UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AUTORAS:

FERNANDA SALOME AVILES VILLACRES

ROCIO CAMILA TAMAMI GAVILANEZ

DIRECTOR (A):

Lic. Fátima del Roció Núñez Aguiar

PAR ES ACADÉMICOS:

Ing., Alex Fernando Barrionuevo Remache

Ing., Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a Dios por darnos la vida, y el privilegio de alcanzar a donde hemos querido llegar, por darnos esas fuerzas de seguir luchando en los momentos duros y difíciles de nuestra vida, es nuestra luz en la oscuridad y esperanza cuando todo parecía perdido.

De la misma manera quiero agradecer a mis padres por el apoyo incondicional que siempre mantuvieron durante mi formación académica.

Como no agradecer a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, que fueron parte fundamental de mi formación académica, que con sapiencia y profesionalismo impartieron los conocimientos para ser una mujer preparada, agradezco también a mi directora de tesis, Ing. Fátima del Rocío Núñez, por su invaluable vocación de impartir sus conocimientos, su orientación constante y el compromiso excepcional demostrado a lo largo de este proceso investigativo. Su acompañamiento especializado y dedicación incansable fueron fundamentales para la consecución exitosa de este trabajo.

A mis querido pares académicos el Ing. Javier García y el Ing. Alex Barrionuevo, cuyas contribuciones críticas, observaciones constructivas y participación activa enriquecieron sustancialmente el desarrollo de esta investigación. Su colaboración profesional y retroalimentación especializada constituyeron pilares esenciales en mi formación académica.

Fernanda Salome Aviles Villacrés

Roció Camila Tamami Gavilánez

DEDICATORIA

Esta dedicatoria va con todo el cariño y amor para mis hijos, Francisco y Daniela Panata Aviles, que fueron la razón que me impulsaron para seguir con mi formación académica, son el motor fundamental para alcanzar este tan anhelado logro.

A mis padres, Diego Aviles e Inés Villacrés, por su amor, apoyo y sacrificio incondicional, que a pesar de mis errores han estado siempre a mi lado ayudándome en todo momento. Papá, gracias por enseñarme que la perseverancia es el motor de los sueños. Mamá, gracias por ser mi refugio en los malos momentos, por secar mis lágrimas por esas palabras de aliento que llegaban justo cuando más las necesitaba, y por ese amor incondicional que me ha sostenido siempre.

A mi esposo Olmer Panata por estar presente en este largo camino académico apoyándome en todo momento, guiándome en lo bueno y lo malo, sabiéndome comprender en los momentos más difíciles de esta etapa.

A mis hermanas Gabriela y Analia por siempre estar para mí, por ser una de las partes importantes en todo mi proceso, por apoyarme en los momentos difíciles, por cuidar de mis hijos cuando yo no podía estar, por ser las tías más maravillosas que mis pequeños tienen y por no dejar que nunca me rinda,

A mis tías Gabriela Aviles y Alejandrina Guerra gracias por ese amor tan especial que solo las tías saben dar, por esos consejos llenos de sabiduría que llegaron en los momentos exactos, este logro también lleva impreso su amor y su influencia.

Fernanda Salome Aviles Villacres

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada etapa de ese proceso, a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi mayor fuente de motivación.

De manera especial, dedico este logro a mi madre, Rosa María Amangandi Gavilánez, por su amor infinito, sus consejos y su incansable apoyo en cada momento de mi vida.

A mi Hermano, Estalin Borís Tamami Gavilánez, quien ha sido como un padre para mí por guiar y apoyarme en todo momento.

A mi esposo, Anderson Fabricio Caluña Rea, por ser parte fundamental en todo este proceso, por su comprensión, su amor inquebrantable y por caminar a mi lado en cada etapa de este sueño.

A mi hijo, Jhumpio Nicolas Caluña Tamami, mi mayor inspiración y la razón mas poderosa para seguir adelante con esperanza y determinación.

Y a mis hermanas, por su cariño, por creer en mi y por ser parte mi soporte valioso en los momentos en los que más necesite.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este viaje. Este triunfo también les pertenece

Roció Camila Tamami Gavilánez

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Lic. Fátima del Roció Núñez Aguiar; Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache e Ing. Xavier Marcelo García García en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025" desarrollado por las señoritas, **Fernanda Salome Aviles Villacres** y **Roció Camila Tamami Gavilánez.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de **Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa

San Miguel, Diciembre del 2025

Lic. Fátima del Roció
Núñez Aguiar
Director

Ing. Alex Fernando
Barrionuevo Remache
Par Académico

Ing. Xavier Marcelo
García García
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

DERECHOS DE AUTORIA NOTARIZADA

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Aviles Villacres Fernanda Salome y Tamami Gavilánez Roció Camila, portadoras de la Cédula de Identidad No 0202489225 y 0202638524 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Fernanda Salome Aviles Villacres

Roció Camila Tamami Gavilanez

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN VI

DERECHOS DE AUTORIA NOTARIZADA VII

ÍNDICE DE TABLAS XXI

ÍNDICE DE FIGURAS XIVV

INDICE DE ANEXOS…..…XVIII

INTRODUCCIÓN 19

RESUMEN 21

SUMMARY 22

CAPÍTULO I **23**

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROBLEMA 24

1.1. Descripción del problema 19

1.2. Formulación del problema 20

1.3. Preguntas de Investigación 21

1.4. Justificación 22

1.5. Objetivos: General y Específicos 23

Objetivo General 24

Objetivos Específicos 25

1.6. Variables 26

1.7. Categorización de variables 27

CAPÍTULO II 32

MARCO TEÓRICO 32

2.1. Antecedentes *32*

2.2. Científico *33*

2.3. Conceptual *44*

Motivación laboral 44

Satisfacción laboral 44

Reconocimiento y valoración 45

Desarrollo profesional 45

Condiciones laborales 45

Remuneración y beneficios 45

Ambiente laboral 46

Liderazgo y gestión educativa 46

Cultura organizacional 46

Evaluación y retroalimentación 46

Rendimiento laboral docente 46

Motivación intrínseca 47

Motivación extrínseca 47

2.4. Marco Legal *47*

Constitución de la República del Ecuador (2008) 48

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2021) 48

Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP (2010) 48

Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2023) 49

CAPÍTULO III 51

MARCO METODOLÓGICO 51

3.1. Marco Metodológico *51*

3.2. Enfoque *51*

3.3. Tipos de Investigación *51*

3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación *51*

Técnicas cuantitativas 51

3.5. Población *52*

3.6. Procesamiento de la Información *52*

CAPÍTULO IV 54

ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN 54

4. ANÁLISIS POR PREGUNTA DE ENCUESTA 54

CAPITULO IV 95

DISCUSIÓN DE RESULTADOS 95

CONCLUSIONES 99

RECOMENDACIONES 101

BIBLIOGRAFIA 102

ANEXOS 109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Representación de la forma de operación de las variables en relación a sus dimensionamientos e indicadores……27

Tabla 2: Nivel de satisfacción con las satisfacciones que le genera el trabajo por sí mismo…….54

Tabla 3: Nivel de satisfacción con las oportunidades para realizar actividades en que destaca ……...56

Tabla 4: Nivel de satisfacción con las oportunidades de hacer actividades que le agradan …….57

Tabla 5: Nivel de satisfacción con el salario recibido por el docent……..58

Tabla 6: Nivel de satisfacción con metas, objetivos y productividad laboral……..59

Tabla 7: Nivel de satisfacción con las condiciones de limpieza e higiene laboral..60

Tabla 8: Nivel de satisfacción con el entorno físico y el espacio disponible ……61

Tabla 9: Nivel de satisfacción con la iluminación del lugar de trabajo ……..62

Tabla 10: Nivel de satisfacción con la ventilación del lugar de trabajo ……..63

Tabla 11: Nivel de satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo …….64

Tabla 12: Nivel de satisfacción con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución …….65

Tabla 13: Nivel de satisfacción con las oportunidades de promoción laboral ….66

Tabla 14: Nivel de satisfacción con las relaciones personales con los superiores...67

Tabla 15: Nivel de satisfacción con la supervisión ejercida por parte de los superiores …….68

Tabla 16: Nivel de satisfacción con la frecuencia y cercanía de la supervisión….69

Tabla 17: Nivel de satisfacción con la evaluación realizada por los supervisores.70

Tabla 18: Nivel de satisfacción con el trato justo e igualitario por parte de la empresa ……71

Tabla 19: Nivel de satisfacción con el apoyo brindado por los superiores……72

Tabla 20: Nivel de satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones laborales ……73

Tabla 21: Nivel de satisfacción con la participación en decisiones departamentales ……74

Tabla 22: Nivel de satisfacción con la participación en decisiones grupales……..75

Tabla 23: Nivel de satisfacción con el cumplimiento normativo y legal institucional ……..76

Tabla 24: Nivel de satisfacción con la negociación institucional en temas laborales ……..77

Tabla 25: Disfruto enseñando porque me resulta interesante ……..78

Tabla 26: La enseñanza me permite realizarme como persona ……79

Tabla 27: Me esfuerzo porque disfruto las actividades docente ……..80

Tabla 28: Enseñar me permite desarrollar mis habilidades profesionales ……...81

Tabla 29: Me siento motivado porque disfruto compartir conocimientos ……...82

Tabla 30: Me esfuerzo más cuando siento reconocimiento institucional ……83

Tabla 31: Me motiva recibir oportunidades de capacitación y formación……..84

Tabla 32: Me motiva tener autonomía para tomar decisiones en mi trabajo……...85

Tabla 33: Siento satisfacción al alcanzar metas laborales ……...86

Tabla 34: Siento satisfacción al alcanzar metas laborales ……...87

Tabla 35: Me motiva recibir apoyo de mis superiores ……88

Tabla 36: Me siento motivado cuando mi esfuerzo es valorado ……..89

Tabla 37: Me motiva tener estabilidad laboral …….90

Tabla 38: Me motiva tener oportunidades de crecimiento profesional ……91

Tabla 39: Me siento motivado al recibir reconocimiento por mi desempeño …..92

Tabla 40: Me motiva trabajar en un ambiente colaborativo ……93

Tabla 41: Me motiva tener un salario justo …….94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de respuestas sobre satisfacción con el trabajo por sí mism ……55

Figura 2: Distribución de respuestas sobre oportunidad de realizar cosas en que destaca……56

Figura 3: Distribución de respuestas sobre oportunidad de hacer cosas que le gustan ……57

Figura 4: Distribución de respuestas sobre satisfacción con el salario recibido...58

Figura 5: Distribución de respuestas sobre metas y objetivos laborales……...59

Figura 6: Distribución de respuestas sobre limpieza e higiene del lugar de trabajo ……60

Figura 7: Distribución de respuestas sobre satisfacción con el entorno físico y el espacio disponible ……..61

Figura 8: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la iluminación del lugar de trabajo……62

Figura 9: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la ventilación del lugar de trabajo……63

Figura 10: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo ……..64

Figura 11: Distribución de respuestas sobre satisfacción con las oportunidades de formación ……...65

Figura 12: Distribución de respuestas sobre satisfacción con las oportunidades de promoción ……..66

Figura 13: Distribución de respuestas sobre satisfacción con las relaciones personales con los superiores…….67

Figura 14: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la supervisión ejercida ……68

Figura 15: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la frecuencia y proximidad de la supervisión …….69

Figura 16: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la forma de evaluación del trabajo docente …….70

Figura 17: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la justicia e igualdad en el trato……71

Figura 18: Distribución de respuestas sobre satisfacción con el apoyo recibido por parte de los superiores……72

Figura 19: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la autonomía en decisiones laborales……73

Figura 20: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la participación en decisiones del departamento ……..74

Figura 21: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la participación en decisiones grupales…….75

Figura 22: Distribución de respuestas sobre satisfacción con el cumplimiento del convenio y leyes laborales …….76

Figura 23: Distribución de respuestas sobre satisfacción con la negociación institucional……77

Figura 24: Distribución de respuestas sobre la Disfruto enseñando porque me resulta interesante……...78

Figura 25: La enseñanza me permite realizarme como persona ……...79

Figura 26: Distribución de respuestas sobre Me esfuerzo porque disfruto las actividades docente ……80

Figura 27: Distribución de respuestas sobre Enseñar me permite desarrollar mis habilidades profesionales ……...81

Figura 28: Distribución de respuestas sobre Me siento motivado porque disfruto compartir conocimientos……82

Figura 29: Me esfuerzo más cuando siento reconocimiento institucional……83

Figura 30: Distribución de respuestas sobre Me motiva recibir oportunidades de capacitación y formación ……...84

Figura 31: Me motiva tener autonomía para tomar decisiones en mi trabajo …..85

Figura 32: Distribución de respuestas sobre Siento satisfacción al alcanzar metas laborales …….86

Figura 33: Distribución de respuestas sobre Siento satisfacción al alcanzar metas laborales …….87

Figura 34: Distribución de respuestas sobre Me motiva recibir apoyo de mis superiores ……...88

Figura 35: Distribución de respuestas sobre Me siento motivado cuando mi esfuerzo es valorado ……..89

Figura 36: Distribución de respuestas sobre Me motiva tener estabilidad laboral ……90

Figura 37: Distribución de respuestas sobre Me motiva tener oportunidades de crecimiento profesional……..91

Figura 38: Me siento motivado al recibir reconocimiento por mi desempeño 92

Figura 39: Distribución de respuestas sobre Me motiva trabajar en un ambiente colaborativo……93

Figura 40: Me motiva tener un salario justo…….94

INDICE DE ANEXOS

Anexo1 Cronograma de Gantt…….….109

Anexo 2 Presupuesto.....110

Anexo 3 Ficha de la encuesta.....111

Anexo 4 Carta de aceptación……...…….112

Anexo 5 Evidencia del levantamiento de información ……112

Anexo 6 Certificado de antiplagio…….....113

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centró en el análisis de la motivación laboral y su influencia en el rendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda, en la provincia Bolívar. El estudio parte de la necesidad de comprender cómo los factores internos y externos inciden en el compromiso del profesorado y en la manera en que asumen sus responsabilidades dentro del aula. La motivación, entendida como un motor esencial en el ejercicio educativo, se convierte en un elemento clave para garantizar no solo la satisfacción personal del docente, sino también la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje.

El desarrollo del proyecto se sustentó en un enfoque descriptivo y analítico, utilizando como técnica principal la encuesta dirigida al personal docente de la institución. A través de un cuestionario estructurado se recopilaron datos que permitieron identificar el estado actual de la motivación, las percepciones frente a las condiciones laborales y la relación existente entre satisfacción, compromiso y desempeño. La información fue procesada y organizada en tablas y gráficos que facilitaron la interpretación de los resultados, los cuales se contrastaron con referentes teóricos y estudios recientes sobre el tema.

La investigación se organizó en capítulos que respondieron de manera coherente a los objetivos planteados. El primer capítulo expone el marco teórico, en el que se recogen los principales conceptos y enfoques relacionados con la motivación y el rendimiento laboral. El segundo capítulo aborda la metodología aplicada, detallando el diseño del estudio, la población de análisis y las técnicas de recolección de información. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos, junto con el análisis e

interpretación correspondiente, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión, las conclusiones y las recomendaciones, donde se integran los hallazgos con la teoría y se proponen acciones orientadas al fortalecimiento institucional.

RESUMEN

La motivación laboral es un factor determinante en el desempeño docente, pues condiciona tanto el compromiso con la enseñanza como la calidad del proceso educativo; en la Unidad Educativa Guaranda se detectó la necesidad de analizar esta realidad, dado que, aunque los profesores evidencian una fuerte inclinación hacia la vocación y el gusto por enseñar, las condiciones externas como la infraestructura, el salario y los aspectos ambientales no siempre responden a sus expectativas, lo que configura la problemática central de la investigación. El estudio se desarrolló con un enfoque descriptivo de carácter cuantitativo, empleando encuestas aplicadas a la totalidad de docentes de la institución con la finalidad de medir su grado de satisfacción frente a distintos factores laborales, desde el disfrute intrínseco de las actividades hasta las oportunidades de capacitación y el reconocimiento institucional; los datos se sistematizaron en tablas y gráficos que facilitaron su interpretación, garantizando un análisis ordenado y confiable. Los resultados reflejaron que la mayor parte de los encuestados encuentra motivación en aspectos internos, tales como la satisfacción de compartir conocimientos, la percepción de la docencia como una vocación y el logro personal que deriva de alcanzar metas educativas, lo que confirma una fuerte presencia de motivación intrínseca; no obstante, al abordar factores extrínsecos se evidenciaron contrastes significativos, pues el salario, la ventilación, la temperatura de las aulas y otras condiciones materiales fueron motivo de indiferencia o insatisfacción en varios casos, mientras que elementos como el apoyo de los superiores, el reconocimiento institucional, la existencia de un ambiente colaborativo y las oportunidades de desarrollo profesional emergieron como aspectos positivos que refuerzan el compromiso. En conclusión, se constató que la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda responde a una interacción entre componentes internos y externos: la vocación sostiene el entusiasmo por la enseñanza, pero el entorno laboral requiere mejoras que permitan consolidar la satisfacción y el rendimiento; de esta manera, la investigación cumplió sus objetivos al diagnosticar el estado de motivación, analizar los factores que inciden en el desempeño e identificar líneas de acción orientadas al fortalecimiento institucional y a la permanencia de un personal docente motivado y comprometido.

Palabras claves:

MOTIVACIÓN LABORAL; DOCENTES; RENDIMIENTO; SATISFACCIÓN

SUMMARY

Work motivation is a determining factor in teacher performance, as it determines both commitment to teaching and the quality of the educational process. At the Guaranda Educational Unit, a need to analyze this reality was identified. Although teachers demonstrate a strong inclination toward their vocation and love of teaching, external conditions such as infrastructure, salaries, and environmental aspects do not always meet their expectations, which constitutes the central problem of the research. The study was conducted with a descriptive and quantitative approach, using surveys administered to all teachers at the institution to measure their level of satisfaction with various work-related factors, ranging from the intrinsic enjoyment of the activities to training opportunities and institutional recognition. The data were systematized in tables and graphs that facilitated their interpretation, ensuring an orderly and reliable analysis. The results showed that most respondents find motivation in internal aspects, such as the satisfaction of sharing knowledge, the perception of teaching as a vocation, and the personal achievement that comes from achieving educational goals, confirming a strong presence of intrinsic motivation. However, when addressing extrinsic factors, significant contrasts were evident, as salary, ventilation, classroom temperature, and other material conditions were causes of indifference or dissatisfaction in several cases, while elements such as support from superiors, institutional recognition, the existence of a collaborative environment, and opportunities for professional development emerged as positive aspects that reinforce commitment. In conclusion, it was found that the work motivation of teachers at the Guaranda Educational Unit responds to an interaction between internal and external components: vocation sustains enthusiasm for teaching, but the work environment requires improvements that allow satisfaction and performance to be consolidated. In this way, the research met its objectives by diagnosing the state of motivation, analyzing the factors that affect performance and identifying lines of action aimed at institutional strengthening and the permanence of a motivated and committed teaching staff.

Keywords:

WORK MOTIVATION; TEACHERS; PERFORMANCE; SATISFACTION

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del problema

A nivel global, se reconoció que la motivación constituyó un motor fundamental en el comportamiento laboral de los individuos, ya que impulsó la realización de tareas orientadas al logro de objetivos personales y organizacionales (Ayala, 2022). Diversos estudios evidenciaron que la motivación laboral se vinculó estrechamente con el rendimiento, dado que trabajadores altamente motivados demostraron una mayor eficiencia y compromiso con sus funciones. En este sentido, la motivación operó como una fuerza interna que activó las actitudes y aptitudes necesarias para un desempeño óptimo. Por su parte, el rendimiento laboral fue considerado un indicador clave de efectividad, al reflejar la relación entre los recursos utilizados y los productos o servicios generados (UNIR, 2022). Un estudio realizado por Cruz et al. (2021) confirmó que existió una correlación directa entre la motivación y la productividad del personal administrativo en el contexto universitario.

En el contexto ecuatoriano, se identificaron serias dificultades relacionadas con la motivación intrínseca de los trabajadores, especialmente en el sector público y educativo. Un estudio de La Hora (2024) reveló que el 71% de los empleados manifestó estar desmotivado en su entorno laboral, debido principalmente a la falta de reconocimiento por parte de la alta dirección, escasa participación en procesos de decisión, y carencias en oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación afectó negativamente el clima organizacional, generando un bajo compromiso institucional. Bermúdez (2021), en investigaciones realizadas en empresas del litoral ecuatoriano, demostró que existió una relación positiva entre la motivación de los trabajadores y su nivel de desempeño, concluyendo que ambas variables se comportaron de manera interdependiente.

En el ámbito local, particularmente en la Unidad Educativa Guaranda, se evidenciaron múltiples factores que afectaron la motivación laboral del cuerpo docente. Los profesores enfrentaron una serie de desafíos como la ausencia de reconocimiento institucional, la limitación de recursos pedagógicos y tecnológicos, así como un ambiente laboral que no siempre favoreció la colaboración y el trabajo

en equipo. Además, se constató una sobrecarga administrativa que redujo el tiempo disponible para la planificación pedagógica, así como escasas oportunidades de capacitación continua. Estos elementos, sumados a evaluaciones docentes percibidas como punitivas y sin retroalimentación constructiva, contribuyeron a generar un clima de desmotivación generalizada que impactó negativamente en la calidad educativa ofrecida.

A nivel provincial, en Bolívar, se identificaron desigualdades entre instituciones rurales y urbanas en cuanto a recursos disponibles y condiciones laborales. Las políticas educativas implementadas no siempre respondieron a las necesidades específicas del personal docente, lo que se tradujo en una distribución ineficaz de incentivos y una escasa articulación entre las instituciones. Estas condiciones derivaron en un escenario de desmotivación docente persistente, especialmente en la Unidad Educativa Guaranda, afectando su rendimiento laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Como influye la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la unidad educativa Guaranda, provincia bolívar, año 2025?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los principales factores motivacionales que inciden en el desempeño de los docentes de la institución?
- ¿Qué estrategias motivacionales podrían implementarse para mejorar el rendimiento laboral de los docentes?
- ¿Existe una correlación significativa entre los niveles de motivación y los indicadores de rendimiento laboral en el cuerpo docente?

1.4. Justificación

La presente investigación fue necesaria porque la motivación laboral ha sido reconocida como un factor determinante en la productividad, la eficiencia y la calidad del desempeño en contextos educativos, especialmente en instituciones públicas donde las condiciones laborales pueden generar descontento y bajo compromiso institucional. Según Gagné y Deci (2020), la motivación no solo impulsa el cumplimiento de tareas, sino que también incide en el bienestar emocional y el sentido de pertenencia del trabajador. En ese sentido, comprender los elementos que afectan la motivación del personal docente en la Unidad

Educativa Guaranda permitió identificar los factores que deterioraban el clima organizacional, debilitaban la cohesión institucional y comprometían la estabilidad laboral.

Este estudio se justificó teóricamente por su contribución al análisis de la relación entre motivación y rendimiento laboral en el sector educativo ecuatoriano, donde aún persisten brechas estructurales en términos de reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones laborales (Ramírez et al., 2022). Además, aportó evidencia empírica que permitió analizar cómo los factores intrínsecos y extrínsecos de motivación influyeron directamente en el desempeño pedagógico, la responsabilidad institucional y la obtención de resultados académicos.

Desde una perspectiva práctica y metodológica, el trabajo proporcionó un diagnóstico riguroso y contextualizado sobre el estado motivacional del personal docente, lo cual facilitó la formulación de estrategias de mejora orientadas a fortalecer el compromiso laboral y la calidad educativa. Investigaciones previas como la de Domínguez y Herrera (2021) demostraron que intervenciones focalizadas en los niveles de motivación laboral tienen un impacto significativo en la reducción del ausentismo y el aumento del desempeño profesional. Por tanto, esta investigación también sirvió como base para futuras iniciativas de gestión del talento humano en contextos educativos públicos, este trabajo se realizó porque era urgente abordar las causas de la desmotivación docente que afectaban directamente la calidad del servicio educativo, y se desarrolló para diseñar propuestas orientadas al fortalecimiento del rendimiento laboral, alineadas con una visión integral de bienestar institucional.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

Analizar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda, Provincia Bolívar, año 2025.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la unidad educativa Guaranda, provincia bolívar, año 2025.

- Establecer la relación de la motivación en el rendimiento laboral de la unidad educativa Guaranda, provincia bolívar, año 2025.
- Establecer estrategias motivacionales a implementarse para mejorar el rendimiento laboral de los docentes

1.6. Variables

Variable dependiente:

Motivación

Variable independiente:

Rendimiento Laboral Operacionalización de Variables

1.7. Categorización de variables

Tabla 1*:*
Representación de la forma de operación de las variables en relación a sus dimensionamientos e indicadores

Variable independiente	Definición conceptual	Definición especifica	Dimensiones	Indicadores	ítems	Técnica	Instrumentó
Motivación	Según (catalan, 2020). La motivación se puede definir como la determinación o voluntad que impulsa a la persona a hacer determinadas acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo. Es decir, ésta influye de forma determinante en	En el contexto laboral, la motivación es el impulso interno o externo que tiene el trabajador para realizar sus tareas, influyendo directamente en su desempeño y bienestar. (Organizacional, 2020)	1. Motivación Intrínseca	Satisfacción laboral	La enseñanza me permite realizarme como persona Me esfuerzo porque disfruto las actividades docentes Enseñar me permite desarrollar mis habilidades profesionales	Encuesta Entrevista	**Cuestionario** **Guía de entrevista**
				Reconocimiento y valoración			
				Desarrollo profesional			
			2. Motivación Extrínseca	2.1 Condiciones laborales	Me motiva recibir oportunidades de capacitación y formación		
				2.2 Remuneración y beneficios			

	la puesta en marcha de conductas hacia un determinado fin. Dependiendo de la importancia que tenga para la persona el objetivo que desea alcanzar o las consecuencias positivas de éste, la motivación será mayor o menor. Por ejemplo, ante la existencia de un problema psicológico como problemas de autocontrol a mayor motivación por el proceso terapéutico, mayor probabilidad de éxito			2.3Ambiente laboral	Me motiva tener autonomía para tomar decisiones en mi trabajo Siento satisfacción al alcanzar metas laborales Siento satisfacción al alcanzar metas laborales		
			3. Motivación Organizacional	Liderazgo y gestión educativa			
				Cultura organizacional			
				Evaluación y retroalimentación			

Variable dependiente					Me siento motivado cuando mi esfuerzo es valorado Me motiva tener estabilidad laboral Me motiva tener oportunidades de crecimiento profesional		
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se refiere al nivel de eficiencia y efectividad con el que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Incluye aspectos como la calidad del trabajo realizado,	El rendimiento laboral es el nivel de eficiencia con el que un empleado realiza sus tareas y contribuye al logro de los objetivos de la organización. Se mide a través de la calidad y	1. Desempeño pedagógico	1.1 Planificación curricular 1.2 Estrategias didácticas 1.3 Evaluación del aprendizaje	¿Qué grado de satisfacción le producen las satisfacciones que le genera su trabajo por sí mismo? ¿Qué grado de satisfacción le ofrecen las oportunidades que le brinda su trabajo de realizar las	Encuesta Entrevista	**Cuestionario Guía de entrevista**

	la cantidad de trabajo completado, la puntualidad, la capacidad para trabajar en equipo y cumplir con los objetivos y expectativas del empleador. (Federic, 2019)	cantidad del trabajo producido, el uso adecuado de los recursos, y la capacidad de cumplir con las expectativas y metas establecidas. Este rendimiento está influenciado por factores como la motivación, las competencias, las condiciones laborales, y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo.			cosas en que usted destaca? ¿Qué grado de satisfacción le ofrecen las oportunidades que le brinda su trabajo de hacer las cosas que le gustan?		
			2. Responsabilidad laboral	2.1 Puntualidad 2.2 Asistencia 2.3 Cumplimiento de tarea	¿Qué grado de satisfacción le produce la ventilación de su lugar de trabajo? ¿Qué grado de satisfacción le produce la temperatura de su local de trabajo? ¿Qué grado de satisfacción le generan las oportunidades de formación		

					que le ofrece la empresa?		
			3. Resultados	3.1 Logro de objetivos académicos	¿Qué grado de satisfacción le produce la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa? ¿Qué grado de satisfacción le produce el apoyo que recibe de sus superiores? ¿Qué grado de satisfacción le produce la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo?		
				3.2 Satisfacción de estudiantes			
				3.3 Relaciones con la comunidad educativa			

Nota. Información consolidad por la tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el ámbito educativo, la motivación laboral de los docentes ha sido objeto de numerosas investigaciones debido a que su impacto es directo en la calidad educativa.

Entre los estudios más relevantes se encuentran los siguientes:

Santillán et al. (2022) realizaron un estudio titulado "Factores motivacionales y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas en Ecuador", donde identificaron que los principales factores motivacionales que influyen en el desempeño docente son el reconocimiento profesional, las oportunidades de desarrollo, el clima organizacional y las condiciones laborales. Los resultados demostraron una correlación positiva significativa ($r = 0.78$) entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral.

Mendoza y Torres (2023), en su investigación "Burnout y motivación laboral en docentes ecuatorianos postpandemia", analizaron cómo los niveles de estrés laboral afectaban la motivación de los educadores, encontrando que el 67% de los docentes presentaban niveles medios o altos de agotamiento emocional, lo cual impactaba negativamente en su motivación y rendimiento.

Guzmán et al. (2024) publicaron el artículo "Liderazgo directivo y su influencia en la motivación docente: estudio de caso en la provincia de Bolívar", donde señalaron que el estilo de liderazgo transformacional ejercido por los directivos escolares incrementaba en un 45% la motivación laboral del personal docente, en comparación con estilos autoritarios.

Camacho-Herrera et al. (2023) realizaron un estudio titulado "Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño docente", cuyo objetivo fue evaluar la implementación de acciones motivacionales en una institución fiscal de Guayaquil. Los resultados evidenciaron que la aplicación de estrategias específicas fortaleció la motivación y aumentó la eficacia en el ejercicio docente.

Cárdenas-Rosales et al. (2023), en su investigación “Engagement ocupacional y éxito docente”, analizaron la relación entre el compromiso laboral y el desempeño del profesorado. Concluyeron que la motivación actúa como una energía interna que impulsa el cumplimiento de metas, promoviendo un desempeño efectivo.

Villalba (2020), en su artículo “Clima organizacional y motivación laboral como insumos para la gestión del talento humano”, sostuvo que un entorno institucional positivo influye en la motivación del personal, generando mayor compromiso y desempeño en sus funciones. Destacó que los factores ambientales organizacionales actúan como impulsores del rendimiento profesional docente.

2.2. Científico

Bases teóricas sobre el tema de investigación Motivación

Según Amorós (2007), "la motivación hace referencia al comportamiento que se desarrolla sobre las personas la cual busca la realización de objetivos, que está limitado por la capacidad de satisfacer alguna necesidad particular" ya que; La motivación se refiere a las conductas humanas dirigidas hacia el cumplimiento de metas específicas, condicionadas por la habilidad individual para cubrir necesidades particulares y su impacto en la productividad organizacional.

Para Peter (2016), la motivación es la capacidad de distribuir los recursos escasos que se establece, para buscar el logro de objetivos el cual da como resultado mayores beneficios que un individuo desea lograr y obtener.

Para Adriansen (2016). "Define como la fuerza interna que incita a perdurar y aprender en ella. Es un deseo de realizar algún echo, para satisfacer una necesidad o interés". La motivación es conceptualizada como un impulso interno que promueve la persistencia y el aprendizaje, manifestándose como el deseo de ejecutar acciones específicas para satisfacer necesidades o intereses personales.

Según Gonzales (2019) "la motivación es un funcionamiento ideal, subjetivo y psíquico que orienta al comportamiento en busca de un objetivo, ya sea por un logro de aproximación y la magnitud de la ocupación" No obstante, la motivación constituye un proceso mental subjetivo que dirige las conductas hacia objetivos específicos, influenciado por factores de logro y la intensidad de la dedicación.

Valenzuela et al., (2015) hace referencia a que cuando se habla de motivación se hace alusión al impulso de realizar el trabajo encomendado como acuerdo para el aprendizaje de las funciones asignadas, la que sirve para dará un valor de las tareas y dar motivos que den sentido a la activación de dichos recursos cognitivos en el desarrollo de aprendizaje. Mientras que Castaño et al., (2015), dan a conocer que la motivación a sido identificada previamente y como una variable que ayuda a mejorar el rendimiento laboral de todos los colaboradores.

Teorías clásicas de la motivación

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. La teoría señalada por Maslow (citado por Chiavenato, 2007), Establece una estructura piramidal de necesidades humanas organizadas jerárquicamente, desde las necesidades básicas de supervivencia hasta las más complejas relacionadas con la autorrealización personal Asimismo, se desarrollará la conceptualización de las necesidades en cada nivel jerárquico según Koontz et al. (2012), en el orden que se muestra en la figura 1, de manera ascendente:

Necesidades fisiológicas. Está percibida por las necesidades primarias, las cuales son: agua, alimento, calor, aire, vivienda, sueño. Las personas necesitan de estas necesidades básicas, para poder sobrevivir.

Necesidades de seguridad: Esta abarca todo lo que es la protección y seguridad contra el peligro o amenaza, asimismo el temor a perder la vivienda, el trabajo, los alimentos.

Necesidades de afiliación: Está incluye el afecto, la amistad, la aceptación por otras personas, surgen cuando están satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Necesidades de estima: Se desenvuelve bajo los factores internos (autonomía, logro y respeto por uno mismo) y externos (reconocimiento, status), un ser humano que tiene esta necesidad, desea que los demás los consideren capaces.

Necesidad de autorrealización: Es la necesidad por los deseos propios, realización personal, lograr metas establecidas.

Aunque el enfoque de Maslow es extenso y genérico, representa un modelo valioso para el funcionamiento y comportamiento del ser humano, asimismo para la Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2007)

Teoría X y Y de McGregor. En su libro "El lado humano de las Organizaciones", el autor describe dos formas de pensamiento, llamadas la teoría X y teoría Y. Luego de realizar un estudio referente al comportamiento que realizan los gerentes a sus empleados, McGregor determinó la percepción de los gerentes sobre la naturaleza humana, que se encuentra en concordancia de supuestos y tiene a mitigar el comportamiento a sus empleados, dentro de la organización (Koontz, 2012)

A continuación, se explicará los supuestos de la teoría X y Y.

Supuestos de la teoría X: Los supuestos clásicos sobre la esencia del ser humano, se incorpora en la teoría X de la siguiente forma: en primer lugar, las personas promedio poseen un descontento por el trabajo y lo obviaran si pueden. En segundo lugar, debido a este descontento de las personas, habrá que forzar, dirigir y amenazar con sanción, para que desarrollen un empeño apropiado y de esa manera llegar a las metas organizacionales. Por último, las personas promedio prefieren tener menos responsabilidad y ambición, por ello prefiere que los dirijan.

Supuestos de la teoría Y. Asimismo, se plantea los supuestos de la teoría Y de la siguiente forma: en primer lugar, es natural los gastos físicos y mentales en el centro laboral. En segundo lugar, no es necesario imponer castigos para generar que logren llegar a las metas de la organización. Las personas logran llegar a las metas cuando se encuentran comprometidos. En tercer lugar, la calidad de su compromiso con las metas está relacionado al volumen de las recompensas, afiliadas a sus logros. En cuarto lugar, los individuos aprenden en condiciones apropiadas. En quinto lugar, en una organización moderna, el individuo tiene a utilizar de manera fragmentada sus potenciales intelectuales.

Es evidente que estos supuestos, son fundamentalmente distintas: la teoría X es rígida, fija, pesimista; dirigida al empleado y obligado por su empleador. Mientras que la teoría Y es activa, optimista y tolerante; busca la integración de las necesidades particulares con lo requerido por la organización. Por lo tanto, es casi evidente que cada serie de supuestos perjudicará la forma en que los administradores desarrollan sus actividades y tareas gerenciales (Koontz, 2012)

Teoría de dos factores de Herzberg.

El autor Frederick Herzberg es su investigación propone una teoría con dos factores de la motivación, denominadas extrínsecos o intrínsecos; motivacionales o higiénicos y satisfactorias o insatisfactorias. De una indagación realizada sobre la conducta de los individuos, el psicólogo partió de la pregunta ¿Qué desea las personas de su trabajo?; bajo esta premisa determinó varios factores que aquejan los sentimientos del personal sobre sus empleos (Herzberg, 1959)

Herzberg (citado por Amorós, 2007) presenta dos factores:

Los elementos motivacionales internos están vinculados con el reconocimiento profesional, el desarrollo personal en el puesto de trabajo, los éxitos alcanzados, las promociones laborales y el nivel de responsabilidades asignadas. Estos componentes generan emociones positivas hacia las actividades laborales y se conectan con la práctica del reconocimiento y los logros individuales. Estos elementos motivadores tienen origen interno, relacionándose directamente con la satisfacción laboral dentro de la organización y formando parte del universo psicológico del trabajador. Según Herzberg, para incrementar la motivación en el rendimiento laboral, resulta fundamental enriquecer y diversificar las tareas asignadas.

Los elementos externos o de mantenimiento abarcan las circunstancias del entorno laboral que influyen en el trabajador, tales como la remuneración económica, los beneficios adicionales, las condiciones del ambiente de trabajo, las políticas organizacionales, los beneficios sociales ofrecidos, el tipo de supervisión recibida, el ambiente organizacional, las normas internas establecidas y la calidad de las relaciones entre colegas. Estos factores se conectan tanto con el contexto donde se realizan las actividades como con los aspectos negativos del ambiente laboral. Los factores higiénicos son de naturaleza externa al trabajo mismo, ya que los empleados mejoran su rendimiento cuando perciben recompensas valoradas por la organización. Su objetivo principal es prevenir la insatisfacción laboral o eliminar elementos amenazantes del entorno de trabajo cuando están adecuadamente implementados.

Herzberg llegó a la conclusión de que los elementos que generan satisfacción en el ámbito profesional son diferentes e independientes de aquellos factores que

provocan insatisfacción laboral. Además, precisa que para que haya un crecimiento motivacional en el trabajo, propone el desarrollo de las tareas; es decir, extremar las metas, responsabilidades y reto en las labores del cargo (Chiavenato, 2007)

Teorías contemporáneas sobre la motivación.

Teoría de las necesidades de McClelland. Mediante la investigación de David C. McClelland (1961), diseñó un esquema de clasificación donde indicaba los tres impulsos más preponderantes. En su investigación, McClelland evidenció las fuerzas motivacionales de las personas, señalando que estas están influenciadas por los componentes del entorno cultural donde se desarrollaron: el sistema educativo, el núcleo familiar y las instituciones religiosas. Se establece que uno de los modelos motivacionales se encuentra profundamente arraigado en los trabajadores, debido a que se formaron bajo experiencias y contextos similares durante su crecimiento.

El autor (citado por Newstrom, 2011) se enfocó en tres factores y estas son: afiliación, el poder y el logro.

Logro: El logro representa una fuerza motivacional interna que impulsa a las personas hacia el cumplimiento de sus objetivos y la obtención del éxito en su carrera profesional. Esta dimensión resulta fundamental para todos los individuos, especialmente porque obtienen reconocimientos que fortalecen su autoestima. Existen múltiples características que identifican a los empleados que se orientan hacia este elemento: demuestran mayor eficacia laboral cuando reciben reconocimientos individuales y cuando obtienen retroalimentación acerca de su rendimiento. Aquellos con una fuerte orientación al logro asumen la responsabilidad de sus resultados, solicitan retroalimentación de forma continua y están dispuestos a colaborar intensamente para alcanzar una meta común. Por esta razón, los directivos procuran que sus empleados desarrollen esta orientación hacia el logro.

Poder: El poder constituye una fuerza motivacional que lleva a las personas a buscar el control y ejercer influencia sobre otros individuos. Estas personas intentan generar impacto en la organización, sin considerar las posibles consecuencias que esto pueda acarrear. No obstante, este poder puede ser ejercido de forma constructiva o destructiva. Existe una distinción importante entre el poder organizacional y el poder individual. El primero se refiere a la necesidad de influir

en el comportamiento de otras personas en beneficio de la organización, y quienes lo ejercen son reconocidos como líderes debido a su desempeño efectivo. En contraste, el poder individual genera pérdida de respeto y confianza entre colegas y subordinados, especialmente cuando un empleado dirige sus esfuerzos hacia la búsqueda del poder personal.

La afiliación representa la necesidad de establecer vínculos interpersonales sólidos; esto significa que las personas valoran y buscan activamente la colaboración grupal. Quienes se sienten atraídos por este factor demuestran una actitud laboral más positiva cuando se reconoce su aportación y habilidades. Además, valoran las relaciones amistosas gratificantes que contribuyen a su crecimiento personal dentro del ambiente laboral.

Por tanto, resulta fundamental que los directivos comprendan las diferencias entre estos tres elementos motivacionales, ya que esta comprensión es crucial para interpretar adecuadamente las conductas laborales de sus subordinados. (John W. Newstrom, 2011)

La teoría ERG de Alderfer. El autor Clay Alderfer concuerda con la jerarquía de necesidades de Maslow, sin embargo, él sostiene que son solo 3 categorías fundamentales. En primer lugar, están las necesidades básicas, que son consideradas similares a las necesidades básica de Maslow, como son: el alimento, aire, agua, vivienda y las condiciones de trabajo óptimas. En segundo lugar, están las necesidades de relación, referidas a la satisfacción que se produce, al relacionarte con las demás personas, ya sea amigos, compañeros de trabajo, con el jefe, familia y empleados. Por último, se encuentra las necesidades de crecimiento, las cuales están relacionadas con el crecimiento profesional, autodesarrollo, contribuciones a la creatividad y productividad (Federic, 2019)

Esta teoría afirma que además del incremento de satisfacción, interviene uno de frustración- regresión, la cual determina que, si una persona se frustra por no lograr satisfacer sus necesidades de crecimiento, entonces surgirá primero satisfacer las necesidades inferiores en vez de procurar satisfacer las necesidades de crecimiento (Amorós, 2007).

Teoría del establecimiento de las metas. En los setenta, el autor Edwin Locke afirmó que los individuos al desempeñar su trabajo orientado hacia una meta, establecía un

factor muy importante de motivación y estímulo interno. Otro punto es que cuando se proponen metas difíciles, se logra mayor desempeño. Además, al priorizar la retroalimentación el desempeño es mayor. Es conocido que cuando a uno se le propone metas fáciles, es aceptado por las personas, pero al proponerle metas difíciles y es aceptado, lo realizara con mayor esfuerzo hasta terminarlo satisfactoriamente. En el momento que participan en la creación de sus propias metas, se obtiene mayor rendimiento por querer culminarlo. El beneficio de ello sería que aceptaría la meta como un objetivo, asimismo es posible que admita una meta más difícil, ya que está comprometido con su realización. En lo que concierne a la retroalimentación, todas son eficientes, pero el elemento autogenerado sería de una gran ayuda, debido que el individuo monitorea su progreso. Sin embargo, es importante la retroalimentación que realiza una persona externa, ya que vería las cosas con más objetividad (Amorós, 2007).

Rendimiento Laboral

Definición. Según Salazar Larraín (2009) define al rendimiento laboral como la eficiencia de los trabajadores, la cual su dimensión es medida en masa de producción y es satisfactoria; por empleados, jornada de trabajo/hombre.

Según Palmar et al. (2014) es “el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (p. 166).

Modelos del Rendimiento Laboral. Durante estos años se han propuestos numerosos modelos explicativos del rendimiento laboral. Los modelos han tenido diferentes métodos de utilización en los trabajos. A continuación, señalaremos determinados modelos del rendimiento laboral según algunos autores:

Según Murphy (1990), el dominio del rendimiento laboral puede ser modelado empleando estas dimensiones: La primera es las conductas orientadas a la tarea; relacionadas a la esencia del trabajo. La segunda es las conductas orientadas interpersonalmente; se generará por la colaboración y comunicación entre compañeros de trabajo. La tercera es las conductas relacionadas con la pérdida de

tiempo; son aquellas conductas que no ayudan a concentrarse en el trabajo, y por último las conductas destructivas y azarosas; se producen por daños y pérdidas de productividad.

Asimismo, Campbell et al. (1990) propusieron un modelo de ocho dimensiones: la primera es la habilidad específica de la tarea; relacionadas al nivel de desempeño de un trabajador, sobre las tareas esenciales que debe realizar en el trabajo. La segunda es las habilidades no específicas de la tarea; asociadas a las tareas que no son particulares en el trabajador, pero puede realizarlo un individuo de la organización. La tercera es la comunicación oral y escrita; se vincula a la comunicación que realiza un trabajador, en asuntos que le competen. La cuarta es la demostración de esfuerzo; se genera por la constancia y firmeza del trabajador en concluir con su tarea. La quinta es el mantenimiento de la disciplina personal; se relaciona con evitar actitudes negativas en el centro laboral. La sexta es la facilitación del rendimiento en equipo; referida al trabajo óptimo con otros individuos. La séptima es la supervisión o también el control de los bienes de la organización. Por último, está el gerenciamiento y administración; es decir, encargados de decidir las políticas de la empresa (Gabini, 2018)

Además, hay modelos del rendimiento laboral desarrolladas para actividades o tareas específicas. Por otro parte, se realizaron otras investigaciones relacionadas a los modelos de efectividad militar. Específicamente, Campbell et al., (1990) reconocieron cinco dimensiones, entre las que están: la disciplina personal, la habilidad relacionada al núcleo técnico, las habilidades generales de soldado, el esfuerzo y liderazgo y la aptitud física y porte militar (Gabini, 2018).

Viswesvaran et al. (1996) propusieron un modelo jerárquico de 10 dimensiones, gracias a la agrupación de 486 dimensiones. En primer lugar, está la evaluación global del trabajo; es el conjunto de todas las que a continuación se indican. En segundo lugar, está la productividad; se genera por la cantidad de la producción. En tercer lugar, está el esfuerzo; relacionada a la potencia del trabajo. En cuarto lugar, está el conocimiento; se produce por la habilidad del trabajador. En quinto lugar, está la competencia interpersonal; es la manera de relacionarse con las personas que te rodean. En sexto lugar, está la competencia administrativa; producida por la aptitud de coordinar con los demás, para el desarrollo de una tarea. En séptimo

lugar, calidad de sus productos; es la satisfacción del cliente por la realización de un buen producto o servicio. En octavo lugar, está la comunicación; vinculada con la emisión de información. En noveno lugar, está el liderazgo; es incentivar el desempeño laboral en un grupo. En décimo lugar, está la aceptación de reglas; se origina cuando la organización está comprometida con buen comportamiento y los valores (Gorriti, 2007).

Factores que actúan en el Rendimiento Laboral. En el estudio de los factores del rendimiento laboral, se estableció que la productividad es fruto de la participación de numerosos factores, como individuales (el empleado), subjetivos (motivación), situacionales (la empresa), objetivos (haberes), como irracionales y racionales (Granda, 2006).

Por otro lado, Granda (2006) considera entre los principales factores individuales; a los factores físicos del trabajador (destreza, esfuerzo, vitalidad, coordinación motora y limitaciones físicas), factores de entrenamiento (formación, adiestramiento, aprendizaje, experiencia laboral) y los factores psicológicos (nivel intelectual, habilidades, motivación, satisfacción laboral, agudeza sensorial). Asimismo, los principales factores situacionales que se consideran más relacionados con la naturaleza de la tarea (agotamiento, descanso, ensayo, iluminación, desinterés, ruido, mayor o menor complejidad) y los factores relacionados con la empresa (remuneración, salarios, estímulo, supervisión).

Evaluación del Rendimiento Laboral, según Dolan et al. (2007), “la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si puede mejorar su rendimiento futuro” (p. 229).

La evaluación del rendimiento, también llamada evaluación del desempeño, consiste en analizar la productividad y eficiencia de un trabajador en la ejecución de sus funciones, considerando sus habilidades, competencias y logros obtenidos. Esta práctica es esencial en la administración de recursos humanos, ya que no solo permite identificar el desempeño pasado de un empleado, sino también anticipar su desempeño futuro. Esta evaluación puede llevarse a cabo en diferentes momentos: durante la etapa de capacitación, cuando el trabajador aún se encuentra en proceso

de aprendizaje; a través de simulaciones que recrean situaciones críticas para observar su comportamiento; y en el entorno laboral real, donde se analiza su desempeño en condiciones habituales.

Los principales aspectos evaluados incluyen la producción, que se refiere a la cantidad de bienes o servicios generados —especialmente en trabajos físicos o rutinarios—, y el comportamiento, evaluado mediante indicadores como puntualidad, ausencias, quejas o accidentes. Además, también se considera la opinión de superiores y compañeros de trabajo, quienes pueden ofrecer juicios valiosos sobre la actitud y desempeño del empleado (Granda, 2006).

Granda (2006) también señala que existen diversas técnicas para evaluar el desempeño laboral, clasificadas en cinco categorías principales. La primera es el método escalar, que sitúa al trabajador dentro de un rango continuo que va desde un bajo hasta un alto nivel de rendimiento. Este método toma en cuenta factores asociados a la tarea (como fatiga, condiciones de iluminación, interés, ruido o complejidad) y a la organización (como salario, incentivos o supervisión). La segunda técnica es el método de comparación, donde el evaluador compara a un trabajador con otros miembros de su grupo. La tercera es el método de listas de verificación, donde se evalúa si el trabajador cumple con ciertos criterios establecidos. El cuarto es el método de incidentes críticos, que se basa en observar el comportamiento del trabajador en situaciones clave. Finalmente, el método de evaluación por objetivos se enfoca en determinar si el trabajador ha alcanzado las metas establecidas previamente.

Según Jones y George (2013), el análisis del rendimiento puede centrarse en tres áreas: rasgos, comportamientos y resultados. En cuanto a la evaluación de rasgos, el superior valora características personales del empleado, como sus aptitudes o conocimientos técnicos. Por ejemplo, un ingeniero puede ser evaluado por su manejo de tecnologías o su habilidad con herramientas informáticas. Sin embargo, este enfoque presenta tres inconvenientes: primero, las características personales no siempre se traducen en un buen desempeño laboral; segundo, no existe una relación directa entre ciertos rasgos y la productividad, lo cual puede generar percepciones

de discriminación o injusticia; y tercero, este tipo de evaluación rara vez proporciona retroalimentación útil para mejorar el rendimiento. Por estas razones, se recomienda aplicar esta técnica solo cuando los rasgos evaluados sean claramente relevantes para el puesto.

La evaluación basada en el comportamiento, por otro lado, analiza cómo se desempeñan las tareas y actividades, considerando la conducta del trabajador dentro de la organización. Por ejemplo, se puede evaluar a una trabajadora social observando su forma de comunicarse, su manejo emocional en situaciones difíciles o su capacidad para asesorar a grupos en conflicto. Esta modalidad ofrece la ventaja de brindar retroalimentación directa sobre qué se está haciendo bien o mal, facilitando así el cambio de conducta, ya que resulta más sencillo modificar comportamientos que rasgos personales.

Finalmente, la evaluación por resultados se enfoca en lo que el trabajador ha logrado, más allá del proceso seguido. Es decir, se valora el cumplimiento de metas y objetivos establecidos, siendo ideal para cargos donde lo importante es el resultado final, más que el modo de trabajo.

En cuanto a las dimensiones del rendimiento, los modelos generales suelen abarcar múltiples variables que permiten ajustar la evaluación a distintos tipos de puestos. Estas dimensiones ayudan a delimitar mejor los factores clave que determinan el rendimiento en funciones específicas, aunque también es posible identificar numerosos puntos en común entre los modelos existentes.

Considerando todo ello, a principios de siglo XXI
d.C. se realizó algunas consideraciones como las que plantea Koopmans et al. (2011). Ellos consideran que el rendimiento laboral está compuesto por tres grandes dimensiones, en las que están: el rendimiento en la tarea, el rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes (Gabini, 2018).
Rendimiento en la tarea. El rendimiento en la tarea es una de las dimensiones más importante para el rendimiento del trabajo individual. Otros títulos que se usan para denominarla son competencia específica de la tarea, competencia técnica o desempeño del puesto. (Koopmans et al., 2011).

Según Gorriti (2011), el rendimiento en la tarea es lo que se determina como ejecución; referido al comportamiento que produce el servicio o producto y que la organización asume la satisfacción de la misma. Esta dimensión del rendimiento, se determina en las tareas a desarrollar en el puesto laboral asignado, logradas por la realización de la técnica de Análisis de Puestos de Trabajo (APT).

Koopmans et al., (2011) determina al rendimiento en la tarea, como la capacidad que presenta un trabajador, para realizar tareas reconocidas y que cooperen al núcleo técnico de la organización. Cabe indicar que dichas tareas pueden ser evaluadas en relación a cinco indicadores notables, las cuales son la calidad de trabajo, la planificación y organización el trabajo, la orientación hacia los resultados, la priorización y por último el trabajo eficiente (Gabini, 2018).

Según Ramírez y Nazar (2019) define el rendimiento en la tarea, como aquel comportamiento que produce un bien o servicio, y que coopera con el centro técnico de la organización.

2.3. Conceptual

Motivación laboral

La motivación laboral puede definirse como el conjunto de fuerzas internas y externas que activan, dirigen y sostienen el comportamiento de una persona en el contexto del trabajo. Este fenómeno psicológico influye directamente en la forma, intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de los empleados, afectando su desempeño y compromiso con los objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2021). En el ámbito educativo, la motivación adquiere una dimensión crítica, ya que un docente motivado tiende a generar entornos de aprendizaje más efectivos, lo que repercute positivamente en la calidad educativa.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere a la evaluación emocional positiva que realizan los trabajadores respecto a su experiencia en el entorno laboral. Específicamente en el caso de los docentes, esta satisfacción está relacionada con la percepción que tienen sobre sus funciones de enseñanza, el ambiente institucional, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional (Cortés, 2022). Un nivel

alto de satisfacción contribuye al compromiso organizacional, reduce la rotación del personal y mejora la calidad del servicio educativo.

Reconocimiento y valoración

El reconocimiento y la valoración profesional son elementos clave para fortalecer la motivación del personal docente. Estos se manifiestan a través del aprecio, respeto y legitimación social e institucional del trabajo realizado por los maestros. Su ausencia puede generar sentimientos de desvalorización y desmotivación, mientras que su presencia potencia el sentido de pertenencia y mejora el rendimiento laboral (Villacrés, 2019). El reconocimiento efectivo va más allá de los incentivos económicos, integrando aspectos simbólicos que validan el esfuerzo y la vocación docente.

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional docente comprende todas aquellas actividades planificadas que permiten la mejora continua de las habilidades, conocimientos y competencias del personal educativo. Estas oportunidades de aprendizaje continuo, como capacitaciones, programas de posgrado y talleres pedagógicos, tienen como finalidad fortalecer la práctica docente y contribuir a una enseñanza de calidad (Federic, 2019). Además, el desarrollo profesional incide directamente en la motivación intrínseca, al brindar al docente una sensación de crecimiento personal y profesional.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales abarcan todos aquellos factores estructurales que influyen en el entorno de trabajo del docente, como la carga horaria, el número de estudiantes por aula, la disponibilidad de recursos pedagógicos y el equilibrio entre trabajo administrativo y pedagógico. Cuando estas condiciones son adecuadas, el docente puede desempeñar sus funciones de manera más eficiente; en cambio, condiciones desfavorables suelen generar estrés, agotamiento y desmotivación (Cortés, 2022).

Remuneración y beneficios

La remuneración y los beneficios constituyen factores extrínsecos de motivación laboral. Incluyen el salario base, bonificaciones, seguros, incentivos y otros elementos compensatorios que reconoce la institución por el trabajo realizado. Una

compensación justa y equitativa no solo mejora la percepción de justicia organizacional, sino que también incrementa la motivación y la estabilidad laboral, impactando positivamente en el rendimiento docente y en la retención de talento.

Ambiente laboral

El ambiente laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que el docente desarrolla su labor. Este ambiente está determinado por aspectos como la calidad de la supervisión, el apoyo institucional, la comunicación interna y la colaboración entre colegas. Un ambiente laboral positivo estimula la motivación, favorece el bienestar emocional y promueve un desempeño docente más efectivo (Veracruz, 2022).

Liderazgo y gestión educativa

El liderazgo en el ámbito educativo implica la capacidad de los directivos para orientar a la comunidad escolar hacia objetivos comunes, mediante la implementación de procesos participativos, políticas claras y prácticas pedagógicas efectivas. Un liderazgo transformacional, basado en el respeto, la motivación y el acompañamiento profesional, mejora significativamente el compromiso y la motivación de los docentes (Catalán, 2020).

Cultura organizacional

La cultura organizacional representa el conjunto de valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una institución educativa, que guían su comportamiento y dan forma a la identidad institucional. Esta cultura influye en la percepción de justicia, cohesión y pertenencia de los docentes, siendo un factor clave para la motivación laboral y el fortalecimiento del trabajo colaborativo (Cortés, 2022).

Evaluación y retroalimentación

La evaluación docente es un proceso sistemático que permite valorar el desempeño profesional de los maestros mediante indicadores pedagógicos, institucionales y sociales. Cuando está acompañada de retroalimentación constructiva, la evaluación se convierte en una herramienta para el desarrollo profesional continuo, al permitir a los docentes identificar fortalezas, corregir debilidades y redefinir sus estrategias de enseñanza (Chiavenato, 2007).

Rendimiento laboral docente

El rendimiento laboral docente se refiere al grado de eficiencia, eficacia y efectividad con el que los educadores cumplen sus funciones pedagógicas, administrativas y sociales. Este rendimiento se evalúa a través de indicadores como la planificación curricular, la implementación de estrategias didácticas, la evaluación del aprendizaje, el cumplimiento de tareas institucionales y la relación con la comunidad educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024). La mejora de este desempeño está estrechamente relacionada con la motivación y el apoyo institucional.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca surge del interés personal, la pasión por enseñar y la satisfacción que produce la actividad en sí misma. No depende de recompensas externas, sino del placer de realizar tareas que resultan significativas y gratificantes. Esta forma de motivación favorece un mayor compromiso con el aprendizaje continuo y una actitud positiva frente a los desafíos profesionales (Ryan y Deci, 2020).

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca, en contraste, está influenciada por factores externos como la remuneración, el reconocimiento institucional, las condiciones laborales o el temor a sanciones. Si bien puede ser efectiva en ciertos contextos, su sostenibilidad depende de la coherencia de las políticas institucionales y de una correcta administración del talento humano (Gagné y Deci, 2022).

Clima organizacional

El clima organizacional refleja las percepciones compartidas de los docentes respecto a su entorno de trabajo. Incluye aspectos como el trato recibido, la equidad en las decisiones, las oportunidades de desarrollo y el nivel de confianza entre los miembros de la comunidad educativa. Un clima organizacional saludable actúa como facilitador de la motivación y del rendimiento laboral, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, desmotivación y baja productividad (Schneider y Barbera, 2023).

2.4. Marco Legal

La legislación ecuatoriana contempla una serie de normativas que respaldan los derechos laborales y profesionales del personal docente. Estos instrumentos

jurídicos reconocen la importancia de factores como la estabilidad, la formación continua, la evaluación del desempeño y las condiciones laborales dignas, todos los elementos fundamentales que influyen en la motivación y el rendimiento laboral del profesorado.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 349.

Establece que el Estado garantizará al personal docente estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, así como una remuneración justa en función de la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Este artículo constituye un respaldo constitucional a las dimensiones de la motivación organizacional y extrínseca, al reconocer que el bienestar docente está vinculado al cumplimiento de derechos profesionales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2021)

Artículo 10.

Reconoce como derecho de los docentes el acceso gratuito a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización y formación continua. Esta disposición se alinea directamente con la dimensión de motivación intrínseca, particularmente en lo referente al desarrollo profesional, y refuerza la necesidad de ofrecer oportunidades reales de crecimiento para fortalecer el compromiso y el rendimiento del profesorado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP (2010)

Artículo 23.

Establece que los servidores públicos tienen derecho a recibir remuneraciones justas y equitativas, así como a participar en programas de formación y

capacitación. Este artículo apoya los indicadores relacionados con la motivación extrínseca (remuneración y beneficios) y organizacional (formación continua), lo que refuerza su relevancia en el ámbito del talento humano docente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Código del Trabajo del Ecuador (Reformado 2023).

Artículo 42, numeral 33.

Dispone que los trabajadores tienen la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro, armónico y respetuoso, que promueva el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. Este artículo se relaciona con la dimensión de motivación extrínseca, específicamente con el indicador "ambiente laboral", que influye directamente en el rendimiento y la satisfacción profesional (Registro Oficial Suplemento 713, 2023).

Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2023)

Artículo 311.

Establece que el nivel de motivación y satisfacción laboral del docente será parte de los indicadores de evaluación del desempeño profesional. Esta disposición institucionaliza la medición de la motivación como un componente formal en los procesos de valoración docente, consolidando su relevancia en el contexto educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Plan Decenal de Educación 2022-2032.

Política 5.

Plantea como uno de sus objetivos la revalorización de la carrera docente, con metas específicas como incrementar en un 40% el índice de satisfacción y motivación laboral docente hasta el año 2032. Este plan estratégico incorpora la motivación

como eje transversal para el mejoramiento del sistema educativo ecuatoriano (Ministerio de Educación del Ecuador, 2022).

Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-2024-00025-A.

Mediante este acuerdo se establece el Programa Nacional de Bienestar Docente, que tiene como propósito crear entornos laborales saludables y motivadores para el personal docente del sistema educativo nacional. Esta política pública refuerza la dimensión organizacional y extrínseca de la motivación, y responde a las necesidades psicosociales y profesionales de los docentes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2024).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Marco Metodológico

3.2. Enfoque

Se adoptará un enfoque mixto, integrando los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de obtener una comprensión integral del fenómeno investigado. Desde el enfoque cuantitativo, se aplicarán instrumentos estructurados que permitirán medir numéricamente los niveles de motivación y rendimiento laboral. Con base en los resultados obtenidos, se realizarán análisis estadísticos que permitirán establecer correlaciones y asociaciones significativas entre las variables. Desde el enfoque cualitativo, se aplicarán entrevistas semiestructuradas que posibiliten el análisis de las percepciones y experiencias de los docentes respecto a los factores motivacionales. Esta estrategia metodológica responderá a la propuesta de Creswell (2014), quien sostiene que la combinación de métodos fortalece la validez de los resultados mediante la triangulación de datos.

3.3. Tipos de Investigación

La presente investigación será de tipo descriptiva-correlacional. Será descriptiva porque permitirá caracterizar los niveles de motivación y rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda, identificando sus principales manifestaciones y componentes. Esta caracterización facilitará el análisis de las condiciones actuales del entorno laboral docente.

Asimismo, será correlacional, ya que se establecerá la relación entre los factores motivacionales y los indicadores de rendimiento laboral, con el propósito de determinar el grado de asociación existente entre ambas variables. Se prevé identificar una relación directa y positiva, en concordancia con los hallazgos de Santillán et al. (2022), quienes evidenciaron una evaluación significativa entre motivación y desempeño docente en el contexto ecuatoriano.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas cuantitativas

Encuesta estructurada: Se aplicará a los docentes de la Unidad Educativa Guaranda con el objetivo de medir los niveles de motivación y autopercepción del rendimiento laboral.

Instrumentos

Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), La Escala de Motivación Laboral Revisada (R-MAWS) es un instrumento de 19 ítems desarrollado por Gagné et al. (2010) para medir la motivación laboral en el marco de la Teoría de la Autodeterminación. Esta escala evalúa cinco tipos de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (2022), compuesto por 23 ítems, que evalúa la satisfacción con la supervisión, ambiente, prestaciones, satisfacción intrínseca física y participación. Este instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach de 0,92.

Técnicas cualitativas

Entrevistas semiestructuradas: Se aplicarán a una muestra intencional de 15 docentes, seleccionados con base en criterios como años de experiencia, área académica y tipo de contrato. Esta técnica permitirá explorar las percepciones personales respecto a los factores motivacionales y su impacto en el rendimiento laboral.

3.5. Población

El trabajo de investigación se realizará en la unidad educativa Guaranda que cuenta con 80 docentes y 3 autoridades, por lo que resulta innecesario la aplicación de la muestra debido a que la población es menor a lo esperado, sin embargo, para fines ilustrativos y académicos a continuación se detalla la fórmula.

3.6. Procesamiento de la Información

Los datos cuantitativos serán procesados mediante Microsoft Excel, complementados con herramientas estadísticas que permiten aplicar análisis descriptivos e inferenciales. Se utilizarán tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y pruebas de evaluación para interpretar la relación entre las variables.

Por otro lado, los datos cualitativos obtenidos a través de las entrevistas serán procesados mediante el análisis de contenido, permitiendo la codificación y categorización de las respuestas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Análisis por pregunta de encuesta

Pregunta 1

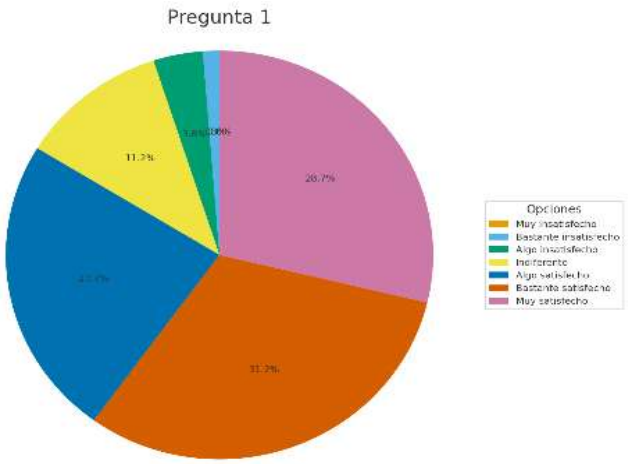
¿Qué grado de satisfacción le producen las satisfacciones que le genera su trabajo por sí mismo?

Tabla 2:
Nivel de satisfacción con las satisfacciones que le genera el trabajo por sí mismo

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Bastante insatisfecho	1	1.25%
Algo insatisfecho	3	3.75%
Indiferente	9	11.25%
Algo satisfecho	19	23.75%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	23	28.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 1:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con el trabajo por sí mismo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

Los datos evidencian que el 83.75% de los docentes se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo le proporciona por sí mismo, lo cual destaca una fuerte vinculación emocional con su labor. Esta satisfacción intrínseca está relacionada con la percepción de sentido, vocación y realización profesional, aspectos fundamentales en el ejercicio docente. Solo el 5% manifestó insatisfacción y un 11.25% se mostró indiferente, lo que podría reflejar experiencias individuales adversas, desgaste emocional o falta de reconocimiento institucional. En general, el alto grado de satisfacción demuestra una disposición favorable hacia la profesión, base esencial para la motivación y el compromiso laboral sostenido.

Pregunta 2

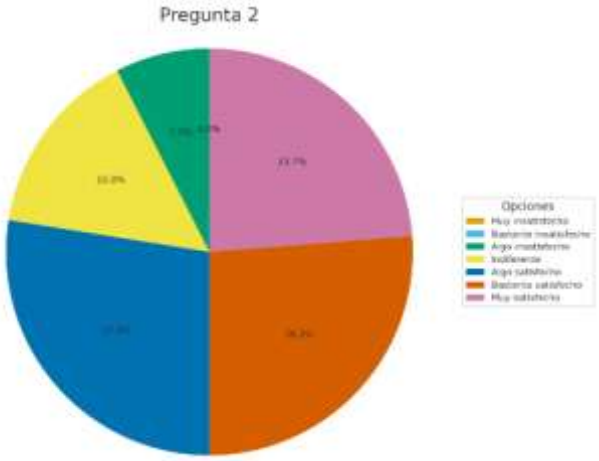
¿Qué grado de satisfacción le ofrecen las oportunidades que le brinda su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca?

Tabla 3:
Nivel de satisfacción con las oportunidades para realizar actividades en que destaca

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Bastante insatisfecho	1	1.25%
Algo insatisfecho	3	3.75%
Indiferente	9	11.25%
Algo satisfecho	19	23.75%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	23	28.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 2:
Distribución de respuestas sobre oportunidad de realizar cosas en que destaca



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 77.5% de los docentes indicó sentirse satisfecho con las oportunidades que su puesto de trabajo le brinda para poner en práctica sus fortalezas, lo que refleja una adecuada asignación de funciones y un entorno que valora las competencias individuales. Esta percepción positiva fomenta la autoconfianza, la eficacia profesional y la proyección de carrera. No obstante, el 15% mostró indiferencia y un 7.5% manifestó insatisfacción, evidenciando que aún existen brechas en la equidad de oportunidades o en el reconocimiento de habilidades particulares, lo que puede limitar la proactividad y la innovación educativa.

Pregunta 3

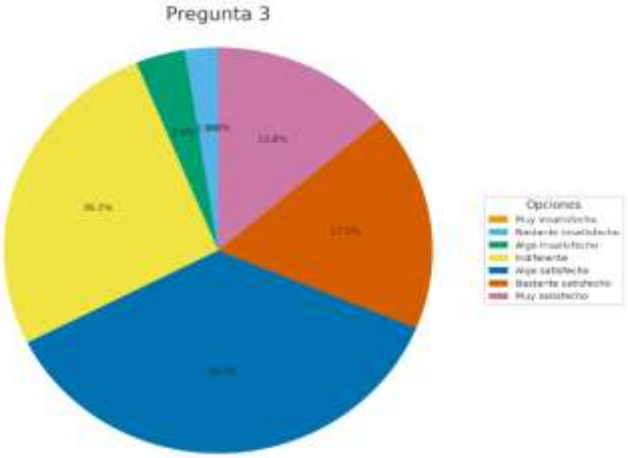
¿Qué grado de satisfacción le ofrecen las oportunidades que le brinda su trabajo de hacer las cosas que le gustan?

Tabla 4:
Nivel de satisfacción con las oportunidades de hacer actividades que le agradan

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Bastante insatisfecho	1	1.25%
Algo insatisfecho	3	3.75%
Indiferente	9	11.25%
Algo satisfecho	19	23.75%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	23	28.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 3:
Distribución de respuestas sobre oportunidad de hacer cosas que le gustan



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 68.75% de los docentes indicó sentirse satisfecho con la posibilidad de realizar tareas que le agradan dentro del ámbito laboral, lo que contribuye a mantener una actitud positiva hacia sus funciones y a reducir el estrés laboral. Sin embargo, el nivel de indiferencia (26.25%) y la presencia de un 6.25% de insatisfacción revelan oportunidades de mejora, especialmente en términos de asignación más personalizada de roles, inclusión de dinámicas laborales más estimulantes y fomento de iniciativas que permitan al docente vincularse con aquello que le apasiona.

Pregunta 4

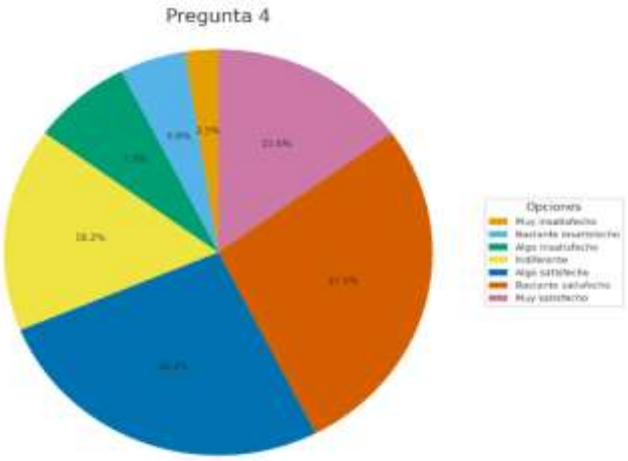
¿Qué grado de satisfacción le produce el salario que usted recibe?

Tabla 5:
Nivel de satisfacción con el salario recibido por el docente

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	4	5.0%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	13	16.25%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	22	27.5%
Muy satisfecho	12	15.0%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 4:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con el salario recibido



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

Un 68.75% de los docentes indicó estar satisfecho con el salario que recibe, lo que representa una mayoría significativa; sin embargo, también se evidencia que el 15% está insatisfecho y un 16.25% se mostró indiferente. Esta distribución refleja una valoración moderadamente positiva, pero también advierte que para un grupo considerable, la compensación económica podría no corresponder al nivel de esfuerzo y responsabilidad que implica la labor docente. El salario es un factor clave de motivación extrínseca y su percepción afecta la estabilidad emocional, la productividad y el sentido de justicia organizacional.

Pregunta 5

¿Qué grado de satisfacción le generan los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar?

Tabla 6:
Nivel de satisfacción con metas, objetivos y productividad laboral

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	5	6.25%
Indiferente	10	12.5%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	26	32.5%
Muy satisfecho	13	16.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 5:
Distribución de respuestas sobre metas y objetivos laborales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 75% de los encuestados manifestó satisfacción con los objetivos y metas que se les exige alcanzar, lo cual evidencia una percepción de planificación coherente, metas realistas y sentido de logro. Este resultado sugiere que la carga laboral se encuentra en niveles manejables y bien distribuidos. Sin embargo, un 12.5% expresó insatisfacción y un 12.5% se mostró indiferente, lo que podría relacionarse con falta de claridad, sobrecarga en ciertos periodos o escasa participación en la construcción de metas. La retroalimentación continua y la inclusión docente en la toma de decisiones pueden mejorar esta percepción.

Pregunta 6

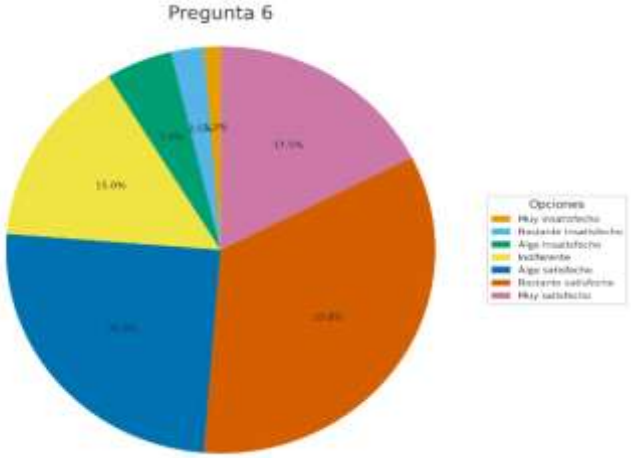
¿Qué grado de satisfacción le produce la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo?

Tabla 7:
Nivel de satisfacción con las condiciones de limpieza e higiene laboral

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	1.25%
Bastante insatisfecho	2	2.5%
Algo insatisfecho	4	5%
Indiferente	12	15%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	27	33.75%
Muy satisfecho	14	17.5%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 6:
Distribución de respuestas sobre limpieza e higiene del lugar de trabajo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 76.25% de los docentes expresó satisfacción con las condiciones de limpieza y salubridad en sus espacios laborales, lo cual es positivo y resalta el cumplimiento de estándares básicos de higiene institucional. Esta dimensión influye directamente en el bienestar físico, emocional y mental del personal. A pesar de la buena valoración general, un 8.75% se mostró insatisfecho y un 15% fue indiferente, lo que señala posibles diferencias en las condiciones entre distintas áreas o turnos. Reforzar controles periódicos, mantener la infraestructura y fomentar una cultura de orden puede potenciar esta percepción favorable.

Pregunta 7

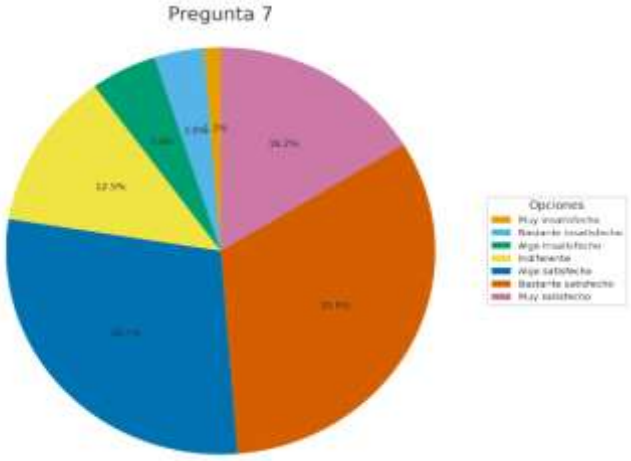
¿Qué grado de satisfacción le produce el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?

Tabla 8:
Nivel de satisfacción con el entorno físico y el espacio disponible

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	1.25%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	4	5%
Indiferente	10	12.5%
Algo satisfecho	23	28.75%
Bastante satisfecho	26	32.5%
Muy satisfecho	13	16.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda}

Figura 7:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con el entorno físico y el espacio disponible



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 78.75% de los docentes manifestó satisfacción con el entorno físico y el espacio de trabajo, lo cual indica condiciones laborales adecuadas en términos de amplitud, organización y accesibilidad. Esta dimensión influye directamente en el confort, la salud ocupacional y la disposición para el trabajo colaborativo. A pesar de esta valoración positiva, un 10% se mostró indiferente y un 11.25% expresó alguna insatisfacción, lo que sugiere la necesidad de revisar condiciones específicas como mobiliario, distribución del aula o limitaciones físicas del entorno en ciertos espacios institucionales.

Pregunta 8

¿Qué grado de satisfacción le produce la iluminación de su lugar de trabajo?

Tabla 9:
Nivel de satisfacción con la iluminación del lugar de trabajo

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	2	2.5%
Algo insatisfecho	4	5%
Indiferente	9	11.25%
Algo satisfecho	24	30.0%
Bastante satisfecho	27	33.75%
Muy satisfecho	14	17.5%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 8:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la iluminación del lugar de trabajo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

Con un 81.25% de satisfacción general, los resultados reflejan una percepción positiva del ambiente lumínico en los espacios de trabajo. La buena iluminación favorece la concentración, reduce el cansancio visual y crea una atmósfera más dinámica. Sin embargo, un 11.25% se mostró indiferente y un 7.5% expresó insatisfacción, lo que puede señalar deficiencias en ciertas aulas, horarios nocturnos o limitaciones estructurales. Mejorar la calidad de la iluminación puede impactar positivamente en el rendimiento docente y en la percepción de seguridad y bienestar.

Pregunta 9

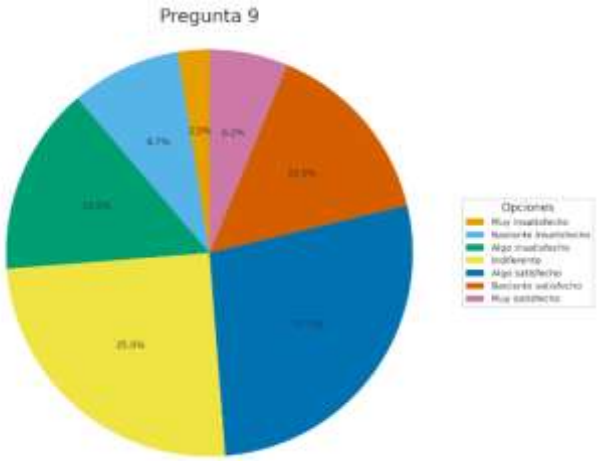
¿Qué grado de satisfacción le produce la ventilación de su lugar de trabajo?

Tabla 10:
Nivel de satisfacción con la ventilación del lugar de trabajo

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	7	8.75%
Algo insatisfecho	12	15%
Indiferente	20	25%
Algo satisfecho	22	27.5%
Bastante satisfecho	12	15%
Muy satisfecho	5	6.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 9:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la ventilación del lugar de trabajo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

La ventilación presenta una distribución más dispersa: solo el 48.75% expresó satisfacción, mientras que el 26.25% se manifestó insatisfecho y el 25% fue indiferente. Estos datos indican deficiencias percibidas en la circulación del aire, posiblemente relacionadas con infraestructura cerrada, falta de ventanas adecuadas o escasa inversión en sistemas de ventilación mecánica. Este factor es crucial no solo para la comodidad, sino también para la salud respiratoria, especialmente en contextos de alta ocupación. Reforzar este aspecto puede elevar la percepción de bienestar institucional.

Pregunta 10

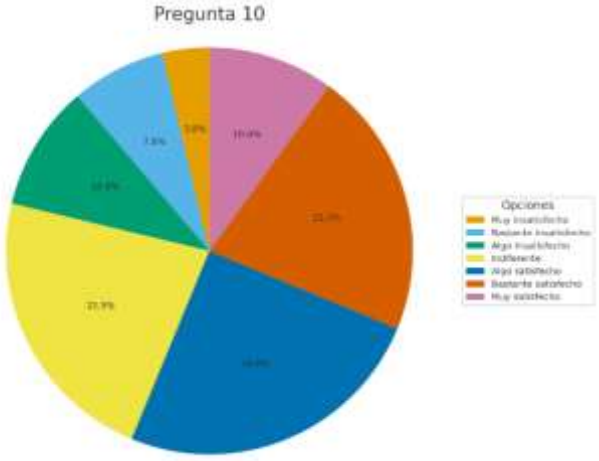
¿Qué grado de satisfacción le produce la temperatura de su local de trabajo?

Tabla 11:
Nivel de satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	3	3.75%
Bastante insatisfecho	6	7.5%
Algo insatisfecho	8	10%
Indiferente	18	22.5%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	17	21.25%
Muy satisfecho	8	10%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 10:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda
}

Análisis e interpretación:

Solo el 56.25% del personal se siente satisfecho con la temperatura del espacio de trabajo, mientras que un 21.25% se declaró insatisfecho y un 22.5% mostró indiferencia. La regulación térmica es una variable ambiental que influye en el rendimiento, la atención y la disposición para enseñar. La ausencia de climatización, variaciones estacionales y estructuras poco aisladas térmicamente podrían explicar esta percepción. Se recomienda evaluar condiciones por jornada, temporada o área, e implementar soluciones como ventiladores, cortinas térmicas o ventilación cruzada.

Pregunta 11

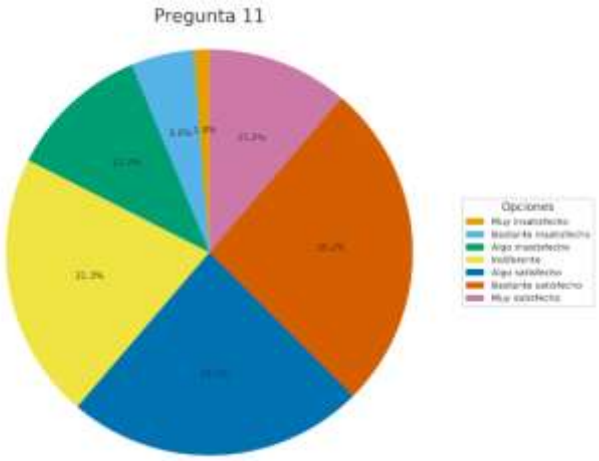
¿Qué grado de satisfacción le generan las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?

Tabla 12:
Nivel de satisfacción con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	1.25%
Bastante insatisfecho	4	5%
Algo insatisfecho	9	11.25%
Indiferente	17	21.25%
Algo satisfecho	19	23.75%
Bastante satisfecho	21	26.25%
Muy satisfecho	9	11.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 11:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con las oportunidades de formación



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 61.25% de los encuestados considera satisfactorias las oportunidades de formación que les brinda la institución. Aun así, un 30% se sitúa entre indiferentes e insatisfechos, lo que podría denotar que los programas actuales no responden del todo a sus intereses, necesidades de actualización o expectativas profesionales. Las capacitaciones son fundamentales para el desarrollo docente, por lo que diseñar planes de formación participativos, especializados y continuos podría elevar el nivel de motivación y preparación del personal.

Pregunta 12

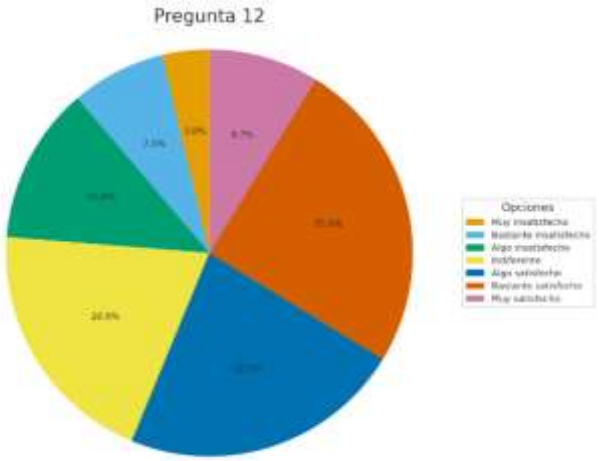
¿Qué grado de satisfacción le generan las oportunidades de promoción que tiene?

Tabla 13:
Nivel de satisfacción con las oportunidades de promoción laboral

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	3	3.75%
Bastante insatisfecho	6	7.5%
Algo insatisfecho	10	12.5%
Indiferente	16	20%
Algo satisfecho	18	22.5%
Bastante satisfecho	20	25%
Muy satisfecho	7	8.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 12:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con las oportunidades de promoción



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 56.25% de los docentes se mostró satisfecho con las oportunidades de promoción institucional, mientras que un 23.75% se manifestó insatisfecho y el 20% se mantuvo indiferente. Estos resultados sugieren una percepción desigual sobre el desarrollo profesional dentro de la organización. La movilidad interna, los ascensos por mérito, la transparencia en concursos y la rotación estratégica de cargos pueden mejorar esta dimensión, fomentando la permanencia y el sentido de avance del personal educativo.

Pregunta 13

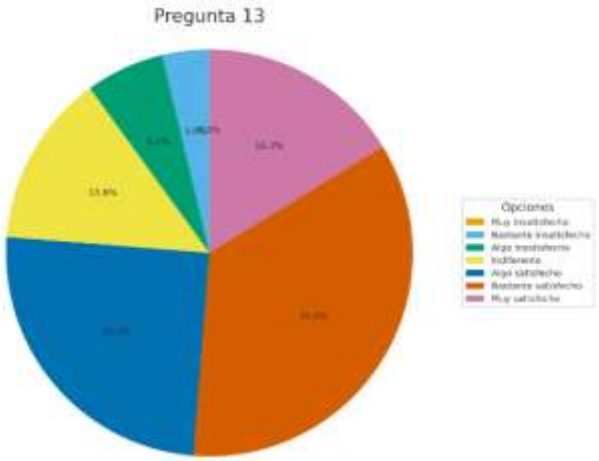
¿Qué grado de satisfacción le generan las relaciones personales con sus superiores?

Tabla 14:
Nivel de satisfacción con las relaciones personales con los superiores

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	5	6.25%
Indiferente	11	13.75%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	28	35%
Muy satisfecho	13	16.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 13:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con las relaciones personales con los superiores



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 77.5% de los docentes manifestó sentirse satisfecho con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores, lo que sugiere la existencia de un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y cercano. Esta dimensión es esencial para la salud organizacional, ya que fortalece la comunicación, promueve la confianza y reduce el estrés. Sin embargo, un 10% expresó insatisfacción y un 13.75% se mostró indiferente, lo que puede indicar la presencia de casos aislados de conflicto, liderazgo distante o estilos jerárquicos poco empáticos que podrían mejorar con procesos de retroalimentación y formación en habilidades directivas.

Pregunta 14

¿Qué grado de satisfacción le produce la supervisión que ejercen sobre usted?

Tabla 15:
Nivel de satisfacción con la supervisión ejercida por parte de los superiores

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	1.25%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	13	16.25%
Algo satisfecho	19	23.75%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	13	16.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 14:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la supervisión ejercida



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 70% del personal docente indicó estar satisfecho con la supervisión que recibe, lo cual refleja un equilibrio entre control y autonomía. La presencia de un 16.25% de indiferencia y un 13.75% de insatisfacción, sin embargo, muestra la necesidad de ajustar prácticas de acompañamiento para que estas no sean percibidas como impositivas o irrelevantes. Una supervisión efectiva debe combinar orientación técnica con apoyo emocional, además de promover la participación del docente en el proceso evaluativo.

Pregunta 15

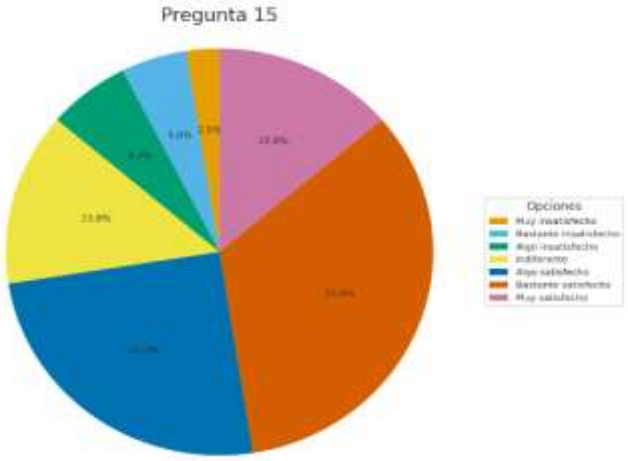
¿Qué grado de satisfacción le produce la proximidad y frecuencia con que es supervisado?

Tabla 16:
Nivel de satisfacción con la frecuencia y cercanía de la supervisión

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	4	5%
Algo insatisfecho	5	6.25%
Indiferente	11	13.75%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	27	33.75%
Muy satisfecho	11	13.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 15:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la frecuencia y proximidad de la supervisión



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

Un 72.5% de los docentes se manifestó satisfecho con la frecuencia y proximidad con la que se lleva a cabo la supervisión, lo cual sugiere una gestión adecuada del seguimiento profesional. La supervisión es valorada positivamente cuando es oportuna, pertinente y respetuosa. No obstante, un 13.75% expresó insatisfacción y otro 13.75% fue indiferente, lo que plantea la importancia de adaptar la supervisión a las particularidades de cada docente para evitar sentimientos de control excesivo o abandono.

Pregunta 16

¿Qué grado de satisfacción le produce la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?

Tabla 17:
Nivel de satisfacción con la evaluación realizada por los supervisores

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	12	15%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	11	13.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 16:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la forma de evaluación del trabajo docente



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 71.25% del profesorado considera satisfactoria la manera en que sus superiores evalúan su desempeño, lo que refleja confianza en los criterios utilizados. Sin embargo, un 15% muestra indiferencia y un 13.75% expresa insatisfacción, lo que puede estar vinculado a falta de retroalimentación, subjetividad en la evaluación o desconocimiento de los parámetros de juicio. Transparentar los procesos de evaluación, aplicar rúbricas claras y promover evaluaciones participativas ayudaría a mejorar esta dimensión.

Pregunta 17

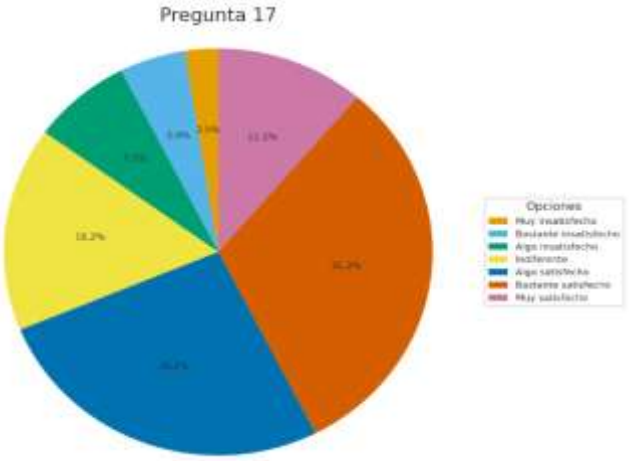
¿Qué grado de satisfacción le produce la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa?

Tabla 18:
Nivel de satisfacción con el trato justo e igualitario por parte de la empresa

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	4	5%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	13	16.25%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	9	11.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 17:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la justicia e igualdad en el trato



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 68.75% de los docentes percibe que se le brinda un trato justo e igualitario, lo que es crucial para el clima laboral y la retención del talento humano. Sin embargo, un 15% manifestó insatisfacción y un 16.25% se mostró indiferente. Estas cifras alertan sobre posibles favoritismos, exclusiones o brechas comunicativas dentro de la gestión institucional. Establecer normas claras de conducta, canales de denuncia y espacios de diálogo mejora la percepción de justicia organizacional.

Pregunta 18

¿Qué grado de satisfacción le produce el apoyo que recibe de sus superiores?

Tabla 19:

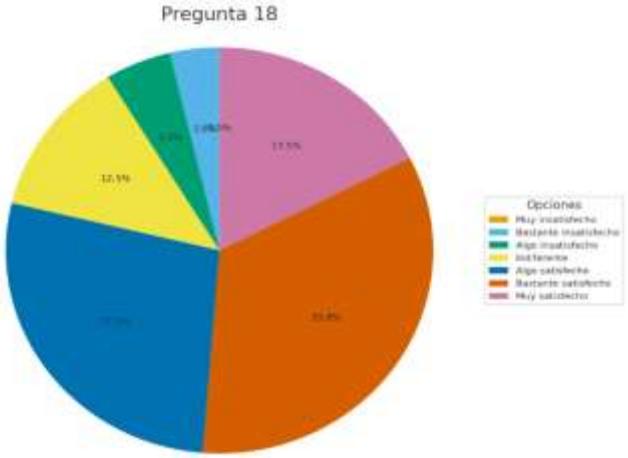
Nivel de satisfacción con el apoyo brindado por los superiores

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	0	0%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	4	5%
Indiferente	10	12.5%
Algo satisfecho	22	27.5%
Bastante satisfecho	27	33.75%
Muy satisfecho	14	17.5%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 18:

Distribución de respuestas sobre satisfacción con el apoyo recibido por parte de los superiores



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 78.75% del personal docente considera que recibe apoyo adecuado por parte de sus superiores. Esta percepción fortalece el sentido de pertenencia, facilita el cumplimiento de metas y favorece la comunicación ascendente. Un 8.75% expresó insatisfacción y un 12.5% se mantuvo indiferente, lo que puede deberse a una falta de acompañamiento en momentos clave, desconocimiento de necesidades específicas o falta de reconocimiento emocional. Reforzar los canales de escucha activa y establecer relaciones más horizontales puede optimizar esta dimensión.

Pregunta 19

¿Qué grado de satisfacción le produce la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo?

Tabla 20:

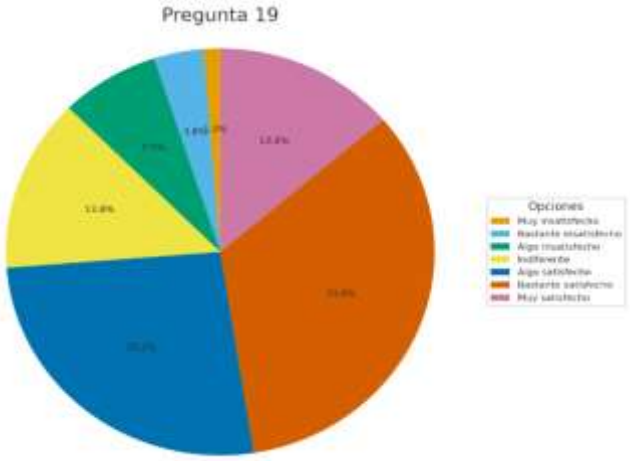
Nivel de satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones laborales

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	1.25%
Bastante insatisfecho	3	3.75%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	11	13.75%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	27	33.75%
Muy satisfecho	11	13.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 19:

Distribución de respuestas sobre satisfacción con la autonomía en decisiones laborales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 73.75% del personal docente expresó estar satisfecho con su autonomía laboral, lo cual fortalece su capacidad de gestión, empoderamiento y confianza en el ejercicio profesional. No obstante, un 12.5% manifestó insatisfacción y un 13.75% se mostró indiferente, lo que podría reflejar estructuras organizacionales rígidas o una falta de reconocimiento del criterio profesional del docente. Brindar mayor margen de maniobra y promover un liderazgo participativo pueden reforzar este indicador.

Pregunta 20

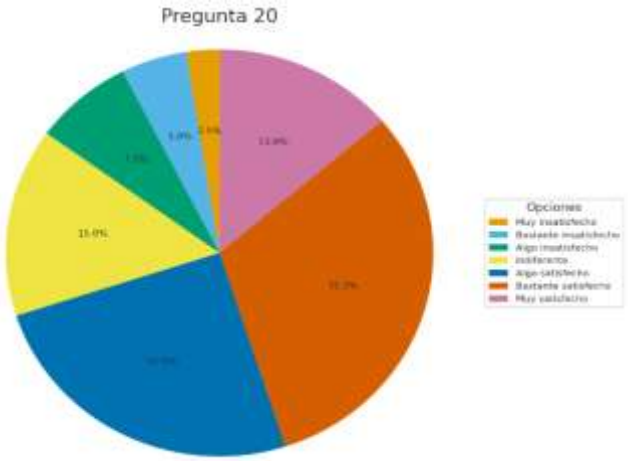
¿Qué grado de satisfacción le produce su participación en las decisiones de su departamento o sección?

Tabla 21:
Nivel de satisfacción con la participación en decisiones departamentales

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	4	5%
Algo insatisfecho	6	7.5%
Indiferente	12	15.0%
Algo satisfecho	20	25.0%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	11	13.75%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 20:
Distribución de respuestas sobre satisfacción con la participación en decisiones del departamento



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 70% de los docentes se siente satisfecho con su nivel de participación en decisiones de su departamento, lo que denota una cultura organizacional que permite cierta apertura al diálogo. Sin embargo, un 15% expresó insatisfacción y otro 15% se mantuvo indiferente. Promover reuniones más inclusivas, garantizar que las voces docentes sean escuchadas y transparentar los procesos de decisión podría aumentar la percepción de participación efectiva.

Pregunta 21

¿Qué grado de satisfacción le produce su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa?

Tabla 22:

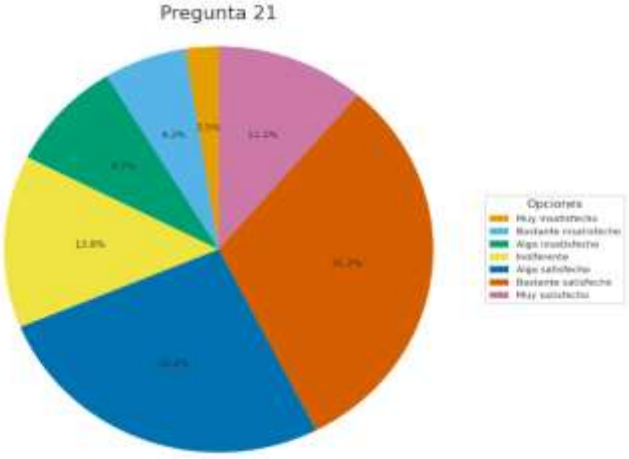
Nivel de satisfacción con la participación en decisiones grupales

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	2	2.5%
Bastante insatisfecho	5	6.25%
Algo insatisfecho	7	8.75%
Indiferente	11	13.75%
Algo satisfecho	21	26.25%
Bastante satisfecho	25	31.25%
Muy satisfecho	9	11.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 21:

Distribución de respuestas sobre satisfacción con la participación en decisiones grupales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 68.75% de los docentes manifestó satisfacción respecto a su participación en decisiones del grupo de trabajo, lo que resalta una percepción aceptable de inclusión. No obstante, un 17.5% expresó insatisfacción y un 13.75% fue indiferente, indicando que los procesos grupales podrían beneficiarse de mayor estructura, liderazgo compartido y fomento del consenso. La participación real y activa se vincula directamente con la motivación y el compromiso institucional.

Pregunta 22

¿Qué grado de satisfacción le genera el cumplimiento del convenio, las disposiciones y leyes laborales por parte de su empresa?

Tabla 23:

Nivel de satisfacción con el cumplimiento normativo y legal institucional

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	3	3.75%
Bastante insatisfecho	4	5%
Algo insatisfecho	7	8.75%
Indiferente	13	16.25%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	24	30%
Muy satisfecho	9	11.25%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 22:

Distribución de respuestas sobre satisfacción con el cumplimiento del convenio y leyes laborales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 66.25% del personal percibe que la institución cumple con sus obligaciones laborales y normativas, lo que refleja una imagen de formalidad y responsabilidad. Sin embargo, un 17.5% mostró insatisfacción y un 16.25% fue indiferente, lo que sugiere que puede haber áreas grises o problemas comunicacionales sobre derechos laborales, procesos internos o beneficios contractuales. Es clave fortalecer la transparencia en la gestión laboral para aumentar la confianza institucional.

Pregunta 23

¿Qué grado de satisfacción le genera la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales?

Tabla 24:

Nivel de satisfacción con la negociación institucional en temas laborales

Opción de respuesta	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	3	3.75%
Bastante insatisfecho	5	6.25%
Algo insatisfecho	7	8.75%
Indiferente	13	16.25%
Algo satisfecho	20	25%
Bastante satisfecho	24	30%
Muy satisfecho	8	10%
TOTAL	80	100%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 23:

Distribución de respuestas sobre satisfacción con la negociación institucional



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 65% de los docentes se encuentra satisfecho con los mecanismos de negociación laboral de la institución. Aun así, un 18.75% expresó algún grado de insatisfacción y un 16.25% fue indiferente. Este resultado indica que, aunque existen espacios de diálogo, aún falta avanzar hacia negociaciones más abiertas, democráticas y visibles. Una gestión negociadora transparente y participativa mejora el clima institucional y eleva la satisfacción colectiva.

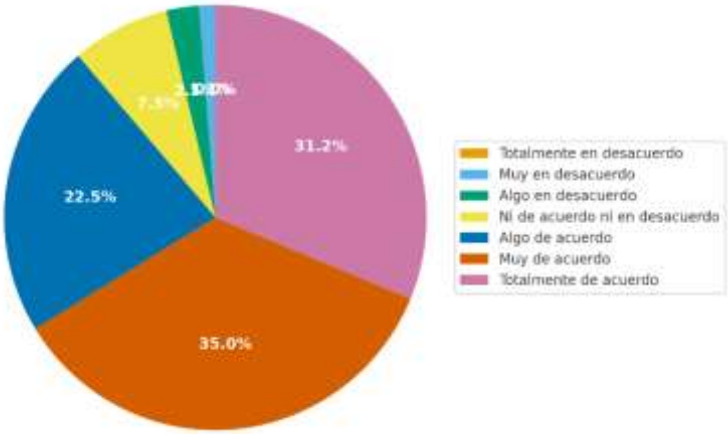
- **Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)**

Tabla 25:
Disfruto enseñando porque me resulta interesante

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	1	1.25%
Algo en desacuerdo	2	2.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7.5%
Algo de acuerdo	18	22.5%
Muy de acuerdo	28	35%
Totalmente de acuerdo	25	31.25%
TOTAL	**80**	**100%**

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 24:
Distribución de respuestas sobre la Disfruto enseñando porque me resulta interesante



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

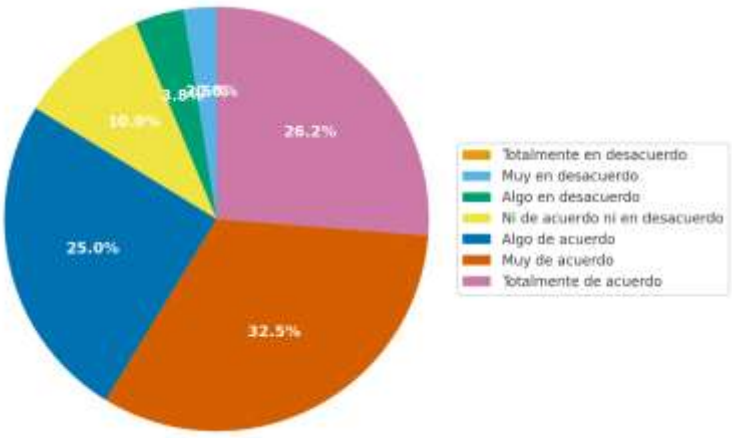
El 88.75% de los docentes se ubicó en los niveles de acuerdo, destacando que disfrutan enseñar porque les resulta interesante; únicamente un 3.75% mostró desacuerdo y un 7.5% se mantuvo neutral, lo que confirma que la enseñanza es una fuente de satisfacción intrínseca.

Tabla 26:
La enseñanza me permite realizarme como persona

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10%
Algo de acuerdo	20	25%
Muy de acuerdo	26	32.5%
Totalmente de acuerdo	21	26.25%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 25:
La enseñanza me permite realizarme como persona



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

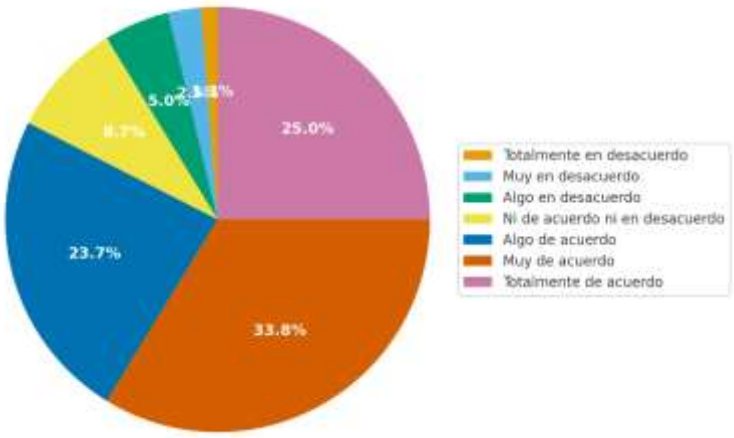
Un 83.75% de los encuestados indicó estar de acuerdo en diferentes niveles con que la enseñanza les permite realizarse como personas, frente a un 6.25% en desacuerdo y un 10% neutral, evidenciando que la mayoría encuentra en su labor un medio de autorrealización.

Tabla 27:
Me esfuerzo porque disfruto las actividades docente

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8.75%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	27	33.75%
Totalmente de acuerdo	20	25%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 26:
Distribución de respuestas sobre Me esfuerzo porque disfruto las actividades docentes



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

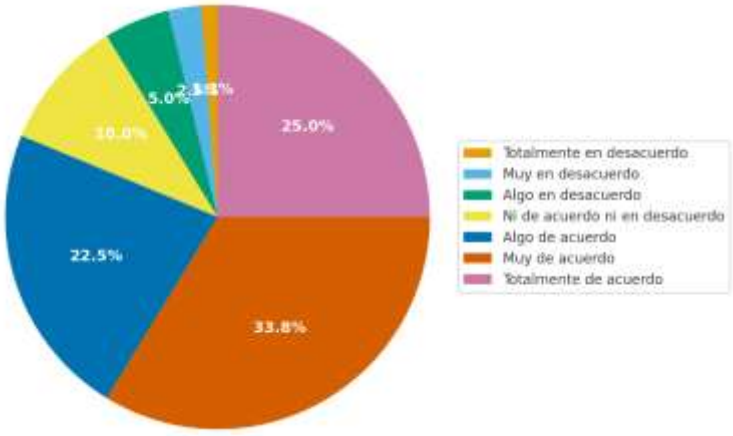
El 82.5% manifestó acuerdo con que su esfuerzo está ligado al disfrute de las actividades docentes, en contraste con un 8.75% de desacuerdo y un 8.75% neutralidad, mostrando que el gusto por enseñar potencia el compromiso.

Tabla 28:
Enseñar me permite desarrollar mis habilidades profesionales

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10%
Algo de acuerdo	18	22.5%
Muy de acuerdo	27	33.75%
Totalmente de acuerdo	20	25%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 27:
Distribución de respuestas sobre Enseñar me permite desarrollar mis habilidades profesionales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

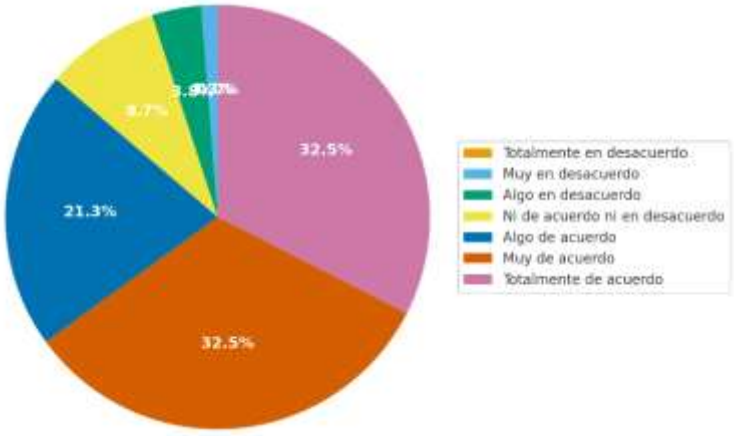
Un 81.25% se inclinó hacia el acuerdo, reconociendo que enseñar contribuye al desarrollo de sus habilidades profesionales, mientras que un 8.75% expresó desacuerdo y un 10% se mantuvo neutral, reflejando un efecto positivo predominante.

Tabla 29:
Me siento motivado porque disfruto compartir conocimientos

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	1	1.25%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8.75%
Algo de acuerdo	17	21.25%
Muy de acuerdo	26	32.5%
Totalmente de acuerdo	26	32.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 28:
Distribución de respuestas sobre Me siento motivado porque disfruto compartir conocimientos



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

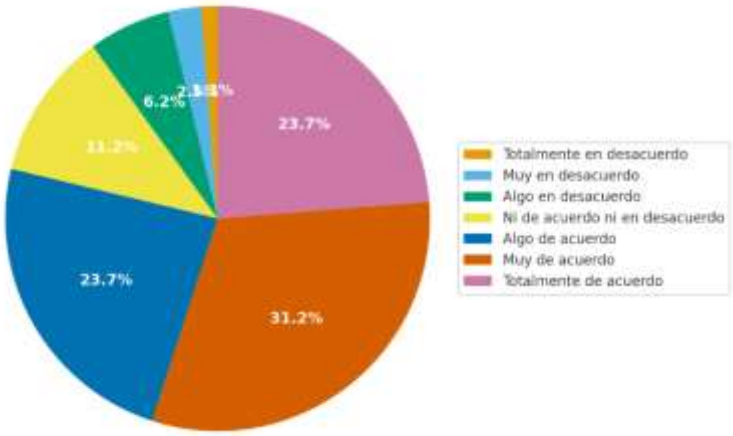
Este gráfico revela una marcada polarización de opiniones, donde el 32.5% está "Totalmente de acuerdo" y otro 32.5% "Muy en desacuerdo", representando dos tercios de los encuestados en posiciones extremas opuestas, el 21.3% muestra "Algo de acuerdo", mientras que las posturas neutrales o de desacuerdo moderado son minoritarias (8.7% y porcentajes menores). Esta distribución indica una clara división del público sobre el tema consultado, con poca presencia de opiniones intermedias.

Tabla 30:
Me esfuerzo más cuando siento reconocimiento institucional

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	5	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11.25%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	25	31.25%
Totalmente de acuerdo	19	23.75%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 29:
Me esfuerzo más cuando siento reconocimiento institucional



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

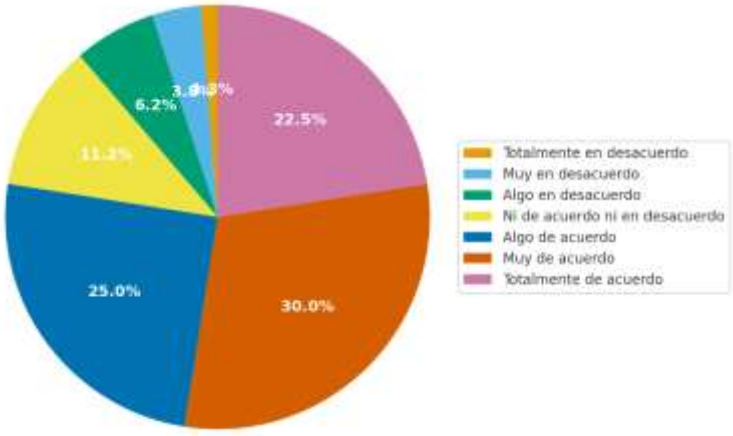
El 78.75% indicó estar de acuerdo en que el reconocimiento institucional incrementa su esfuerzo, un 10% expresó desacuerdo y un 11.25% se mostró neutral, demostrando que la valoración externa refuerza la motivación.

Tabla 31:
Me motiva recibir oportunidades de capacitación y formación

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
Muy en desacuerdo	4	5%
Algo en desacuerdo	5	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.5%
Algo de acuerdo	20	25%
Muy de acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	15	18.75%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 30:
Distribución de respuestas sobre Me motiva recibir oportunidades de capacitación y formación



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

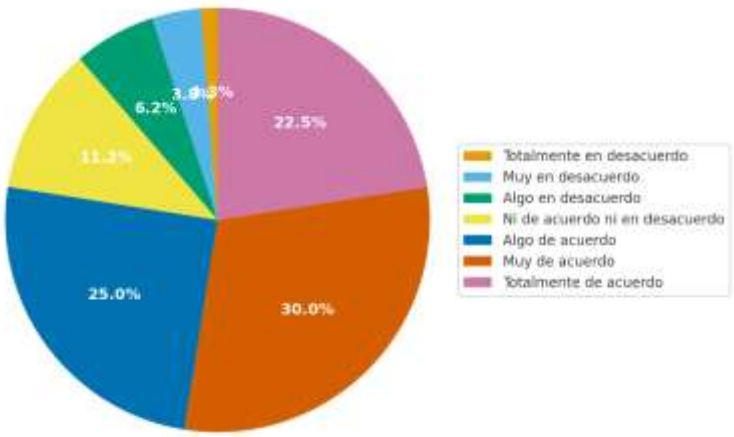
Un 73.75% se posicionó en los niveles de acuerdo respecto a la capacitación como factor motivador, mientras que un 13.75% manifestó desacuerdo y un 12.5% se mantuvo neutral, revelando que la formación es clave aunque no universalmente reconocida.

Tabla 32:
Me motiva tener autonomía para tomar decisiones en mi trabajo

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
Muy en desacuerdo	4	5%
Algo en desacuerdo	5	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.5%
Algo de acuerdo	20	25%
Muy de acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	15	18.75%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 31:
Me motiva tener autonomía para tomar decisiones en mi trabajo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

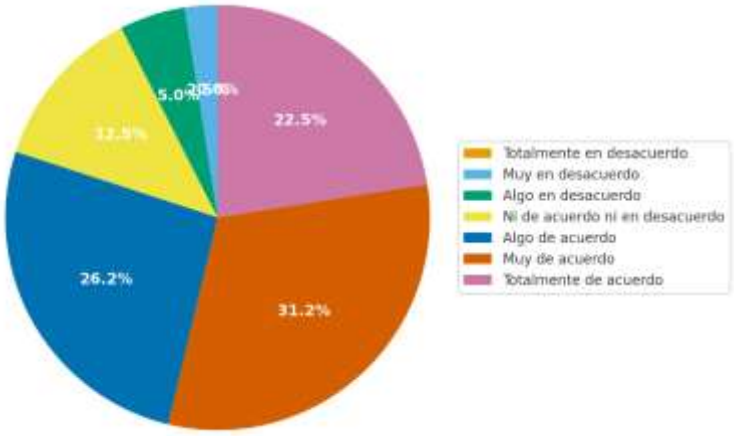
El 80% de los docentes se mostró de acuerdo en distintos grados con que alcanzar metas laborales les genera satisfacción, en contraste con un 8.75% en desacuerdo y un 11.25% neutral, confirmando la importancia de los logros.

Tabla 33:
Siento satisfacción al alcanzar metas laborales

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11.25%
Algo de acuerdo	20	25%
Muy de acuerdo	25	31.25%
Totalmente de acuerdo	19	23.75%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 32:
Distribución de respuestas sobre Siento satisfacción al alcanzar metas laborales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

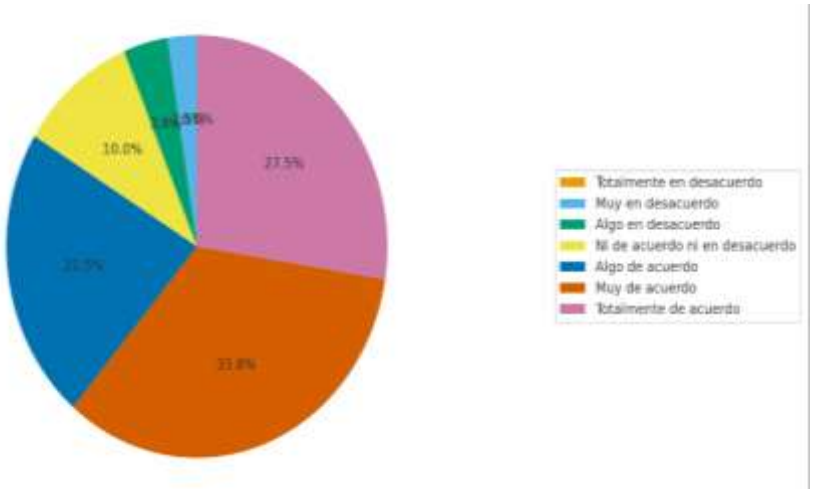
Un 83.75% se situó en las opciones de acuerdo, apenas un 6.25% mostró desacuerdo y un 10% permaneció neutral, lo que subraya que las metas alcanzadas representan un fuerte estímulo motivacional.

Tabla 34:
Siento satisfacción al alcanzar metas laborales

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10%
Algo de acuerdo	18	22.5%
Muy de acuerdo	27	33.75%
Totalmente de acuerdo	22	27.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 33:
Distribución de respuestas sobre Siento satisfacción al alcanzar metas laborales



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

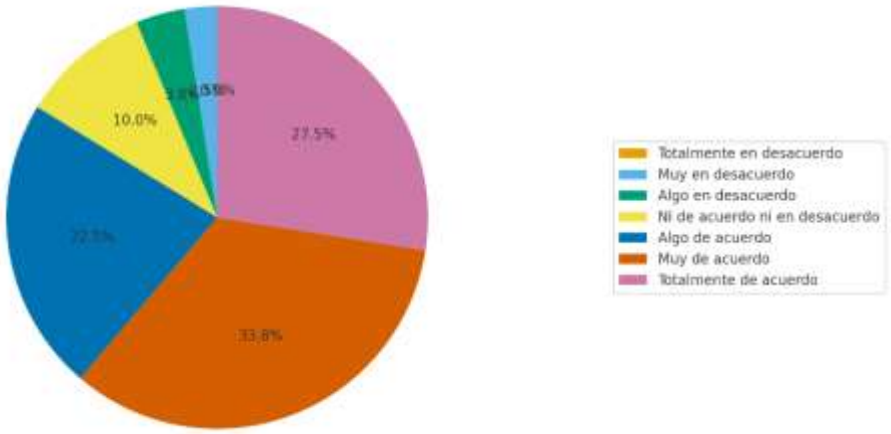
Este gráfico muestra una tendencia hacia el desacuerdo, con "Muy en desacuerdo" liderando con 33.8%, seguido por "Totalmente de acuerdo" con 27.5%, evidenciando una polarización menos equilibrada que en el gráfico anterior. Las posiciones intermedias tienen mayor presencia, sumando aproximadamente 38.7%, donde destaca "Algo de acuerdo" con 22.5% y "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" con 10.0%. Aunque predomina el rechazo al tema consultado, la significativa presencia de opiniones moderadas o neutrales sugiere que no existe una polarización tan extrema como en el primer caso, dejando mayor espacio para el diálogo y posiciones intermedias.

Tabla 35:
Me motiva recibir apoyo de mis superiores

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10%
Algo de acuerdo	18	22.5%
Muy de acuerdo	27	33.75%
Totalmente de acuerdo	22	27.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 34:
Distribución de respuestas sobre Me motiva recibir apoyo de mis superiores



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

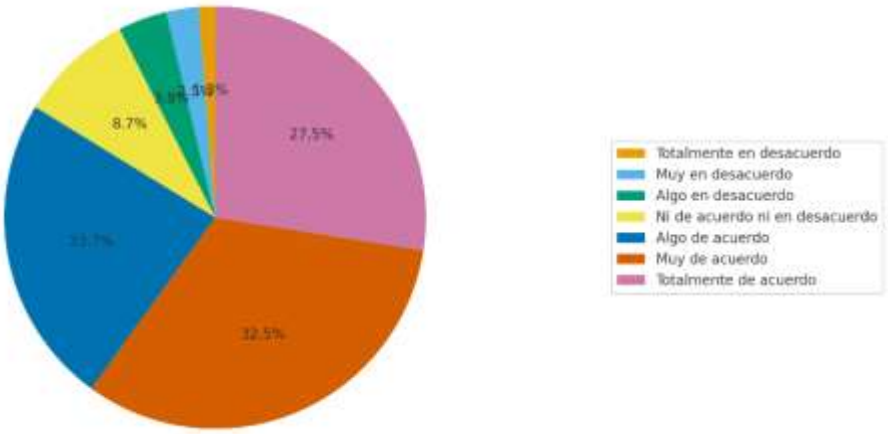
El 83.75% expresó acuerdo con que el apoyo de sus superiores les motiva, frente a un 6.25% en desacuerdo y un 10% neutral, indicando que la relación jerárquica positiva es un pilar para la motivación.

Tabla 36:
Me siento motivado cuando mi esfuerzo es valorado

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8.75%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	26	32.5%
Totalmente de acuerdo	22	27.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 35:
Distribución de respuestas sobre Me siento motivado cuando mi esfuerzo es valorado



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

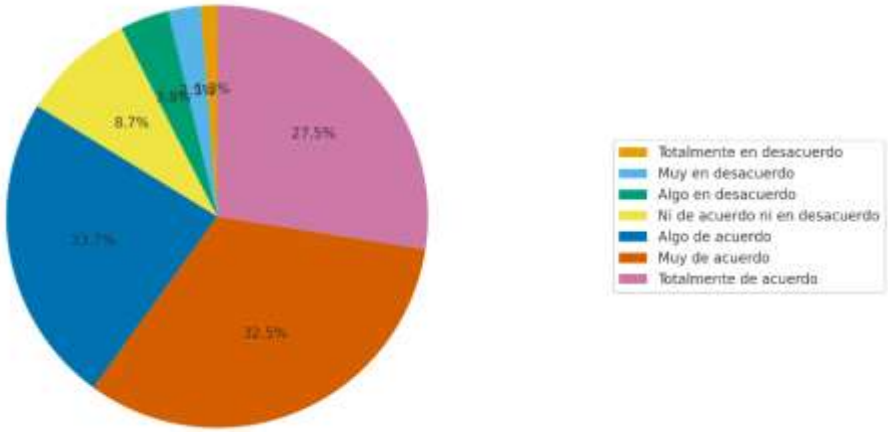
El 83.75% coincidió en que sentirse valorados por su esfuerzo incrementa su motivación, un 7.5% manifestó desacuerdo y un 8.75% se mostró neutral, confirmando la relevancia del reconocimiento.

Tabla 37:
Me motiva tener estabilidad laboral

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	3	3.75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8.75%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	26	32.5%
Totalmente de acuerdo	22	27.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 36:
Distribución de respuestas sobre Me motiva tener estabilidad laboral



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

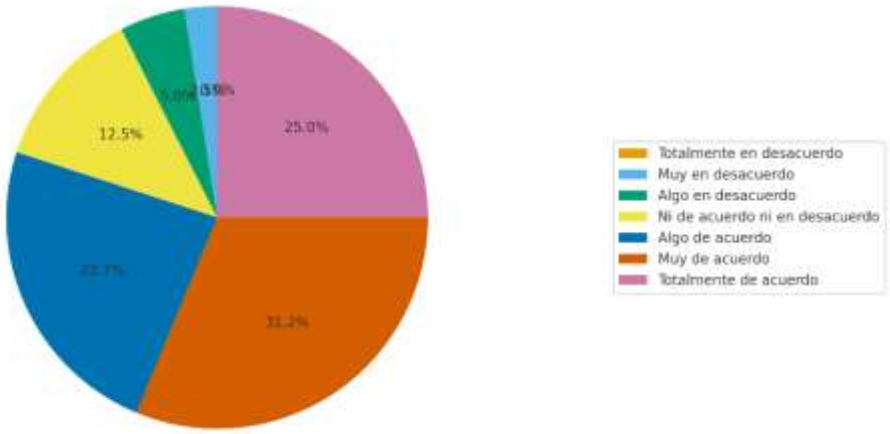
Un 82.5% se declaró de acuerdo en que la estabilidad laboral es fuente de motivación, mientras que un 7.5% se mostró en desacuerdo y un 8.75% neutral, reafirmando la importancia de la seguridad en el empleo

Tabla 38:
Me motiva tener oportunidades de crecimiento profesional

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	4	5.0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.5%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	25	31.25%
Totalmente de acuerdo	20	25%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 37:
Distribución de respuestas sobre Me motiva tener oportunidades de crecimiento profesional



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

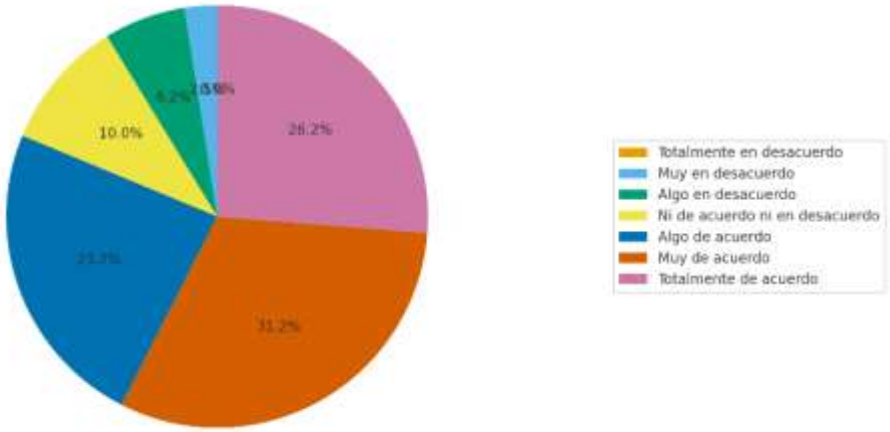
El 80% consideró que las oportunidades de crecimiento profesional les motivan, frente a un 7.5% en desacuerdo y un 12.5% neutral, evidenciando que el desarrollo futuro es valorado por la mayoría.

Tabla 39:
Me siento motivado al recibir reconocimiento por mi desempeño

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	5	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10%
Algo de acuerdo	19	23.75%
Muy de acuerdo	25	31.25%
Totalmente de acuerdo	21	26.25%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 38:
Me siento motivado al recibir reconocimiento por mi desempeño



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

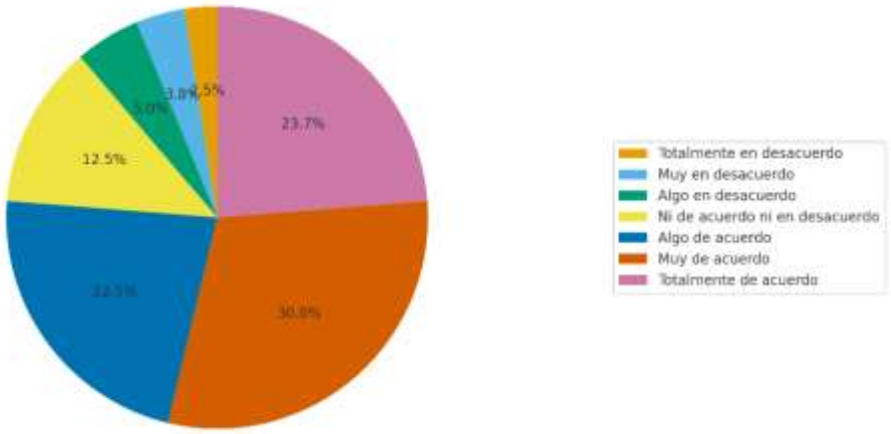
Un 81.25% se posicionó en las opciones de acuerdo, un 8.75% en desacuerdo y un 10% neutral, mostrando que la valoración del desempeño fortalece el compromiso.

Tabla 40:
Me motiva trabajar en un ambiente colaborativo

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	2	2.5%
Muy en desacuerdo	3	3.75%
Algo en desacuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12.5%
Algo de acuerdo	18	22.5%
Muy de acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	19	23.75%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 39:
Distribución de respuestas sobre Me motiva trabajar en un ambiente colaborativo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

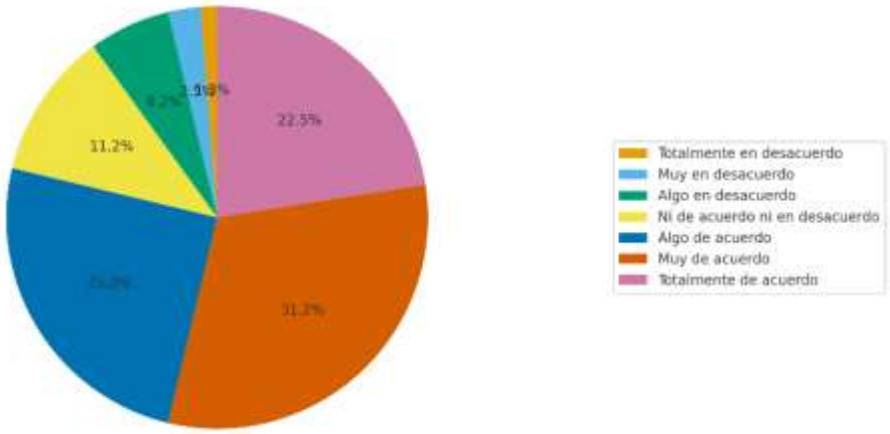
El 76.25% señaló estar de acuerdo en que el trabajo colaborativo motiva, un 11.25% manifestó desacuerdo y un 12.5% se mantuvo neutral, lo que indica que la cooperación es percibida como un factor relevante, aunque no generalizado.

Tabla 41:
Me motiva tener un salario justo

Opción de respuesta	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	1	1.25%
Muy en desacuerdo	2	2.5%
Algo en desacuerdo	5	6.25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11.25%
Algo de acuerdo	20	25%
Muy de acuerdo	25	31.25%
Totalmente de acuerdo	18	22.5%
TOTAL	**80**	**100**%

Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Figura 40:
Me motiva tener un salario justo



Elaborado por: Fernanda Aviles y Camila Tamami
Fuente: Unidad Educativa Guaranda

Análisis e interpretación:

El 78.75% se mostró de acuerdo en que recibir un salario justo incrementa su motivación, mientras que un 10% expresó desacuerdo y un 11.25% neutral, reflejando que la remuneración es un elemento esencial en la percepción de justicia y motivación laboral.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos del estudio muestran que la mayoría de los docentes disfruta de la enseñanza y la considera un medio de realización personal, lo que confirma que la motivación intrínseca es un factor central en su desempeño. Este resultado coincide con lo planteado por Gagné y Deci (2020), quienes afirman que la motivación autónoma potencia la satisfacción laboral y la calidad del desempeño docente.

Asimismo, se evidenció que el reconocimiento institucional incrementa el esfuerzo y compromiso de los docentes. Este hallazgo guarda relación con lo señalado por Santillán, Ramírez y López (2022), quienes demostraron que el reconocimiento es un predictor clave del desempeño en instituciones educativas ecuatorianas.

Por otro lado, las debilidades identificadas se concentran en factores extrínsecos como el salario, la ventilación y la temperatura de las aulas, donde se observaron porcentajes más altos de indiferencia e insatisfacción. Estos resultados coinciden con lo planteado por Mendoza y Torres (2023), quienes resaltaron que las condiciones laborales desfavorables aumentan el desgaste y reducen la motivación docente.

La investigación también confirma que los docentes valoran la existencia de un ambiente colaborativo y el apoyo de sus superiores, factores que fortalecen la motivación. Esto se corresponde con lo señalado por Guzmán, Ortega y Cifuentes

(2024), quienes comprobaron que el liderazgo transformacional incrementa significativamente la motivación y el rendimiento en contextos educativos.

Alcanzar metas laborales constituye una fuente importante de satisfacción para los docentes de la Unidad Educativa Guaranda. En la misma línea, Camacho-Herrera et al. (2023) señalan que la implementación de estrategias motivacionales en escuelas públicas generó mejoras significativas en el rendimiento académico y en la disposición laboral del profesorado.

La investigación permitió evidenciar que los docentes de la Unidad Educativa Guaranda muestran una fuerte orientación hacia la motivación intrínseca, reflejada en el gusto por enseñar, la satisfacción al compartir conocimientos y la percepción de que la docencia es una vocación más que un trabajo. Esta tendencia explica por qué gran parte de los encuestados manifestó altos niveles de satisfacción con el simple hecho de ejercer su labor, lo cual coincide con lo expuesto por Gagné y Deci (2020), quienes sostienen que la motivación autónoma impulsa el compromiso y eleva la calidad del desempeño en el aula.

Al analizar los factores extrínsecos, los resultados revelaron contrastes importantes. El salario, las condiciones físicas de las aulas y aspectos ambientales como la ventilación y la temperatura recibieron porcentajes más altos de indiferencia e insatisfacción. Esto no significa que los docentes carezcan de motivación, sino que su entrega y compromiso se sostienen más en valores personales que en beneficios materiales. En esta línea, Mendoza y Torres (2023) advierten que las condiciones laborales desfavorables tienden a generar desgaste y afectan la disposición docente, lo que explica por qué estos aspectos aparecen como puntos débiles en el estudio.

Un hallazgo que fortalece la interpretación es la importancia del reconocimiento institucional. Los docentes expresaron sentirse más motivados cuando su esfuerzo es valorado y cuando existe apoyo por parte de sus superiores. Este dato se enlaza con lo planteado por Santillán, Ramírez y López (2022), quienes identificaron que el reconocimiento actúa como un estímulo decisivo para potenciar el rendimiento, sobre todo en contextos educativos donde los recursos económicos son limitados. En este mismo sentido, Guzmán, Ortega y Cifuentes (2024) demostraron que los estilos de liderazgo transformacional elevan la motivación docente al promover ambientes de colaboración y confianza, lo que coincide con la percepción de los encuestados sobre la importancia de trabajar en un entorno participativo.

Otro aspecto relevante es la relación entre motivación y rendimiento. La mayoría de los docentes señaló que alcanzar metas y cumplir con los objetivos institucionales es fuente de satisfacción personal, lo que confirma que el desempeño laboral está directamente vinculado con el grado de motivación percibido. Camacho-Herrera et al. (2023) señalan que la aplicación de estrategias motivacionales en escuelas públicas contribuye a mejorar tanto el rendimiento académico como la disposición de los docentes, lo cual refuerza la interpretación de que la motivación, ya sea intrínseca o reforzada por la institución, repercute en la calidad del trabajo docente.

En conjunto, los resultados validan que la motivación laboral no depende de un único factor, sino de la interacción entre elementos internos y externos. Los docentes se sienten realizados por la vocación que implica la enseñanza, pero

también demandan condiciones más justas que respalden su esfuerzo. Esta combinación explica por qué el estudio cumple con los objetivos planteados: se diagnosticó el estado de la motivación, se constató su influencia en el rendimiento y se identificaron líneas de acción orientadas al fortalecimiento institucional.

CONCLUSIONES

El estudio permitió comprender que la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Guaranda está estrechamente vinculada con la calidad de su rendimiento. Los datos reflejan que la motivación no depende de un solo aspecto, sino que combina el gusto por enseñar con factores externos que influyen en el día a día. Esta interacción confirma que el diagnóstico fue adecuado y que la motivación constituye un elemento decisivo para sostener el compromiso y la productividad docente en la institución.

El análisis evidenció que la mayoría de los docentes se siente motivada por razones internas, como la vocación, el disfrute de compartir conocimientos y la satisfacción personal que brinda la enseñanza. Esta orientación hacia la motivación intrínseca marca la identidad del grupo investigado y demuestra que, más allá de las limitaciones externas, existe un fuerte arraigo en el sentido y valor de su labor educativa.

Los resultados confirmaron que los factores externos también inciden en la motivación y en el rendimiento de los docentes. Condiciones como el salario, la ventilación, la temperatura del aula y el reconocimiento institucional influyen en la manera en que los profesores asumen sus responsabilidades. Aunque la vocación mantiene la motivación en niveles altos, las carencias en estas áreas generan tensiones que pueden reducir la disposición laboral y la percepción de justicia en el entorno de trabajo

El estudio permitió identificar que para fortalecer la motivación docente no basta con reconocer la vocación intrínseca, sino que es necesario mejorar las

condiciones externas que rodean su trabajo. Garantizar un ambiente adecuado, promover el reconocimiento constante y diseñar oportunidades de crecimiento profesional constituyen líneas de acción que pueden potenciar la satisfacción laboral y asegurar un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

Se sugiere fortalecer la motivación docente mediante programas que integren tanto la vocación como la mejora de las condiciones laborales, asegurando un equilibrio entre satisfacción personal y respaldo institucional.

Es conveniente promover espacios de reconocimiento que refuercen la motivación intrínseca de los docentes, como la valoración pública de su trabajo y la difusión de buenas prácticas pedagógicas.

Se recomienda atender las condiciones externas que generan insatisfacción, priorizando mejoras en infraestructura, ambiente laboral y compensación económica para evitar que se conviertan en factores de desgaste.

Es necesario implementar planes de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan la motivación y el compromiso, asegurando continuidad y pertinencia en la formación del personal docente.

BIBLIOGRAFIA

Ayala, J. C. (2022). Centennials: su motivación laboral. Pluma Digital Ediciones. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/226280

Velasco, L., & Monserrat, E. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Aaccess. (27 de Septiembre de 2023). Aaccess. Obtenido de https://accessett.com/las-competencias-o-habilidades-curriculares/

Alonso, M. (Marzo de 21 de 2025). Guía de mentoring para empresas. Obtenido de Asana: https://asana.com/es/resources/mentoring

Alonso, M. A. (2025). Mentoría como herramienta de investigación para el desarrollo de competencias. Octaedro. https://octaedro.com/libro/mentoria-como-herramienta-de-investigacion-para-el-desarrollo-de-competencias/

Ares, P. (2024). Motivación laboral en organizaciones públicas: análisis de factores asociados al clima organizacional. Revista de Psicología y Gestión Organizacional, 12(1), 34–49. https://revistas.unlp.edu.ar/rpgo/article/view/15975

Arturo. (05 de Julio de 2024). AprendeIndustrial. Obtenido de https://aprendeindustrial.com/diseno-del-trabajo/

Asamblea Nacional. (2018). Ley de Defensa Contra Incendios. Quito: Lexis.

Asana. (2024). 11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo. https://asana.com/es/resources/leadership-styles

Asana. (2025). Matriz de prioridades: Cómo identificar lo que realmente importa y priorizar tus tareas. https://asana.com/es/resources/priority-matrix

asana. (26 de Mayo de 2024). asana. Obtenido de https://asana.com/es/resources/leadership-styles

Benigno, P.-S. L., Palacios-Trujillo , E. P., Flor-Mora , O. P., y Montenegro Bosquez , G. L. (2024). La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing

y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., Vol. 7 Núm. 13. Obtenido de La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador.

Benigno, P.-S. L., Palacios-Trujillo, E. P., Flor-Mora, O. P., y Montenegro Bosquez, G. L. (2024). La formación profesional: eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. REICOMUNICAR, 7(13), 18–27. https://doi.org/10.5281/zenodo.11012345

Célleri Hidalgo, M. C., y Monge Pazmiño, D. E. (2024). Plan de mejora del clima laboral a través del desarrollo de estilos de liderazgo desde la cultura organizacional. Universidad de Las Américas. http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16517

Célleri Hidalgo, M. C., y Monge Pazmiño, D. E. (2024). Repositorio Digital Universidad De Las Américas. Obtenido de Plan de mejora del clima laboral a través del desarrollo de estilos de liderazgo desde la cultura organizacional: http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16517

Cerna Carrasco, P. M., y Quilodrán Contreras, S. P. (2017). Motivación de conductas prosociales de voluntariado en bomberos de la comuna de Coronel [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas]. Repositorio Institucional UDLA. http://repositorio.udla.cl/xmlui/handle/udla/425

Chiavenato. (2016). Universidad politécnica Salesiana . Obtenido de Diagnostico de necesidades de capacitación para la empresa "Importadora Tomebamba S.A": https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11865/1/UPS-CT005604.pdf

Cuahquentzi, A. (12 de Junio de 2024). Modelo de formación integral y sus principios orientadores: caso Universidad de Antofagasta. Obtenido de https://view.genially.com/6669ed81b9dac50014841885/interactive-content-modelo-integral

Cuahquentzi, M. (2024). Programa de intervención en la actitud parental ante la discapacidad intelectual para fomentar la calidad de vida [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio Institucional RIAA. https://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/4701

Davis, F. D. (Vol. 13, No. 3 septiembre de 1989). Utilidad percibida, facilidad de uso percibida y aceptación del usuario de la tecnología de la información. JSTOR, 319-340 (22 páginas).

Delgado Herrada, M., García Horta, J., Téllez López, A., y Zamarripa Rivera, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. University of Rochester.

Durán , S. (31 de Marzo de 2024). Eurekando. Obtenido de https://www.eurekando.org/ciencias-sociales/teoria-del-capital-humano-de-becker-capital-humano/

Equipo editorial de Indeed. (2025). Autenticidad en el liderazgo. Indeed. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/authenticity-in-leadership

Equipo editorial de Indeed. (2025). Liderazgo auténtico: definición y características. Obtenido de Indeed: https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-autentico-definicion-caracteristicas

Equipo Etecé. (03 de 03 de 2025). Capactiación. Obtenido de https://concepto.de/capacitacion-2/

Franco Caisa, J. J. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó [Tesis de pregrado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. Repositorio Institucional ULEAM. https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/6576

Gallo Fraga, M. (27 de Septiembre de 2024). NeuroClass. Obtenido de https://neuro-class.com/carl-rogers-pionero-de-la-psicologia-humanista/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20humanista%20de%20Carl,autorrealizaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20positivo.

Hernández Sampieri, R., y Mend, C. P. (2023). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., y Mendoza, C. (2023). Metodología de la investigación: Una mirada global (1.ª ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, F. (2019). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? Harvard Business Review, 46(1), 13-22.

Instituto Carl Rogers. (2023). ¿Qué es la autorrealización y cómo se puede alcanzar? https://www.institutocarlrogers.org/que-es-la-autorrealizacion/

Instituto Carl Rogers. (26 de Abril de 2023). Obtenido de ¿Qué es la autorrealización y cómo se puede alcanzar?: https://www.institutocarlrogers.org/que-es-la-autorrealizacion/

José Ramón Boxó Cifuentes, J. A. (22 de Octubre de 2024). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262469088_Teoria_del_reconocimiento_aportaciones_a_la_psicoterapia

López Fuentes, I. (11 de Diciembre de 2020). iratxelopez. Obtenido de https://iratxelopezpsicologia.com/necesidades-y-motivaciones-humanas-la-piramide-de-maslow/

Martínez Martínez, R. W. J., y Tello Carhuanca, D. (2022). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11578

Mejía, M. J. (2023). Integrando la inteligencia artificial para promover la excelencia educativa en la universidad: Un futuro prometedor [Artículo]. Scribd. https://www.scribd.com/document/848600078/

Mendoza-Armijos, M. (2020). Impacto de la capacitación en el desempeño institucional en el sector público ecuatoriano. Gestión Pública y Desarrollo, 10(2), 55–70. [Repositorio FLACSO Ecuador].

Ministerio del Trabajo. (2023). Norma técnica del subsistema de formación y capacitación. Quito: Registro Oficial 309.

Palomino Siza, L. B., Palacios Trujillo , E. P., Flor Mora , O. P., y Montenegro Bosquez , G. L. (2024). La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., 7-13.

Quejido, J. (2018). Competencias conductuales en el entorno laboral. Revista de Psicología del Trabajo, 34(2), 123–130.

Quejido, M. L. (2018). PROYECTO DE CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias. UST Global .

Quiroa, J. (2024). Aplicación de la teoría de Herzberg en entornos laborales públicos. Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo, 8(2), 112–130. https://revistas.utp.ac.pa/index.php/psicotrabajo/article/view/998

Quiroa, M. (09 de Febrero de 2024). economipedia. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html#google_vignette

Ramírez Villanueva, Y. E. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia [Trabajo de grado, Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América. https://repository.uamerica.edu.co/items/8892978f-e1fe-4bbb-91d1-c848b546e521

Regader, B. (08 de Marzo de 2025). Psicología y Mente. Obtenido de https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky

Rivero Herrera, V. (2014). Identidad y expectativas psicosociales. Investigación Psicológica, 37.

Rumizen, M. C. (2020). El ciclo de gestión del conocimiento: herramientas y técnicas para convertir la información y los activos intelectuales en valor duradero. Editorial Paidós.

Sáez, E. (21 de Mayo de 2024). lukap. Obtenido de https://www.lukkap.com/articulo/que-es-el-mentoring-para-empresas-y-organizaciones/

Sáez, M. (2024). El rol del mentor en el desarrollo profesional. Revista de Educación y Desarrollo, 12(3), 45–52.

Salvador, I. (05 de Febrero de 2025). Psicología educativa y del desarrollo. Obtenido de Psicología educativa y del desarrollo: https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-de-kolb-estilos-aprendizaje

Team Asana. (29 de Enero de 2025). La matriz de Eisenhower: cómo priorizar tu lista de tareas pendientes. Obtenido de Asana.com: https://asana.com/es/resources/eisenhower-matrix

Villanueva, D. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia. Revista de Ciencias Sociales, 15(3), 45–60. https://revistas.curn.edu.co/index.php/RevCieSoc/article/view/1301

Villena, F., y Silva Amores, F. (2022). Clima laboral y relaciones interpersonales: propuesta de mejora desde la gestión innovadora. Obtenido de Repositorio Digital Universidad De Las Américas: http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14521

Yopan Fajardo , J., Palmero Gómez , N., y Santos Mejía, J. (21 de Febrero de 2020). Cultura Organizacional. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., y Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura organizacional: Controversias y concurrencias latinoamericanas. Revista de Cultura Organizacional, 11(20), 263–289. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016

ANEXOS

Anexo1 Cronograma de grantt

Actividades	Enero 2025	Febrero 2025	Marzo 2025	Abril 2025	Mayo 2025
Inscripción del estudiante					
Análisis y revisión del anteproyecto de integración curricular.					
Corrección del anteproyecto por parte de los estudiantes.					
Inscripción de estudiante, aprobación del anteproyecto y designación de director y pares académicos					
Entrega de anteproyecto de los pares académicos para la revisión					
Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones					
Acoger las recomendaciones de los pares y presentar certificado de					
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto)					
Revisión del proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones					
Acoger las observaciones de los pares académicos					
Emisión del certificado de validación para la defensa con la firma del director los pares académicos					
Recepción del proyecto con las respectivas certificaciones para la Defensa					
Emisión de la calificación del trabajo escrito					

Anexo 2 Presupuesto

Presupuesto				
Categorías	**Descripción**	**Cantidad**	**Costo Unitario**	**Total**
Impresiones y copias	Documentos, encuestas de cuestionario	100 hojas	0,05	$5,00
Materiales de oficina	Cuadernos, carpetas, esferos, resaltadores, etc.	1 cuaderno, 3 carpetas, 4 esferos etc.	$1 cuadernos $1 carpetas $0, 75 esferos	$10
Transporte	Visitas y realización de encuestas	30	0,80	$24
Internet, Datos móviles	Conexión para investigaciones	15	$30	$30
Anillado	Impresión de tesis	3	5	15
Gastos imprevistos	Copias adiciones otros gastos	Materiales	$50	50
TOTAL				**$134**

Anexo 3 Ficha de la encuesta

Cuestionario: Encuesta empleada en los docentes de la Unidad Educativa Guaranda

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR " EXTENCION SAN MIGUEL"

CARRERA GESTION DE TALENTO HUMANO

Tema: "Motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la unidad educativa Guaranda, provincia bolívar, año 2025"

Objetivo: Recopilar información sobre los factores de motivación que inciden en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Técnico Guaranda

Instrucciones: Leer cuidadosamente cada uno de los literales y de la manera mas honesta posible responda cada uno de los items.

Preguntas

1. **1: ¿Qué grado de satisfacción le producen las satisfacciones que le genera su trabajo por si mismo?**
   - Muy insatisfecho
   - Bastante insatisfecho
   - Algo insatisfecho
   - Indiferente
   - Algo satisfecho
   - Bastante satisfecho

7. **¿Qué grado de satisfacción le produce el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo?**
   - Muy insatisfecho
   - Bastante insatisfecho
   - Algo insatisfecho
   - Indiferente
   - Algo satisfecho
   - Bastante satisfecho
   - Muy satisfecho

8. **¿Qué grado de satisfacción le produce la iluminación de su lugar de trabajo?**
   - Muy insatisfecho
   - Bastante insatisfecho
   - Algo insatisfecho
   - Indiferente
   - Algo satisfecho
   - Bastante satisfecho
   - Muy satisfecho

9. **Qué grado de satisfacción le produce la ventilación de su lugar de trabajo?**

Anexo 4 Carta de aceptación

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Guaranda, 15 de abril del 2025

DOCTOR
FERNANDO BARRAGÁN
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted con el propósito de solicitarle de la manera más cordial la autorización para llevar acabó mi tema de anteproyecto y tesis con el **Rector de la Unidad Educativa Guaranda** en el área administrativa.

Nosotras estudiantes de la Carrera de Talento Humano en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, y actualmente me encuentro en la fase de preparación de nuestro anteproyecto y tesis. El tema que escogimos es **"MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025,** está enfocado en el área de Seguridad y Salud Ocupacional.

Agradecemos de antemano su atención a nuestra solicitud y nos comprometemos a cumplir con todas las normativas internas de la institución, quedamos a la espera de su respuesta favorable y estamos a su disposición para cualquier aclaración adicional que requiera.

Atentamente,

Srta. Fernanda Aviles
C.I: 0202489225

Unidad Educativa Guaranda
RECIBIDO
Hoy 15 de 04 del 2025
A las 9h30 horas. Lo certifico.

Srta. Camila Tamami
C.I: 0202638524

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 5 Evidencia del levantamiento de información









Anexo 6 Certificado de antiplagió

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

LIC FATIMA DEL ROCIO NUÑEZ AGUIAR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"**, presentado por las señoritas **Avilés Villacres Fernanda Salome** y **Rocio Camila Tamami Gavilánez,** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 8%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 09 de septiembre del 2025

Atentamente,

Ing. Fátima del Rocío Núñez Aguiar
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:495212960

Motivación en el rendimiento laboral.docx

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:495212960

Fecha de entrega

9 sep 2025, 12:47 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

9 sep 2025, 12:53 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Motivación en el rendimiento laboral.docx

Tamaño del archivo

1.6 MB

115 páginas

19.187 palabras

114.411 caracteres

turnitin Página 1 de 118 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:495212960

turnitin

Página 2 de 118 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:495212960

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

7%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
1%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

turnitin

Página 2 de 118 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:495212960