impulsa la autoselección y atracción de colaboradores comprometidos (Cruz et al., 2009). Esta motivación favorece la colaboración, el aprendizaje y la resolución de problemas dentro de la organización (Ryan & Deci, 2000; Wenger & Snyder, 2000). Por su parte, factores extrínsecos como salario y beneficios sociales también influyen en la satisfacción laboral, aunque los colaboradores valoran ambientes de trabajo que permitan realizarse profesionalmente (Arias & Arias, 2014; Van Herpen et al., 2005).

Teorías Motivacionales: Maslow y Reconocimiento Organizacional

La teoría de Maslow jerarquiza las necesidades humanas en niveles que van desde las básicas hasta la autorrealización, siendo esta última esencial para el compromiso laboral (Chaparro, 2006; Vizcaino, 2020). Para mantener al personal motivado, las organizaciones implementan incentivos como salario emocional y bonos, que promueven la fidelidad y el compromiso (Montalvo, 2018; Aguilar et al., 2012). Estos incentivos también favorecen el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas organizacionales (Tena & Noguera, 2016; Donawa, 2018).

Desempeño y Productividad

La satisfacción laboral influye directamente en la productividad, definida como la capacidad de generar bienes y servicios eficientemente. Según Elton Mayo (1977), factores sociales como relaciones interpersonales y sentido de pertenencia son fundamentales para mejorar la productividad. Del mismo modo, Frederick Taylor destacó la importancia de un ambiente armónico y salarios justos (López et al., 2006). Los directivos deben identificar factores que impulsen la eficiencia, combinando recursos humanos y organizacionales de manera equilibrada (Marchant, 2006; Quijano, 2006).

En resumen, la satisfacción laboral, la motivación y el clima organizacional son pilares fundamentales para el bienestar de los colaboradores y el éxito organizacional. Su gestión estratégica contribuye al desarrollo personal y profesional, aumentando el compromiso, la productividad y la permanencia del talento humano.

10. PRESUPUESTO

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO ESTIMADO
2	Recursos Humanos	\$400
-	Materiales y Recursos	\$200
-	Equipos y Software	\$100
-	Logística	\$200
-	Comunicación y Difusión	\$300
TOTAL		\$1100



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Semana 1-2	Semana 3 y 4	Semana 3 y 4	Semana 5 y 6	Semana 7 y 8	Semana 9 y 10	RESULTADOS Y PRODUCTOS
Fase 1: Planificación del Proyecto							Establecer una planificación para ejecución de actividades y socialización.
Establecer objetivos claros (por ejemplo, identificar factores que impactan la satisfacción laboral del personal).							
Delimitar los grupos de estudio (administrativo, docente, etc.).							
Revisión bibliográfica y documental							Identificación de los factores clave de satisfacción laboral (como clima organizacional, condiciones laborales, comunicación interna, etc.).
Analizar estudios previos sobre satisfacción laboral para identificar indicadores clave.							
Revisar políticas internas y reglamentos institucionales relacionados con condiciones laborales.							
Diseño de instrumentos de recolección de datos							Instrumentos (encuestas, guías de entrevistas, formatos de focus group) diseñados y validados para recolectar información relevante.
Elaborar una encuesta estructurada basada en modelos de evaluación como el Modelo de Herzberg o el Modelo de Maslow.							
Preparar guías para entrevistas o focus groups si se consideran métodos cualitativos.							
Fase 2: Recolección de Información							
Aplicación de encuestas:							
Realizar encuestas al personal docente y administrativo.							Base de datos confiable con información proporcionada por al menos el 80% del personal encuestado.
Asegurar la confidencialidad y anonimato de los participantes.							Resumen cualitativo de las opiniones y sugerencias expresadas durante los focus groups, revelando preocupaciones o necesidades no evidentes en las encuestas.
Desarrollo de focus groups o entrevistas							Priorización de las áreas críticas que requieren intervención inmediata.
Reunir pequeños grupos para discutir temas clave como condiciones laborales, clima organizacional y oportunidades de crecimiento.							
Observación directa (si aplica)							
Registrar dinámicas de trabajo y ambiente en las diferentes áreas del instituto.							



Fase 3: Análisis de Datos							
Tabulación y procesamiento de datos: Organizar la información recolectada para su análisis (puede utilizarse Excel, SPSS u otro software).							Informe estadístico que muestre tendencias clave en satisfacción laboral, con gráficos y tablas
Análisis estadístico y cualitativo:							
Identificar tendencias, fortalezas, y áreas de mejora en la satisfacción laboral.							Identificación de factores positivos (fortalezas) que contribuyen a la satisfacción laboral, como buen ambiente de trabajo o relaciones interpersonales.
Relacionar los datos con factores como edad, género, área laboral, etc.							
Elaboración de conclusiones y recomendaciones:							
Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral, como talleres de desarrollo profesional, incentivos, etc.							Implementación de programas de reconocimiento y recompensas.
Fase 4: Socialización de Resultados							
Presentación de resultados a directivos y personal:							Presentaciones realizadas a directivos y personal del ITQ, con discusión abierta para priorizar soluciones.
Realizar reuniones con las autoridades del ITQ para exponer hallazgos clave y posibles acciones.							Informe completo del estudio entregado a las autoridades, acompañado de un resumen ejecutivo para facilitar la toma de decisiones.
Elaborar un informe completo y resúmenes ejecutivos para diferentes audiencias.							
Diseño de materiales informativos:							
Crear gráficos, tablas, y presentaciones para facilitar la comprensión de los resultados.							Material gráfico (infografías, boletines internos) que facilite la comprensión de los resultados para todo el personal.
Fase 5: Implementación de Recomendaciones (Opcional)							
Planificación de estrategias de mejora:							
Proponer programas de bienestar laboral, capacitaciones, o cambios en políticas internas.							Implementación de programas de reconocimiento y recompensas. Talleres de capacitación y bienestar laboral.
Evaluación continua:							
Definir indicadores de seguimiento para medir el impacto de las acciones implementadas.							Indicadores de seguimiento establecidos para evaluar el impacto de las estrategias implementadas.
Entrega de informe final de proyecto a la Unidad de Vinculación con la sociedad.							

12. Especificar las modificaciones realizadas en el transcurso de la fase de ejecución. (En caso de haberlas)

13. RESULTADOS Y ANÁLISIS

N°	RESULTADOS ESPERADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	% DE AVANCE
1	De acuerdo con las 50 personas que laboran en el instituto tanto en personal administrativo como docente se evidenció que 25 personas respondieron al cuestionario.	Informe	100%
2	En base a las encuestas realizadas mediante Formularios de Google de manera individual a los 25 participantes del ISTQ, se obtuvieron los siguientes resultados demográficos.	Informe	100%
PORCENTAJE GENERAL DEL AVANCE DEL PROYECTO: 100%			

14. IMPACTO

15.1. ¿Logró el proyecto la meta propuesta?

El proyecto alcanzó su meta al diagnosticar los niveles de satisfacción laboral y aplicar estrategias que mejoraron el bienestar y motivación del personal del ISTQ. Se evidenciaron avances en el clima organizacional, la retención de talento y el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

15.2 ¿Son los cambios producidos un resultado directo del proyecto, o son resultado de otros factores que ocurrieron?

Los cambios son en su mayoría un resultado directo del proyecto, especialmente en áreas intervenidas como capacitación, programas de bienestar y reconocimiento laboral. Sin embargo, factores externos como políticas institucionales y dinámicas sociales también pudieron influir en algunos resultados.

15.3 ¿Cambia el impacto del proyecto dependiendo del grupo al que se está tratando de beneficiar (hombres, mujeres, pueblos indígenas) o región o en el tiempo?

No hay mayores diferencias, con recepción de mujeres en estado de maternidad o lactancia.

15.4 ¿Describa qué efectos ha tenido el proyecto en su ejecución, ya sean positivos o negativos?

Efectos positivos:

- Mejora del clima laboral y la motivación del personal.
- Aumento de la productividad y el compromiso institucional.
- Mayor comunicación y trabajo en equipo.

Efectos negativos:

- Resistencia inicial al cambio por parte de algunos colaboradores.
- Limitaciones presupuestarias para implementar ciertas estrategias de alto costo.

15.5 ¿Cómo ha contribuido el proyecto a la formación profesional de los estudiantes?

El proyecto permitió que los estudiantes:

- Participaran activamente en el diseño y ejecución de las estrategias.
- Aplicaran conocimientos en gestión organizacional, encuestas y análisis de datos.
- Fortalecieran habilidades prácticas, como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas.



15.6 ¿Se ha planteado ejecutar una segunda etapa del proyecto con el mismo beneficiario?

Sí, se ha propuesto una segunda etapa enfocada en:

- Consolidar los resultados obtenidos en la primera fase.
- Ampliar el alcance del proyecto con nuevas estrategias como programas de liderazgo y bienestar emocional.
- Implementar un sistema de monitoreo continuo para garantizar la sostenibilidad de los avances.

15. INDICADORES

Beneficiarios del proyecto	<u>Beneficiarios Reales</u> *100 Beneficiarios Planificados	50
Estudiantes planificados	<u>Estudiantes</u> *100 Estudiantes planificados	8
Nivel de satisfacción de los usuarios	Encuesta de Satisfacción	Satisfechos
Si el proyecto tiene capacitaciones:		
Horas de capacitación por profesor	N/A	
Horas de capacitación por beneficiario	N/A	
Horas de preparación por estudiante	N/A	

16. PRINCIPALES PROBLEMAS O LIMITACIONES PRESENTADOS DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Se encontró limitaciones en la aplicación del formulario, por motivos de clases, horarios, no todos se encontraban en las instalaciones físicas. Sin embargo, se contó con la mayoría de las personas, que nos interesaba analizar.

17. CONCLUSIONES

El diagnóstico de los niveles de satisfacción laboral mediante encuestas al personal del (ITSQ), ha ofrecido una valiosa perspectiva sobre el estado emocional y la experiencia de los empleados dentro de la organización, al abordar los hallazgos identificados y aprovechar las oportunidades de mejora el (ITSQ) puede avanzar hacia un entorno laboral más satisfactorio y enriquecedor para todos sus trabajadores.

Tras un análisis absoluto de los datos del diagnóstico de satisfacción laboral del (ITSQ), se identificaron diversos factores que influyen en la satisfacción laboral, como el ambiente de trabajo, la comunicación, reconocimiento, el equilibrio entre vida laboral y personal, entre otros.

Se puede concluir que en general existe un nivel bastante satisfactorio de satisfacción entre los empleados en cuanto a varios aspectos relacionados con su entorno laboral, la mayoría de los encuestados muestran estar a gusto con los factores dados, sin embargo algunos empleados expresan niveles de insatisfacción e indiferencia en ciertos aspectos lo que indica que se debe implementar estrategias más efectivas para garantizar que todos los miembros del Instituto se sientan valorados y motivados en su trabajo

Al afrontar los hallazgos identificados, el (ITSQ) puede fortalecer su cultura organizacional, mejorar la retención de talento y fomentar un ambiente laboral más satisfactorio y eficiente para todos sus trabajadores.



El proyecto ha demostrado ser una herramienta invaluable para promover un adecuado ambiente laboral que sea saludable y productivo, mediante la implementación de estrategias y acciones específicas. Para que de esta manera se logre mejorar significativamente las satisfacciones de los empleados, lo que contribuirá a un aumento en la productividad y el compromiso organizacional.

Con los datos obtenidos se pudo determinar que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la productividad y a su vez la importancia de proponer métodos que fomenten un mejor clima laboral. En este caso dando prioridad a la motivación, ya que en la encuesta realizada se obtuvieron los resultados más bajos. Es por eso que se debe reforzar este aspecto con técnicas como recompensar el rendimiento de los empleados, programas de incentivos, crear una cultura de respeto, fomentar la comunicación e impulsar el trabajo en equipo. La motivación no solo debe ser monetaria o material, sino que también emocional e intelectual. Esto aporta un estímulo imprescindible para que exista un buen clima laboral, pero también es necesario un liderazgo eficaz que determine metas claras y que tenga como prioridad no solo las necesidades de la organización sino también de sus trabajadores que son el capital más importante dentro de la misma.

18. RECOMENDACIONES

Se recomienda que cada mes se realicen encuestas que incluyan preguntas sobre diversos aspectos como la motivación, la satisfacción con el liderazgo para que el (ITSQ) pueda obtener información valiosa sobre cómo mejorar la experiencia de los empleados y mejorar la productividad.

Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y promover una comunicación abierta y transparente puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, encuestas de satisfacción y canales de comunicación efectivos.

Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Esto puede incluir programas de formación, talleres, conferencias y oportunidades de crecimiento dentro de la organización.

Crear un programa de recompensa para así asignar los criterios con los que se evaluará el desempeño, que se recompensará y como se van a medir, se debe identificar los factores a premiar, por ejemplo; comportamientos adquiridos que motiven al logro de resultados, a mejorar el desempeño, incrementar ganancias, crecer a largo plazo, ser rentables, por último, a reforzar una cultura de servicio y buena atención a los clientes internos y externos.

19. BIBLIOGRAFÍA

Aguiar, M., Pérez, F. & Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, 3(9). 33-48. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158003.pdf>



Arias, G. & Arias, Cáceres. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Revista Ciencia & Trabajo*, 16(51). 185-191. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>

Burgess, D. (2005). ¿What motivates employees to transfer knowledge outside their work unit? *Journal of Business Communication*, 42(4). 324-48.

Blum, M & Taylor, J. (1999). *Psicología Industrial sus Fundamentos Teóricos y Sociales*. México Df., México: Ed. Trillas

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Carrillo, A. (2023). Incidencia de la Satisfacción Laboral en el Compromiso Organizacional en los Servidores de una Institución Pública. *Compendium*, 10(2), 157. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>

Casares Rosero, C y Pérez Guerrero, X. (2022). Validación de escala para medir la satisfacción laboral en el contexto del Distrito Metropolitano de Quito – Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26105>

Castañeda-Santillán, L. & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14).1-13

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales INNOVAR*, 16(28). 7-32. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>

Cruz, N., Pérez, M. & Trevilla C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66. 187-211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara, 3700-3722.

Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Gargallo, A. (2008). La satisfacción y sus determinantes en las cooperativas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>

Huete, L. (2003). *Servicios & beneficios. La fidelización de clientes y empleados*. Grupo Planeta (GBS).



- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314 <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Linares, O. & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2010/mip101d.pdf>
- Lucas, L. & Ogilvie D. (2006): Things are not always what they seem. How reputations, culture and incentives influence knowledge transfer. *The Learning Organization*, 13(1). 7-24.
- Lopez, E., Arias, L., y Rave, S. (2006). La Organización y la evolución administrativa. *Scientia Et Technica*, 7(31), 147-152.
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 58-69.
- Mayo, E. (1977) *Problemas humanos en una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.
- Montalvo-Poveda, M (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa. [Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Central del Ecuador.
- Mosquera, A., Leal, JC. & Montoya, J. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Revista ADGNOSIS*, 10(10). 83-101. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Revista Invenio*, 9(17). 133-145. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
- Orozco, E., Guerra, S. & Guerra, R. (2021). Formación de posgrado y satisfacción laboral en institutos superiores tecnológicos de Riobamba, Ecuador. *Pulso*, 44,91-108. <https://doi.org/10.58265/pulso.4653>
- Osterloh, M & Frey, B. (2000). Motivation, knowledge transfer and organizational forms. *Organization Science*, 11(5). 538-550.
- Pando, M. (2016). *Salud Mental Positivas en el Trabajo*. México: ABC Impresiones
- Parrales-Reyes, J., Villao-Reyes, J. & Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1). 177-186
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43). 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rubio-Avila, S., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. & Gómez-Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*, 4(8).15-24. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/EL_CONCEPTO_DE_SALARIO_EMOCIONAL.pdf
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1). 54-67



- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, B. & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20(4). 67-75.
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. & Sánchez-Sellero, F. (2014). Características Organizacionales de la Satisfacción Laboral en España. *Rae-revista De Administracao De Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n_laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Staw & Ross. (1985). Elaboración propia, basado en los conceptos de varios autores, recopilados por Abrijan, Contreras, & Montoya (2009). (p. 107-109)
- Sumba-Bustamante., Moreno-Gonzabay, P. & Villafuerte-Peñañiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1). 234-261.
- Tena, J. & Noguera, J. (2016). Renta básica e incentivos laborales: Una aproximación desde la teoría de juegos. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 36(2). 563-582. <https://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v36n2/art08.pdf>
- Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar, Budapest, 13-14 <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Urzúa, A. & Caqueo- Urizar. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Sociedad Chilena de Psicología Clínica*, 30(1), 61-71. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>
- Van Herpen, M., Van Praag, M. & Cools, K. (2005). "The effects of performance measurement and compensation on motivation: An empirical study". *De Economist*, 153(3). 303-329
- Vizcaíno, S. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de una empresa pública de servicio. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Puce. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Weiqi, C. (2007). The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17-31. <https://doi.org/10.2753/ced1061-1932400503>
- Wenger, E. & Snyder, W. (2000). "Communities of practice: The organizational frontier". *Harvard Business Review*, 78(1). 139-145.

20. ANEXOS



CAPÍTULO IV

Resultados

De acuerdo con las 50 personas que laboran en el instituto tanto en personal administrativo como docente se evidenció que 25 personas respondieron al cuestionario.

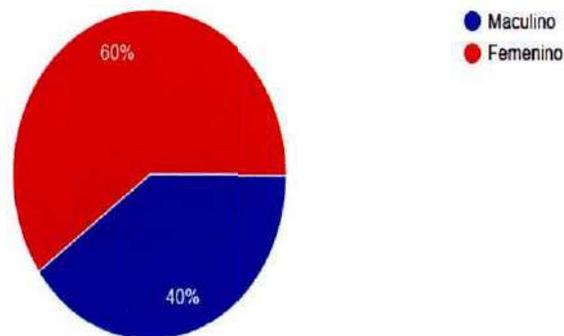
En base a las encuestas realizadas mediante Formularios de Google de manera individual a los 25 participantes del ISTQ, se obtuvieron los siguientes resultados demográficos.

1. Presentación y análisis de resultados

1.1. Factores sociodemográficos y laborales

Gráfico : Género

Ilustración 1- Género

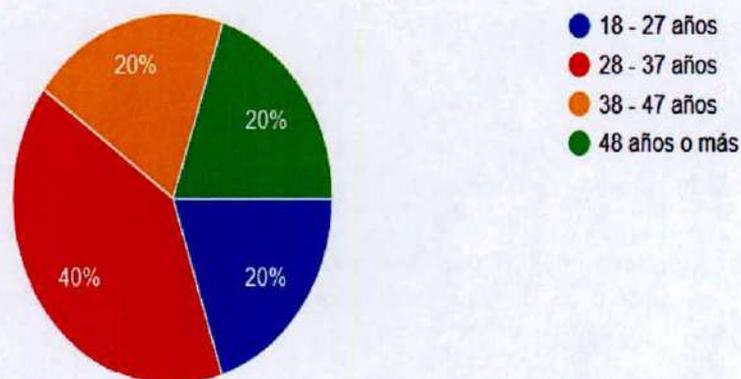


De acuerdo con los resultados arrojados se evidencia que hay una evidente mayoría femenina en la muestra analizada, con un porcentaje significativamente mayor que el de los hombres, esto señala una clara tendencia hacia la presencia de las mujeres.

Conforme a los géneros presentes evidenciamos que el 60% es de género femenino y el 40% de género masculino. A continuación, observamos la figura 2 en donde se representa la edad de los participantes.

Gráfico: Edad

Ilustración 2- Edad

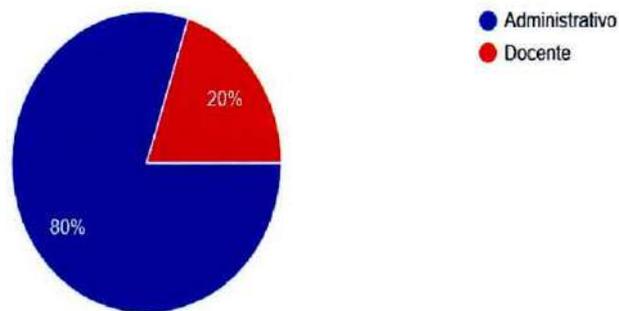


De acuerdo con los resultados obtenidos se puede demostrar que, resalta un intervalo en específico, el cual representa el grupo más numeroso, con un 40% de la muestra. Este intervalo contrasta con los demás que tienen cada uno 20 %.

Conforme a las edades presentes constatamos que el 20% de la muestra tiene entre 18 y 27 años, mientras que el 40% se encuentra en el rango de 28 a 37 años; además, otro 20% corresponde al grupo de 38 a 47 años. Finalmente, el restante 20% representa a las personas de 40 años en adelante.

Gráfico- Área Laboral

Ilustración 3 - Área Laboral

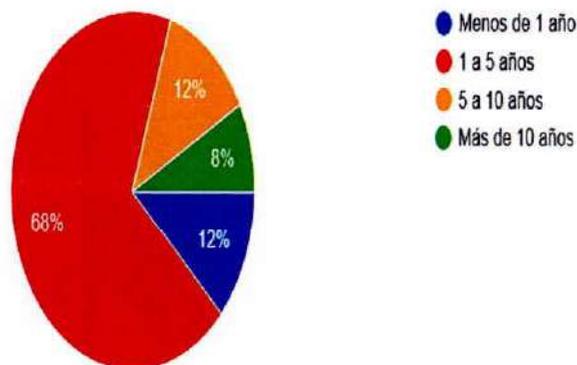


Referente a los resultados recopilados comprobamos que, la predominancia está a favor del personal administrativo, con una proporción mucho mayor en comparación con el personal docente.

Acorde a las áreas laborales tomadas para el estudio corroboramos que el 80% de la población representada se desempeña en roles administrativos, mientras que el 20% restante corresponde a personal docente.

Gráfico: Antigüedad en la Empresa

Ilustración 4 - Antigüedad en la empresa





De acuerdo con los resultados obtenidos constatamos que, los datos muestran una distribución variada en cuanto a la experiencia laboral, con una concentración significativa de personas que han estado en sus roles entre 1 y 5 años.

Acorde a la antigüedad laboral observamos que un 12% de la muestra tiene menos de 1 año de antigüedad en sus roles actuales, mientras que un 68% han estado en sus posiciones entre 1 y 5 años, además un 12% tiene una antigüedad de 5a 10 años, y el restante 8% lleva más de 10 años laborando.

CAPÍTULO V

Desarrollo

En base a las encuestas realizadas mediante Formularios de Google de manera individual a los 25 participantes del ISTQ, se puede evidenciar los siguientes resultados.

1. Diagnosticó de los niveles de Satisfacción Laboral mediante encuestas del personal del ISTQ del período enero 24- junio 24.

A continuación, se presenta la imagen global de los resultados obtenidos a través del cuestionario SQL:

Ilustración 5 - Datos obtenidos del Cuestionario de Satisfacción Laboral

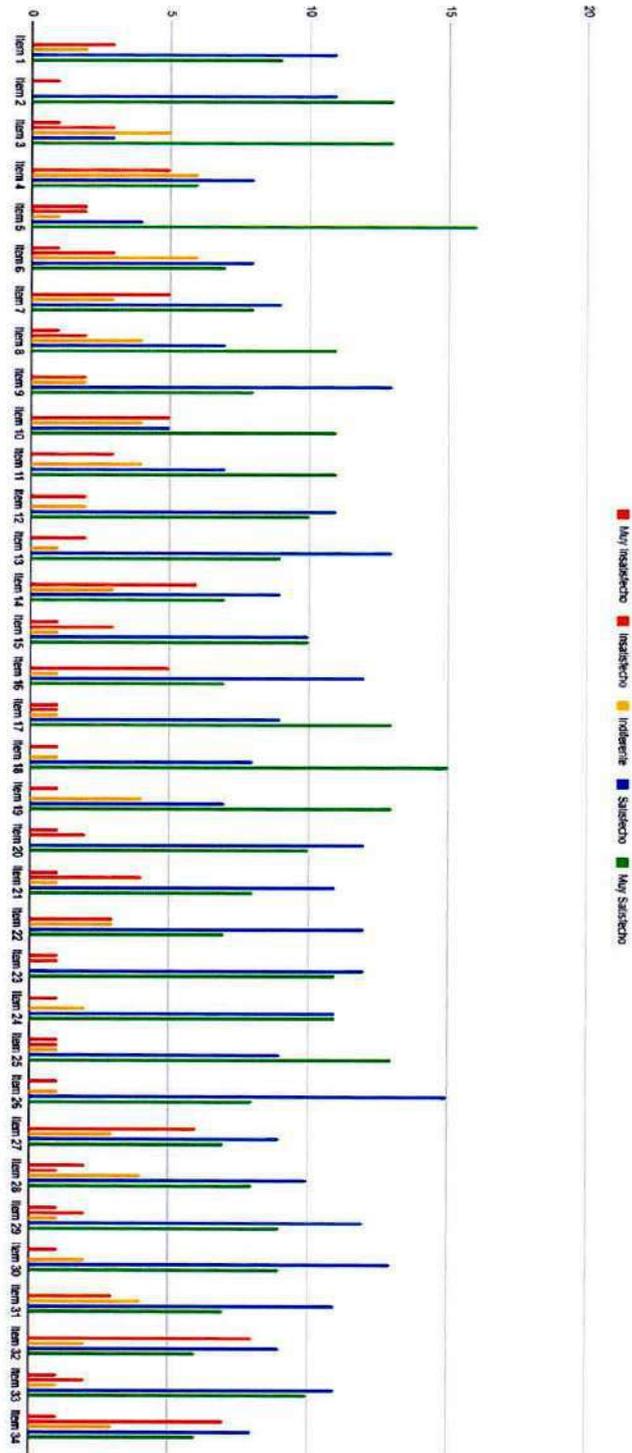


Tabla 1 - Análisis Global SLQ

Análisis Global SLQ	
Porcentaje	Interpretación
3.4%	Muy Insatisfecho
10.0%	Insatisfecho
9.3%	Indiferente
38.8%	Satisfecho
38.5%	Muy Satisfecho

En base a los datos obtenidos a través de la encuesta realizada sobre la Satisfacción Laboral en el Instituto Superior Tecnológico Quito, se puede evidenciar el siguiente resultado global:

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que: La mayoría de las respuestas están divididas entre "Satisfecho" (38.8%) y "Muy Satisfecho" (38.5%), lo que indica que la mayoría de los encuestados muestran un nivel general de satisfacción laboral.

Sin embargo, existe un porcentaje significativo de encuestados que se encuentran en la categoría "Indiferente" (9.3%), lo que podría sugerir que hay aspectos que podrían mejorar para satisfacer completamente a las personas encuestadas.

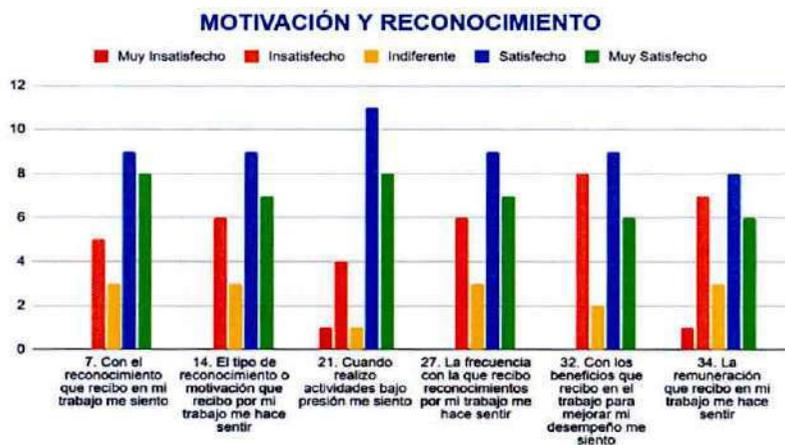
Además, existe una proporción de personas "Insatisfechas" (10.0%) y "Muy Insatisfechas" (3.4%) que si bien es cierto es relativamente baja en comparación con las categorías de satisfacción, hay que poner énfasis en proponer estrategias para mejorar la satisfacción en los aspectos evaluados.

El 36,7 % de los encuestados se encuentran “muy satisfechos”, 40,7 % se encuentran “Satisfechos”, el 10% es “Indiferente”, el 9,3% se encuentra “Insatisfecho” y el 3,3% se encuentra “Muy Insatisfecho”.

Dentro de esta dimensión se puede observar que el valor que predomina es el Satisfecho contando con el 40,7% del total de los encuestados, por ende, podemos evidenciar que existe un buen manejo de la dirección con la unidad en donde la coordinación, organización, liderazgo y retroalimentación que proporciona el jefe o coordinador es adecuado para todas las personas que laboran dentro de la organización. Sin embargo, el 3,3% de los encuestados se encuentran insatisfechos y el 10% es indiferente con el manejo de la dirección y unidad por ende es importante tomar en cuenta estos porcentajes para saber qué se debe mejorar a nivel de coordinación, liderazgo y manejo de las diferentes áreas.

Gráfico: Motivación y Reconocimiento

Ilustración 7 - Motivación y Reconocimiento



Dentro del factor de Motivación y Reconocimiento en el cual se emitieron 6 preguntas se indican los siguientes parámetros:

2. Análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico de satisfacción laboral del ISTQ del período enero 24- junio 24.

En base a los datos obtenidos en los diversos factores aplicados en el cuestionario se puede evidenciar los siguientes resultados:

Gráfico: Dirección con la Unidad

Ilustración 6 - Dirección con la Unidad



Dentro del factor de Dirección de la Unidad en el cual se emitieron 6 preguntas se indican los siguientes parámetros:

Tabla 2 - Dirección con la Unidad

Dirección de la Unidad	
Porcentaje	Interpretación
3.30%	Muy Insatisfecho
9.30%	Insatisfecho
10.00%	Indiferente
40.70%	Satisfecho
36.70%	Muy Satisfecho

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

Tabla 3 - Motivación y Reconocimiento

Motivación y Reconocimiento	
Porcentaje	Interpretación
1.33%	Muy Insatisfecho
24.00%	Insatisfecho
10.00%	Indiferente
36.67%	Satisfecho
28.00%	Muy Satisfecho

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

El 28 % de los encuestados se encuentra “Muy Satisfecho”, el 36,67% se encuentran “Satisfechos”, el 10% es “Indiferente”, el 24% se encuentra “Insatisfecho” y el 1,33% se encuentra muy insatisfecho.

Dentro de esta dimensión se puede evidenciar que el 36,67% se encuentran satisfechos con el proceso de motivación y reconocimiento que se realiza en la Institución tomando en cuenta el reconocimiento que reciben los colaboradores en base a las actividades que realizan en donde se proporciona beneficios, remuneración, correcto desempeño y una adecuada motivación diaria. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el 24% de los encuestados se encuentra insatisfecho por ende se evidencia cierto grado de insatisfacción. Se debe tener en cuenta que si un colaborador se encuentra insatisfecho puede regir a una demanda de rotación e incluso puede dificultar el correcto desempeño de los colaboradores en sus diferentes áreas de trabajo.

Gráfico : Comunicación

Ilustración 8 - Comunicación



Dentro del factor de Comunicación en el cual se emitieron 5 preguntas se indican los siguientes parámetros:

Tabla 4 - Comunicación

Comunicación	
Porcentaje	Interpretación
4%	Muy Insatisfecho
6.40%	Insatisfecho
9.60%	Indiferente
47.20%	Satisfecho
32.80%	Muy Satisfecho

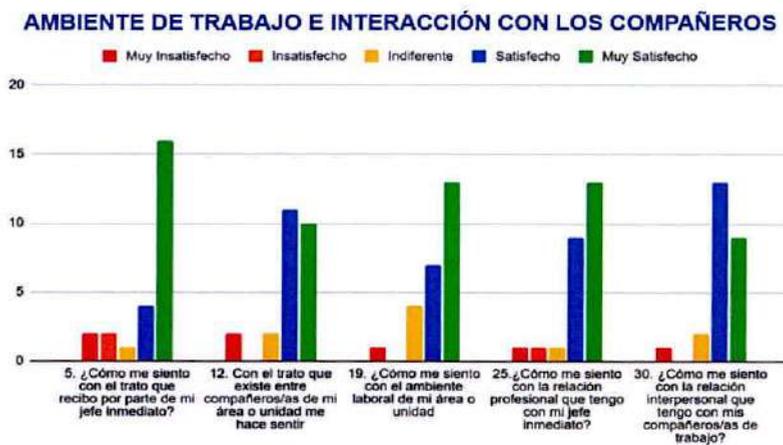
Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

El 32,80% de los encuestados se encuentra “Muy Satisfecho”, el 47,20% “Satisfecho”, el 9,60% “Indiferente”, el 6,40% “Insatisfecho” y el 4% “Muy Insatisfecho”. En esta dimensión

evidenciamos que el valor que predomina es de 47,20%, en general los datos muestran un panorama positivo en cuanto a la satisfacción con la comunicación en el Instituto, hay una clara mayoría que percibe la comunicación de una manera adecuada, sin embargo, existe un pequeño porcentaje de encuestados que expresan niveles de satisfacción e indiferencia.

Gráfico: Ambiente de Trabajo e Interacción con los Compañeros

Ilustración 9 - Ambiente de Trabajo e Interacción con los Compañeros



Dentro del factor de Ambiente de Trabajo e Interacción con los Compañeros en el cual se emitieron 5 preguntas se indican los siguientes parámetros:

Tabla 5 - Ambiente de Trabajo e Interacción con los Compañeros

AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS	
Porcentaje	Interpretación
5,60%	Muy Insatisfecho
2,40%	Insatisfecho
8%	Indiferente
35,20%	Satisfecho
48,80%	Muy Satisfecho

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que: El 48,80% de los encuestados se encuentra “Muy satisfecho”, el 35,20% “Satisfecho”, el 8% “Indiferente”, el 2,40% “Insatisfecho” y el 5,60% “Muy Insatisfecho”.

En esta dimensión el valor que predomina es de 48,80%” Muy Satisfecho” en el ambiente laboral, así como la interacción con sus compañeros de trabajo. Estos resultados sugieren un ambiente laboral positivo y relaciones interpersonales saludables entre los miembros del Instituto, a pesar de que un pequeño porcentaje de encuestados expresó insatisfacción esto indica que el Instituto ofrece un entorno laboral favorable y una cultura de colaboración entre colegas.

Gráfico: Condiciones Ambientales y Recursos

Ilustración 10 - Condiciones Ambientales y Recursos



Dentro del factor a las Condiciones Ambientales y Recursos en el cual se emitieron 3 preguntas se indica los siguientes parámetros:

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

Tabla 6 - Condiciones Ambientales y Recursos

Condiciones Ambientales y Recursos	
Porcentaje	Interpretación
5,30%	Muy insatisfecho
6,70%	Insatisfecho
14,70%	Indiferente
28%	Satisfecho
42,70%	Muy satisfecho

El 42.7% de los encuestados se encuentran “Muy Satisfecho”, el 28% se encuentra “Satisfecho”, el 14% “Indiferentes”, 6.7% “Insatisfecho” y el 5.3% “Muy Insatisfecho”

Dentro de esta dimensión se puede observar que el 42.7% de los 25 encuestados se encuentran “Muy Satisfechos” por esta razón observamos que existen buenas condiciones ambientales y recursos dentro del Instituto que les permite disponer y así poder realizar sus trabajos en buenas instalaciones y condiciones de su buena área laboral. Sin embargo, el 5.3% se encuentran “Muy Insatisfechos” por ende es mínimo el cambio que tocaría seguir implementando dentro de nuestro Instituto.

Gráfico: Visión del futuro

Ilustración 11 - Visión del futuro



Dentro del factor Visión del Futuro en la cual se emitieron 4 preguntas se indica los siguientes parámetros:

Tabla 7 - Visión del futuro

Visión del Futuro	
Porcentaje	Interpretación
3,00%	Muy insatisfecho
9,00%	Insatisfecho
12,00%	Indiferente
28%	Satisfecho
48,00%	Muy satisfecho

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

El 48% de los encuestados se encuentran “Muy Satisfechos”, el 28% se encuentra “Satisfecho”, el 12% “Indiferentes”, el 9% “Insatisfecho” y el 3% “Muy Insatisfecho”

Dentro de esta dimensión se puede observar que el 48% de los 25 encuestados se encuentran MUY SATISFECHOS con su crecimientos personal y profesional dentro del Instituto y que pueden obtener oportunidades dentro de su trabajo tanto como crecimiento en sus cargos o puestos de trabajo y que se puede trabajar en equipo. Sin embargo, el 3% MUY INSATISFECHO por ende es mínimo del total de colaboradores que tocará seguir motivando e implementando la visión de sus futuros.

Gráfico: Puesto de Trabajo

Ilustración 12 - Puesto de Trabajo



Dentro del Puesto de Trabajo en el cual se emitieron 5 preguntas se indican los siguientes parámetros:

Tabla 8 - Puesto de Trabajo

PUESTO DE TRABAJO	
Porcentaje	Interpretación
2,40%	Muy Insatisfecho
8%	Insatisfecho
3,20%	Indiferente
48,00%	Satisfecho
38,40%	Muy Satisfecho

Con estos antecedentes y el análisis respectivo en este caso se evidencia que:

El 38,40% de los encuestados se encuentra “Muy Satisfecho” en su puesto de trabajo, el 48,00% “Satisfecho”, el 3,20% “Indiferente”, el 8% “Insatisfecho” el 2,40% “Muy Insatisfecho”.

En esta dimensión el valor que predomina es de 48,00% Satisfecho, este alto nivel de satisfacción indica que los empleados se sienten positivos acerca de las actividades y los aspectos relacionados con el puesto de trabajo en el Instituto. Los empleados expresan satisfacción con diversas dimensiones en su entorno laboral, incluyendo las actividades realizadas en sus áreas o unidades. Esta alta satisfacción general sugiere un ambiente laboral saludable y bien organizado en el Instituto. Los empleados se sienten valorados, apoyados y confiados en sus funciones y responsabilidades, aunque estos resultados son alentadores, es importante continuar monitoreando y mejorando continuamente el ambiente laboral para asegurar que se mantenga alto este nivel de satisfacción.



3. Propuesta de métodos que promuevan la satisfacción laboral, orientados al fortalecimiento del clima de la organización del período enero 24- junio 24.

En base a los resultados obtenidos en la encuesta, es importante realizar propuestas basadas en el bienestar de los empleados, oportunidades de desarrollo, reconocimiento y productividad.

- **Reconocimiento a los empleados:** es importante que los colaboradores se sientan constantemente reconocidos por su trabajo, por eso se propone implementar un programa de reconocimiento, recompensas o incentivos que premien los logros, los mantenga motivados y refuerce el desempeño de los empleados. Muchas veces un simple “gracias”, “buen trabajo” o el reconocimiento público frente a todos los colaboradores, asegura que los empleados se sientan valorados y reconocidos. Detalles simples como entradas para ver una película en el cine, pueden lograr un impacto positivo dentro de la organización, haciendo que los colaboradores sientan que su trabajo es reconocido y valorado. Otro método que es muy utilizado en las organizaciones es que una vez al mes todos los colaboradores escojan por votación a uno de sus compañeros y realicen una reunión para recalcar sus habilidades y logros. Y a su vez se hace la entrega de algún reconocimiento escrito o algún pequeño detalle en gratitud a sus labores realizadas. Este método creará un sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización y los mantendrá motivados para conseguir las metas propuestas.
- **Crecimiento laboral y refuerzo de conocimientos y habilidades:** todos los trabajadores desarrollan expectativas de su crecimiento profesional dentro de la organización, por eso es importante crear un programa que permita a los colaboradores asegurar su futuro y proyectarse a nuevas oportunidades de crecimiento dentro de la



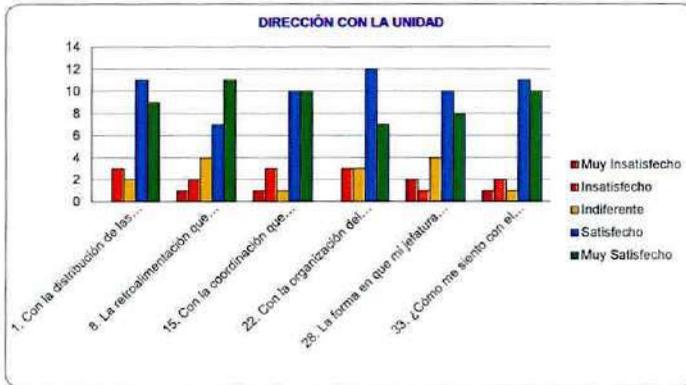
empresa, basado en su esfuerzo y preparación académica. Es por eso que también se propone realizar un taller mensual en el que se evalúe y se refuerce el conocimiento y habilidades de los trabajadores. Permitiéndoles adquirir nuevos conocimientos. Y de esta forma capacitar, crear planes de carrera, asignar nuevos retos a los docentes y promover el crecimiento de los trabajadores, basado en sus competencias y desarrollo intelectual. Esto refuerza la satisfacción laboral dentro de la organización y mantiene la motivación al crear nuevas oportunidades y retener al personal, mediante un ambiente laboral adecuado en el que se sientan seguros de poder crecer profesionalmente.

Es necesario que nuestros colaboradores mantengan una comunicación abierta y transparente entre compañeros y jefes para que podamos sentir ese ambiente laboral y conseguir una satisfacción positiva colaborativa y respetuosa. Para que se pueda garantizar acceso a todos los recursos necesarios dentro de la Institución para que nuestros colaboradores tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De esa manera poder promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de nuestros colaboradores ofreciéndoles un trabajo flexible dentro y fuera de la Institución para que podamos aumentar la satisfacción del Empleado y que pueda adaptarse a las necesidades y mejoras de nuestro Instituto y así puedan sentirse que son valorados y escuchados. Y a su vez tomar la iniciativa de involucrar a cada colaborador en darles la oportunidad de aportar ideas y sugerencias para mejorar el Instituto dentro de procesos.

Resultados por dimensión

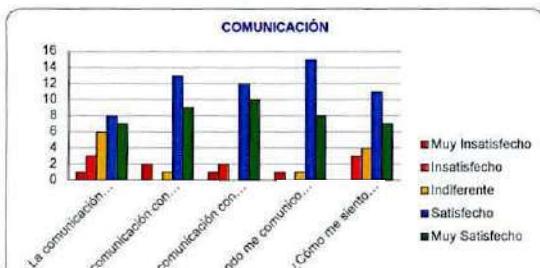
Nivel de Satisfacción	DIRECCIÓN DE LA UNIDAD						Porcentaje	Interpretación
	1. Con la distribución de las actividades diarias me siento	6. La retroalimentación que recibo sobre mi trabajo por parte de la jefatura de mi Área o unidad me hace sentir	15. Con la coordinación que demuestra la jefatura de mi área o unidad me siento	22. Con la organización del trabajo en mi área o unidad me siento	28. La forma en que mi jefatura inmediata me corrige me hace sentir	33. ¿Cómo me siento con el nivel de liderazgo de mi jefe inmediato?		
Muy Insatisfecho	0	1		1	0	2	5	Muy Insatisfecho
Insatisfecho	3	2		3	3	1	14	Insatisfecho
Indiferente	2	4		1	3	4	15	Indiferente
Satisfecho	11	7		10	12	10	61	Satisfecho
Muy Satisfecho	9	11		10	7	8	55	Muy Satisfecho
							150	



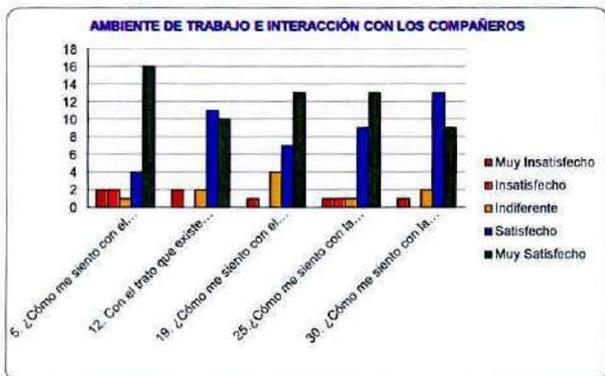
Nivel de Satisfacción	MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO					Porcentaje	Interpretación	
	7. Con el reconocimiento que recibo en mi trabajo me siento	14. El tipo de reconocimiento o motivación que recibo por mi trabajo me hace sentir	21. Cuando realizo actividades bajo presión me siento	27. La frecuencia con la que recibo reconocimientos por mi trabajo me hace sentir	32. Con los beneficios que recibo en el trabajo para mejorar mi desempeño me siento			34. La remuneración que recibo en mi trabajo me hace sentir
Muy Insatisfecho	0	0	1	0	0	1	2	Muy Insatisfecho
Insatisfecho	5	6	4	6	8	7	36	Insatisfecho
Indiferente	3	3	1	3	2	3	15	Indiferente
Satisfecho	9	9	11	9	9	8	55	Satisfecho
Muy Satisfecho	8	7	8	7	6	6	42	Muy Satisfecho
							150	



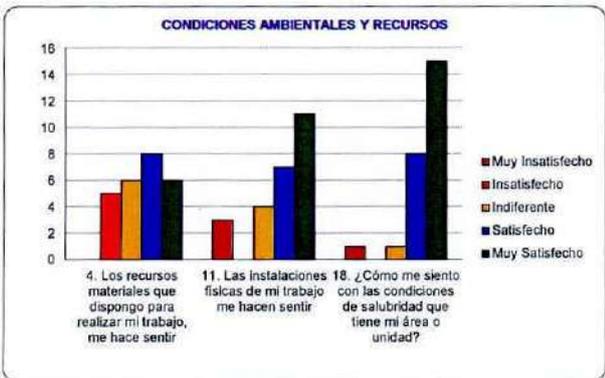
Nivel de Satisfacción	COMUNICACIÓN				Porcentaje	Interpretación
	6. La comunicación interna área o unidad me hace sentir	13. La comunicación con mis compañeros/as durante la jornada de trabajo me hacen sentir	20. La comunicación con mi jefe inmediato me hace sentir	26. Cuando me comunico con las personas que laboran en otras áreas o unidades me siento		
Muy Insatisfecho	1	2	1	1	5	Muy Insatisfecho
Insatisfecho	3	0	2	0	8	Insatisfecho
Indiferente	6	1	0	1	12	Indiferente
Satisfecho	8	13	12	15	59	Satisfecho
Muy Satisfecho	7	9	10	8	41	Muy Satisfecho
					125	



AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS/AS COMPAÑEROS/AS					
Nivel de Satisfacción	5. ¿Cómo me siento con el trato que recibo por parte de mi jefe inmediato?	12. Con el trato que existe entre compañeros/as de mi área o unidad me hace sentir	19. ¿Cómo me siento con el ambiente laboral de mi área o unidad	25. ¿Cómo me siento con la relación profesional que tengo con mi jefe inmediato?	30. ¿Cómo me siento con la relación interpersonal que tengo con mis compañeros/as de trabajo?
Muy Insatisfecho	2	2	1	1	1
Insatisfecho	2	0	0	0	0
Indiferente	1	2	4	1	2
Satisfecho	4	11	7	9	13
Muy Satisfecho	16	10	13	13	9



CONDICIONES AMBIENTALES Y RECURSOS			
Nivel de Satisfacción	4. Los recursos materiales que dispongo para realizar mi trabajo, me hace sentir	11. Las instalaciones físicas de mi trabajo me hacen sentir	18. ¿Cómo me siento con las condiciones de salubridad que tiene mi área o unidad?
Muy Insatisfecho	0	3	1
Insatisfecho	5	0	0
Indiferente	6	4	1
Satisfecho	8	7	8
Muy Satisfecho	6	11	15

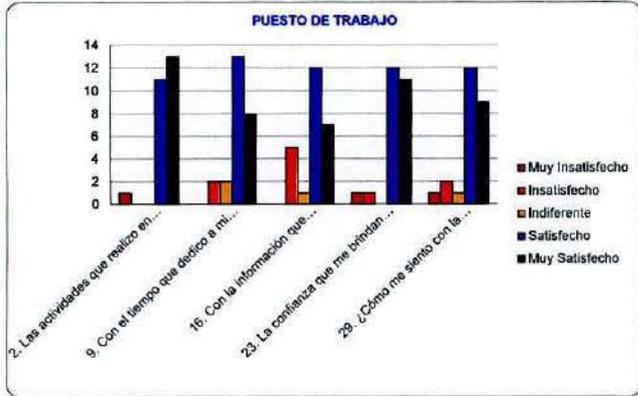


VISIÓN DEL FUTURO				
Nivel de Satisfacción	3. Con respecto a mi crecimiento personal	10. Las oportunidades de crecimiento profesional que recibo en mi trabajo me hacen sentir	17. ¿Cómo se siento con el puesto o cargo que ocupo en mi trabajo?	24. ¿Cómo me siento al formar parte de mi equipo de trabajo?
Muy Insatisfecho	1	0	1	1
Insatisfecho	3	5	1	0
Indiferente	5	4	1	2
Satisfecho	3	5	9	11
Muy Satisfecho	13	11	13	11



personal crecimiento profesional que recibo en mi trabajo me hacen sentir puesto o cargo que ocupó en mi trabajo? parte de mi equipo de trabajo?

PUESTO DE TRABAJO					
Nivel de Satisfacción	2. Las actividades que realizo en mi área o unidad me hacen sentir	9. Con el tiempo que dedico a mi trabajo me siento	16. Con la información que recibo sobre el desempeño de mis actividades me siento	23. La confianza que me brindan mis compañeros/as de trabajo me hacen sentir	29. ¿Cómo me siento con la distribución de horarios de trabajo de mi área o unidad?
Muy Insatisfecho	1	0	0	1	1
Insatisfecho	0	2	5	1	2
Indiferente	0	2	1	0	1
Satisfecho	11	13	12	12	12
Muy Satisfecho	13	8	7	11	9



Marca temporal	1. Indique su género	2. Señale que edad tiene	3. Indique a que área pertenece	4. Antigüedad en la empresa	ÍTEMS [1. Con la distribución de las actividades diarias me siento:]
2/23/2024 9:41:54	Maculino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 9:48:06	Femenino	38 - 47 años	Administrativo	1 a 5 años	Indiferente
2/23/2024 9:48:30	Femenino	48 años o más	Administrativo	Más de 10 años	Muy satisfecho
2/23/2024 9:49:23	Femenino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 9:53:29	Femenino	28 - 37 años	Administrativo	5 a 10 años	Satisfecho
2/23/2024 9:55:22	Femenino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/23/2024 9:56:51	Femenino	18 - 27 años	Administrativo	Menos de 1 año	Muy satisfecho
2/23/2024 10:03:21	Femenino	18 - 27 años	Administrativo	Menos de 1 año	Satisfecho
2/23/2024 10:05:53	Maculino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/23/2024 10:16:32	Maculino	38 - 47 años	Docente	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/23/2024 10:38:49	Maculino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 10:45:14	Maculino	48 años o más	Administrativo	5 a 10 años	Muy satisfecho
2/23/2024 10:57:17	Maculino	48 años o más	Docente	Más de 10 años	Satisfecho
2/23/2024 12:20:52	Femenino	38 - 47 años	Docente	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 12:21:06	Maculino	28 - 37 años	Docente	1 a 5 años	Insatisfecho
2/23/2024 14:35:53	Femenino	18 - 27 años	Docente	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/23/2024 14:39:59	Femenino	38 - 47 años	Administrativo	Menos de 1 año	Insatisfecho
2/23/2024 14:40:47	Maculino	38 - 47 años	Administrativo	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/23/2024 14:44:33	Maculino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 14:55:57	Femenino	48 años o más	Administrativo	1 a 5 años	Indiferente
2/23/2024 14:56:09	Femenino	18 - 27 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 15:04:13	Femenino	18 - 27 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/23/2024 16:53:16	Maculino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Satisfecho
2/24/2024 17:20:05	Femenino	28 - 37 años	Administrativo	1 a 5 años	Muy satisfecho
2/24/2024 19:11:56	Femenino	48 años o más	Administrativo	5 a 10 años	Insatisfecho

ÍTEMS [2. Las actividades que realizo en mi área o unidad me hacen sentir:]	ÍTEMS [3. Con respecto a mi crecimiento personal]	ÍTEMS [4. Los recursos materiales que dispongo para realizar mi trabajo, me hace sentir:]	ÍTEMS [5. ¿Cómo me siento con el trato que recibo por parte de mi jefe inmediato?]	ÍTEMS [6. La comunicación interna área o unidad me hace sentir:]	ÍTEMS [7. Con el reconocimiento que recibo en mi trabajo me siento:]
Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Muy satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Insatisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Indiferente	Insatisfecho	Indiferente	Indiferente
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Indiferente
Satisfecho	Indiferente	Indiferente	Satisfecho	Indiferente	Indiferente
Muy satisfecho	Indiferente	Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Indiferente	Insatisfecho	Insatisfecho

ÍTEMS [8. La retroalimentación que recibo sobre mi trabajo por parte de la jefatura de mi área o unidad me hace sentir:]	ÍTEMS [9. Con el tiempo que dedico a mi trabajo me siento:]	ÍTEMS [10. Las oportunidades de crecimiento profesional que recibo en mi trabajo me hacen sentir:]	ÍTEMS [11. Las instalaciones físicas de mi trabajo me hacen sentir:]	ÍTEMS [12. Con el trato que existe entre compañeros/as de mi área o unidad me hace sentir:]	ÍTEMS [13. La comunicación con mis compañeros/as durante la jornada de trabajo me hacen sentir:]
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Muy satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente
Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Indiferente	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Indiferente	Indiferente	Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Indiferente	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho

ÍTEMS [14. El tipo de reconocimiento o motivación que recibo por mi trabajo me hace sentir:]	ÍTEMS [15. Con la coordinación que demuestra la jefatura de mi área o unidad me siento:]	ÍTEMS [16. Con la información que recibo sobre el desempeño de mis actividades me siento:]	ÍTEMS [17. ¿Cómo se siento con el puesto o cargo que ocupó en mi trabajo?]	ÍTEMS [18. ¿Cómo me siento con las condiciones de salubridad que tiene mi área o unidad?]	ÍTEMS [19. ¿Cómo me siento con el ambiente laboral de mi área o unidad?]
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Indiferente
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Indiferente
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Indiferente	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Indiferente
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Insatisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho

ÍTEMS [20. La comunicación con mi jefe inmediato me hace sentir:]	ÍTEMS [21. Cuando realizo actividades bajo presión me siento:]	ÍTEMS [22. Con la organización del trabajo en mi área o unidad me siento:]	ÍTEMS [23. La confianza que me brindan mis compañeros/as de trabajo me hacen sentir:]	ÍTEMS [24. ¿Cómo me siento al formar parte de mi equipo de trabajo?]	ÍTEMS [25. ¿Cómo me siento con la relación profesional que tengo con mi jefe inmediato?]
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Indiferente	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Indiferente
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Insatisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho

ÍTEMS [26. Cuando me comunico con las personas que laboran en otras áreas o unidades me siento:]	ÍTEMS [27. La frecuencia con la que recibo reconocimientos por mi trabajo me hace sentir:]	ÍTEMS [28. La forma en que mi jefatura inmediata me corrige me hace sentir:]	ÍTEMS [29. ¿Cómo me siento con la distribución de horarios de trabajo de mi área o unidad?]	ÍTEMS [30. ¿Cómo me siento con la relación interpersonal que tengo con mis compañeros/as de trabajo?]	ÍTEMS [31. ¿Cómo me siento con la información que recibo sobre mi trabajo?]
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Indiferente	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Muy Insatisfecho	Indiferente	Insatisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Indiferente
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Insatisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Muy satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Indiferente	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Muy satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Indiferente
Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Satisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Indiferente	Satisfecho	Indiferente

ÍTEMS [32. Con los beneficios que recibo en el trabajo para mejorar mi desempeño me siento:]

Satisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Insatisfecho
Muy satisfecho
Muy satisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Muy satisfecho
Indiferente
Satisfecho
Insatisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Indiferente
Insatisfecho
Insatisfecho
Insatisfecho

ÍTEMS [33. ¿Cómo me siento con el nivel de liderazgo de mi jefe inmediato?]

Muy satisfecho
Muy satisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Muy satisfecho
Muy satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Muy Insatisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Indiferente
Satisfecho
Satisfecho

ÍTEMS [34. La remuneración que recibo en mi trabajo me hace sentir:]

Satisfecho
Muy satisfecho
Satisfecho
Satisfecho
Insatisfecho
Muy satisfecho
Satisfecho
Indiferente
Satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Muy satisfecho
Muy Insatisfecho
Indiferente
Insatisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Muy satisfecho
Insatisfecho
Satisfecho
Indiferente
Insatisfecho
Satisfecho
Insatisfecho

ELABORACIÓN	REVISIÓN Y APROBACIÓN
<p>Fecha:</p> <p>Firma: <i>[Firma]</i></p> <p>Carla Gaethe Estudiante Líder</p>	<p>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO Firma: <i>[Firma]</i> VINCULACIÓN</p> <p>Erika Vivanco Coordinador de Vinculación & Prácticas</p>
REVISIÓN	APROBACIÓN
<p>Fecha:</p> <p>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO Firma: <i>[Firma]</i> COORD. DE CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Msc. Gustavo Rosero Docente Tutor</p>	<p>Fecha:</p> <p>INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO Firma: <i>[Firma]</i> VICERRECTORADO ACADÉMICO MSc. Diego Ortega G. Director Académico</p>



 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-005	Versión: ITQ-2024-001
	Edición No. 01	FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	
			Pág. 1 de 2

Entidad Auspiciante:	Carrera de Gestión del Talento Humano	Comunidad Beneficiaria:	ITQ
-----------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	-----

Nombre del Proyecto:	
DIAGNÓSTICO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO	
Periodo de Ejecución: PAO Nov23-Abr24	
Desde: 08-01-2024	Hasta: 04-03-2024

ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA: Escriba todos los datos de la institución en la cual se realiza el proyecto de Vinculación con la Comunidad.			
Nombre completo organización/institución beneficiaria	Provincia	Cantón	Parroquia
Lugar de ubicación	Beneficiarios Directos (Describa de manera general quiénes se benefician de manera directa)	Beneficiarios Indirectos (Describa de manera general quiénes se benefician de manera indirecta)	
NOMBRES Y APELLIDOS DE COORDINADOR(ES) DE INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	CARGO O FUNCIÓN EN LA INSTITUCIÓN BENEFICIARIA:	FUNCIÓN QUE CUMPLE EN EL PROYECTO DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD:	
Tiempo estimado de duración:	6 MESES	Fecha estimada de iniciación:	08-01-2024
Tipo de organización: Institución de Educación Superior			
<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Privada	<input type="checkbox"/> ONG	<input type="checkbox"/> Organismo Internacional
Otros (especificar): Particular			
Actividad de vinculación (marque con una x)	Sectores de intervención (marque con una x)	Ejes estratégicos de vinculación con la colectividad (marque con una x)	
Convenios institucionales	Educación	<input checked="" type="checkbox"/>	Ambiental
Acuerdo	Salud	<input type="checkbox"/>	Interculturalidad/género
Proyecto de vinculación propio ISTQ	Desarrollo Social	<input checked="" type="checkbox"/>	Investigativo Académico
Programa de capacitación a la comunidad	Apoyo Productivo	<input type="checkbox"/>	Desarrollo social, comunitario
Practicas Vinculación con la comunidad	Agricultura, Ganadería y Pesca	<input type="checkbox"/>	Desarrollo local
Investigación	Vivienda	<input type="checkbox"/>	Economía popular y solidaria
Proyecto Investigación Acción	Protección del medio ambiente y desastres naturales	<input type="checkbox"/>	Desarrollo técnico y tecnológico
		<input checked="" type="checkbox"/>	

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-005	Versión: ITQ-2024-001
	Edición No. 01	FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	Pág. 1 de 2

Educación Continua	Recursos naturales y energía	Innovación	X
Ayudantía de Cátedra	Transporte, comunicación y viabilidad	Responsabilidad social institucional	
Presencia en la Comunidad.	Desarrollo Urbano	Matriz productiva.	
	Turismo	Educación	X
	Cultura		
	Desarrollo de investigación científica		
	Deportes		
	Justicia y Seguridad		
Otros	Otros	Otros	

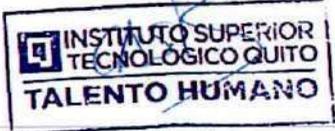
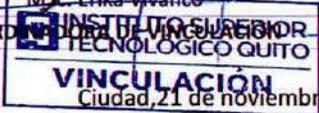
¿Qué bienes recibió la comunidad con la ejecución del proyecto?
1. Informe de diagnóstico de los niveles de satisfacción laboral mediante encuestas al personal del (ITSQ), ha ofrecido una valiosa perspectiva sobre el estado emocional y la experiencia de los empleados dentro de la organización, al abordar los hallazgos identificados y aprovechar las oportunidades de mejora el (ITSQ) puede avanzar hacia un entorno laboral más satisfactorio y enriquecedor para todos sus trabajadores.
¿Qué servicios recibió la comunidad con la ejecución del proyecto?
1. Encuestas del diagnóstico de los niveles de satisfacción laboral al personal del (ITSQ), ha ofrecido una valiosa perspectiva sobre el estado emocional y la experiencia de los empleados dentro de la organización, al abordar los hallazgos identificados y aprovechar las oportunidades de mejora el (ITSQ) puede avanzar hacia un entorno laboral más satisfactorio y enriquecedor para todos sus trabajadores.

Número de Beneficiarios					
Directos					Indirectos
Hombres	Mujeres	Niños	Personas con Discapacidad	Total	Total
10	14	n/a	1	25	1000

Sugerencias:
Se recomienda que cada mes se realicen encuestas que incluyan preguntas sobre diversos aspectos como la motivación, la satisfacción con el liderazgo para que el (ITSQ) pueda obtener información valiosa sobre cómo mejorar la experiencia de los empleados y mejorar la productividad.
Fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y promover una comunicación abierta y transparente puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, encuestas de satisfacción y canales de comunicación efectivos.
Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Esto puede incluir programas de formación, talleres, conferencias y oportunidades de crecimiento dentro de la organización.
Crear un programa de recompensa para así asignar los criterios con los que se evaluará el desempeño, que se recompensará y como se van a medir, se debe identificar los factores a premiar, por ejemplo; comportamientos adquiridos que motiven al logro de resultados, a mejorar el desempeño, incrementar

 INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO QUITO <small>Excelencia en Educación Superior</small>	UNIDAD DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD		
	Responsable: Unid. VS	Código: FORM-UVS-ITSQ-005	Versión: ITQ-2024-001
	Edición No. 01	FORMATO DE ACTA ENTREGA - RECEPCIÓN DEL PROYECTO O ACTIVIDAD ENTRE EL ISTQ Y LA ENTIDAD AUSPICIANTE O COMUNIDAD BENEFICIARIA	Pág. 1 de 2

ganancias, crecer a largo plazo, ser rentables, por último, a reforzar una cultura de servicio y buena atención a los clientes internos como externos.

REPRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN/ INSTITUCIÓN BENEFICIARIA	REVISIÓN Y APROBACIÓN
 Lcda. Catalina Suárez Representante	 MSc. Erika Vivanco COORDINADORA DE VINCULACIÓN  Ciudad, 21 de noviembre de 2023