UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

TEMA:

"EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, PERÍODO ACADÉMICO OCTUBRE 2023-FEBRERO 2024"

AUTORES:

ESTRADA GUILLIN DIEGO FERNANDO

MONTOYA GUAMÁN PAOLA JESENIA

DIRECTOR(A)
PSI.CLARITA GAVILÁNEZ,MBA

PARES ACADÉMICOS
ING. RICARDO CHÁVEZ, MSC
PSI.MARÍA JOSÉ AROCA,MGS

SAN MIGUEL – ECUADOR
2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, PERÍODO ACADÉMICO OCTUBRE 2023-FEBRERO 2024"

AGRADECIMIENTO

La realización de esta tesis ha sido posible gracias al apoyo y la colaboración de diversas personas e institución, a quienes deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento.

Primero, agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza y la sabiduría necesarias para alcanzar este logro.

A nuestros padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sabios consejos a lo largo de mi trayectoria académica. Gracias por creer en nosotros y ser fuente de inspiración.

A nuestra directora de tesis, Psi. Vanessa Gavilánez, por su guía experta, sus valiosos comentarios y su paciencia durante todo el proceso de investigación. Su dedicación y conocimiento fueron esenciales para la realización de este trabajo.

A nuestros docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, por su colaboración y apoyo. Sus conocimientos y experiencias compartidas enriquecieron nuestra investigación.

A los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar que participaron en este estudio, por su disposición y tiempo para responder a nuestras encuestas y entrevistas. Su colaboración fue fundamental para el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad Estatal de Bolívar, por brindarnos la oportunidad y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron al éxito de esta tesis. Su apoyo y confianza fueron invaluables para alcanzar esta meta.

A todos ustedes, muchas gracias.

Diego Estrada y Paola Montoya

DEDICATORIA

A nuestros padres, cuyo amor inquebrantable y apoyo constante han sido nuestra guía a lo largo de nuestra educación y carrera académica. Su dedicación y ejemplo han sido una inspiración fundamental en este camino hacia la finalización de nuestros estudios.

A nuestros ingenieros y mentores, por compartir sus conocimientos, sabiduría y experiencia. Su guía ha enriquecido nuestro aprendizaje y ha moldeado nuestro desarrollo académico.

A mi estimada compañera de tesis, Paola Montoya:

Con profundo agradecimiento y aprecio, dedico este trabajo a ti. Agradezco enormemente tu incansable dedicación, tu compromiso constante y tu invaluable colaboración en cada etapa de este proyecto. Tu entrega y pasión por nuestro trabajo en conjunto han sido una fuente continua de inspiración y motivación.

Juntos hemos enfrentado desafíos y superados obstáculos, siempre apoyándonos mutuamente y trabajando en perfecta armonía. Tu perseverancia y entusiasmo han sido esenciales para lograr este objetivo.

Esta tesis es el fruto de nuestra cooperación y amistad, y me siento inmensamente agradecido por haber compartido este viaje contigo.

Con aprecio y cariño, Diego Estrada.

A mi compañero de tesis, Diego Estrada:

Con gran respeto y agradecimiento, dedico este trabajo a ti. A lo largo de este proyecto, tu determinación y entusiasmo han sido invaluables. Tu constante apoyo y capacidad para superar los desafíos han sido una fuente de fortaleza e inspiración. Agradezco tu incansable dedicación y la energía positiva que siempre aportaste a nuestro equipo. Hemos aprendido y crecido juntos, enfrentando cada obstáculo con determinación y colaboración.

Este logro es un testimonio de nuestra ardua labor y de la sólida amistad que hemos construido. Me siento muy afortunado de haber compartido este viaje contigo y agradezco profundamente tu contribución a nuestro éxito.

Con mucho cariño, Paola Montoya.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Psic. "***Clarita Vanessa Gavilánez Cárdenas***"; Psic. "***María José Aroca Caiza***" e Ing. "***Ricardo Xavier Chávez Betancourt***"; en su orden de Directora y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado **"Evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, período académico octubre 2023 – febrero 2024"**, desarrollado por el señor ***Estrada Guillin Diego Fernando y la señorita Montoya Guamán Paola Jesenia.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular 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, 02 de agosto del 2024

Clarita Vanessa Gavilánez Cárdenas
Directora

María José Aroca Caiza
Par Académico

Ricardo Xavier Chávez Betancourt
Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ii

AGRADECIMIENTO iii

DEDICATORIA iv

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....v

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA vi

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN.....3

ABSTRACT.....3

CAPÍTULO I.....4

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....4

1.1 Descripción del Problema 4

1.2 Formulación del Problema. 7

1.3 Preguntas de Investigación.....7

1.4 Justificación.....7

1.5 Objetivos 9

1.5.1. Objetivo General 9

1.5.2. Objetivo Específicos 9

1.6 Variables (Operacionalización).....9

CAPÍTULO II. 12

MARCO TEÓRICO.....12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Científico.....13

2.3. Conceptual.....16

2.4. Legal.....18

2.5. Georreferencial.....22
CAPITULO III.....24
METODOGÍA.....24
3.1. Tipo de Investigación.....24
3.2. Enfoque de la investigación.....24
3.3. Métodos de Investigación.....25
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....27
3.5. Universo, Población y Muestra.....27
3.6. Procesamiento de la Información.....28
CAPITULO IV.....29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....29
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....29
4.2. Análisis general.....29
CAPITULO V.....53
PROPUESTA.....53
CONCLUSIONES.....65
RECOMENDACIONES.....66
BIBLIOGRAFÍA.....67
ANEXOS.....74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....10
Tabla 2: Pregunta N°1 Factores que motivan.....29
Tabla 3: Pregunta N°2 Nivel de motivación.....30
Tabla 4: Pregunta N°3 Estrategias de motivación.....31
Tabla 5: Pregunta N°4 Relación motivación y desempeño laboral.....32
Tabla 6: Pregunta N°5 Factores que afectan negativamente.....33

Tabla 7: Pregunta N°6 Frecuencia retroalimentación constructiva. 34
Tabla 8: Pregunta N°7 Satisfacción general con el trabajo docente. 34
Tabla 9: Pregunta N° 8 Motivación para preparar clases 35
Tabla 10: Pregunta N°9 Ambiente laboral. 36
Tabla 11: Pregunta N°10 Calificación apoyo autoridades. 37
Tabla 12: Pregunta N°11 Accesibilidad recursos educativos. 38
Tabla 13: Pregunta N°12 Carga laboral actual. 39
Tabla 14: Pregunta N°13 Motivación en la oportunidad de desarrollo profesional. 40
Tabla 15: Pregunta N°14 Frecuencia de participación en actividades de desarrollo profesional. 41
Tabla 16: Pregunta N°15 Satisfacción con oportunidades de crecimiento profesional. 42
Tabla 17: Pregunta N°16 Motivación para investigar trabajos académicos. 43
Tabla 18: Pregunta N° 17 Evaluación de comunicación interna. 44
Tabla 19: Pregunta N°18 Satisfacción con políticas de evaluación de desempeño. 45
Tabla 20: Pregunta N°19 Políticas y procedimientos apoyan la motivación. 46
Tabla 21: Pregunta N°20 Clima laboral. 47
Tabla 22: Promedio de los resultados de evaluación de desempeño periodo académico 2023……..51
Tabla 23: Actividades Plan de motivación. 56
Tabla 24: Modelo Cuestionario……..60
Tabla 25: Modelo Entrevista…….61
Tabla 26: Evaluación y seguimiento…….62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Extensión San Miguel, Universidad Estatal de Bolívar.....23
Gráfico 2: Pregunta N°1 Factores que motivan 29
Gráfico 3: Pregunta N°2 Nivel de motivación. 30
Gráfico 4: Pregunta N°3 Estrategias de motivación 31

Gráfico 5: Pregunta N°4 Relación motivación y desempeño laboral. 32
Gráfico 6: Pregunta N°5 Factores que afectan negativamente. 33
Gráfico 7: Pregunta N°6 Frecuencia retroalimentación constructiva. 34
Gráfico 8: Pregunta N°7 Satisfacción general con el trabajo docente. 35
Gráfico 9: Pregunta N°8 Motivación para preparar clases 36
Gráfico 10: Pregunta N°9 Ambiente laboral.....37
Gráfico 11: Pregunta N°10 Calificación apoyo autoridades. 38
Gráfico 12: Pregunta N°11 Accesibilidad recursos educativos. 39
Gráfico 13: Pregunta N°12 Carga laboral actual. 40
Gráfico 14: Pregunta N°13 Motivación en la oportunidad de desarrollo profesional. 41
Gráfico 15: Pregunta N°14 Frecuencia de participación en actividades de desarrollo profesional. 42
Gráfico 16: Pregunta N°15 Satisfacción con oportunidades de crecimiento profesional. 43
Gráfico 17: Pregunta N°16 Motivación para investigar trabajos académicos. 44
Gráfico 18: Pregunta N° 17 Evaluación de comunicación interna. 45
Gráfico 19: Pregunta N°18 Satisfacción con políticas de evaluación de desempeño. 46
Gráfico 20: Pregunta N°19 Políticas y procedimientos apoyan la motivación. 47
Gráfico 21: Pregunta N°20 Clima laboral. 48
Gráfico 22: Resultados de evaluación de desempeño periodo académico 2023...51

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Cronograma (Gantt) 74
ANEXO 2: Presupuesto Ejecutado. 76
ANEXO 3: Validación de instrumento..... 77
ANEXO 4: Cuestionario. 79
ANEXO 5: Resultados de evaluación de desempeño; Periodo académico 2023. 83
ANEXO 6: Fotografías de tutorías 84
ANEXO 7: Certificación de anti plagio 85

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata sobre la motivación laboral el cual es un factor crítico en el desempeño y satisfacción de los docentes universitarios; en la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, la evaluación de desempeño docente es una práctica regular destinada a medir y mejorar la calidad de la enseñanza. Sin embargo, la relación entre estas evaluaciones y la motivación de los docentes no ha sido ampliamente explorada, lo que plantea preguntas sobre la eficacia de estas evaluaciones en la promoción de un entorno laboral motivador y productivo.

La evaluación de desempeño es una herramienta fundamental para el desarrollo profesional de los docentes y para garantizar la calidad educativa. Sin embargo, su impacto en la motivación laboral de los docentes puede variar significativamente dependiendo de varios factores contextuales y personales. Esta investigación es crucial ya que busca entender cómo las evaluaciones de desempeño influyen en la motivación de los docentes, proporcionando información valiosa para la administración de la Universidad Estatal de Bolívar y para la mejora continua del entorno educativo.

El objetivo planteado en este trabajo de investigación es analizar el impacto de la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período académico octubre 2023-febrero 2024.

Este estudio utilizará un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizarán encuestas para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción y nivel de motivación de los docentes.

El contenido del documento se organiza en varios capítulos. En el Capítulo I, se presenta la formulación del problema, las preguntas de investigación y la justificación del estudio. El Capítulo II aborda el marco teórico, incluyendo antecedentes y bases científicas sobre la motivación laboral y la evaluación del desempeño docente. En el Capítulo III, se detalla la metodología utilizada para la investigación, describiendo el enfoque mixto, los métodos de recolección de datos y el análisis. El Capítulo IV presenta los resultados y su análisis, interpretando los

datos recopilados en relación con la motivación y el desempeño docente. Finalmente, el Capítulo V propone un plan de capacitación sobre la importancia de la motivación, con estrategias diseñadas para aumentar la motivación y mejorar el ambiente laboral y la calidad de la enseñanza en la Universidad Estatal de Bolívar. El estudio se centrará en los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período académico octubre 2023-febrero 2024. Aunque los hallazgos pueden ofrecer conocimiento valioso para otras carreras y universidades, la generalización de los resultados debe hacerse con cautela debido a las particularidades del contexto específico.

RESUMEN

El trabajo de investigación examina el impacto de la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período académico octubre 2023-febrero 2024. Utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos, se investiga cómo las evaluaciones afectan la motivación y se identifican los factores intrínsecos clave que influyen en el desempeño docente.

Los resultados revelan que la percepción de las evaluaciones de desempeño varía entre los docentes. Para algunos, las evaluaciones proporcionan una oportunidad para el desarrollo profesional, mientras que otros las perciben como inadecuadas o injustas. Los factores intrínsecos, como el reconocimiento profesional y el sentido de logro, emergen como cruciales para mantener y aumentar la motivación. La falta de estos elementos puede llevar a una disminución en la motivación y el rendimiento.

En respuesta a los hallazgos, se propone un plan de motivación laboral que integra estrategias basadas en la retroalimentación obtenida. La implementación de un reconocimiento más efectivo y oportunidades para el desarrollo personal están recomendadas para mejorar la satisfacción y el compromiso de los docentes. Este enfoque tiene el potencial de transformar el ambiente laboral, aumentando tanto la motivación como la eficiencia en la institución.

Palabras clave: Evaluación de desempeño, motivación laboral, docentes universitarios.

ABSTRACT

The research paper examines the impact of performance appraisal on the motivation of teachers in the Human Talent Management programme at Bolivar State University during the academic period October 2023-February 2024. Using a mixed approach combining qualitative and quantitative methods, we investigate how evaluations affect motivation and identify key intrinsic factors that influence teaching performance.

The results reveal that perceptions of performance appraisals vary among teachers. For some, appraisals provide an opportunity for professional development, while others perceive them as inadequate or unfair. Intrinsic factors, such as professional recognition and a sense of achievement, emerge as crucial in maintaining and enhancing motivation. The lack of these elements can lead to a decrease in motivation and performance.

In response to the findings, a work motivation plan is proposed that integrates strategies based on the feedback obtained. The implementation of more effective recognition and personal development opportunities are recommended to improve teacher satisfaction and commitment. This approach has the potential to transform the work environment, increasing both motivation and efficiency in the institution.

Keywords: Performance evaluation, work motivation, university teachers.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

Hoy en día, en las organizaciones, entidades y establecimientos es común observar al personal desmotivado; siendo aquello un enigma muy perjudicial; puesto que, no permite a los profesionales realizar las labores como es debido y en el tiempo estimado; por ende, no les da lugar a desarrollar su potencial humano normalmente y es por eso que se obtiene como resultado una rendición laboral deficiente, es así como empiezan a surgir quejas, reclamos, altercados entre los miembros de la organización; siendo esto una principal alerta para empezar actuar y paralizar dicha problemática.

Es por tal razón que la motivación es un elemento importante en el desempeño de las personas que trabajan en las diversas empresas e instituciones, es de sumo conocimiento que el ámbito laboral tiene sus complicaciones porque no todos los empleados cuentan con la misma forma de pensar, la comunicación a veces es nula entre ellos; dichos factores importantes al no existir originan grandes inciertos como baja productividad, alta rotación del personal, falta de claridad en los objetivos y tareas, etc., desarrollando un ambiente laboral tenso y negativo debido a la falta de comunicación, conflictos interpersonales, y la falta de reconocimiento y apreciación, llevando al personal a sentirse desmotivado y sin ánimos de realizar sus labores correspondientes.

Referente al tópico, los autores (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020) indican que en el año 2015 se realizó un estudio por Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial para medir el nivel de motivación, tomando como referencia 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una evaluación llegando a la conclusión de que son pocos los colaboradores que están verdaderamente comprometidos con la empresa y su puesto, considerando que los países con mayor porcentaje son Estados Unidos y China con un 19%.

De igual modo, a nivel mundial, según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, sólo el 13% de los empleados afirma sentirse comprometido. Y contar

con empleados comprometidos es muy valioso para las instituciones, ya que impulsa la productividad y los resultados óptimos. (Observatorio de Recursos Humanos, 2019)

Conforme a las estadísticas presentadas por Global Engagement Index (GEI) a escala mundial las dos superpotencias sobresalen de los demás países, Estados Unidos y China, se considera que existe mayor motivación laboral quizás porque los puestos de trabajo son altamente remunerados y tal vez estos individuos laboran naturalmente en la profesión que tienen y no recurren al subempleo por lo cual se cumpliría la frase de Confucio: "Elige un trabajo que te gusta y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida". De tal manera si se lo compara con la información del Observatorio de Recursos Humanos (ORH), nos da entender que una minoría de las personas realmente se comprometen con la motivación laboral. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020)

En América Latina, se realizó un estudio utilizando un muestreo no probabilístico con la participación voluntaria de 423 trabajadores latinos de diferentes niveles jerárquicos en empresas productivas y de servicios. Los participantes respondieron un cuestionario en línea sobre sus motivaciones laborales, revelando que la actitud general hacia el trabajo es un factor central; en este aspecto, las personas priman cuatro motivaciones laborales en sus empleos, dando cuenta de la fuerte impronta individualista (personal) que se experimenta en la cultura laboral de las actuales estructuras organizativas: Primero, impera el valor de trabajo extrínseco salario y condiciones de trabajo (18%, VTE); Segundo, las oportunidades de avance (17%, VTM); Tercero, surge tener un trabajo variado e interesante (12%, VTI) y, Cuarto, obtener seguridad laboral (trabajo permanente, estabilidad, etc.) (12%, VTE) (Genoud, Broveglio, & Ramos, 2023)

Por otra parte, a nivel nacional, (Andrade, 2023), según la encuesta de multitrabajos llamada "Renuncia Silenciosa", El 71% de los ecuatorianos no se sienten motivados en sus empleos frente a un 24% que sí lo está. Lo que genera que 7 de cada 10 ecuatorianos estén desmotivados en su trabajo. En esta misma línea, el 69% de los encuestados en el país no cree ser valorado en su empleo, mientras que solo un 31% si lo considera así.

En base a esta información, la situación de nuestro país es preocupante porque casi más de la tercera parte de la población ecuatoriana denota mayor desinterés en vista de que consideran que en su trabajo no valoran sus habilidades y capacidades. Aquello puede generarse en que, a diferencia de las potencias mundiales antes mencionadas, Ecuador, al ser un país en vías de desarrollo, existe una alta tasa de desempleo, lo que significa que muchas personas están laborando en trabajos precarios y con salarios bajos.

Por último, a nivel local, en la Universidad Estatal de Bolívar, extensión Universitaria San Miguel se realizará varios estudios en relación con la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de un establecimiento educativo.

La Universidad Estatal de Bolívar (UEB) es una institución reconocida a nivel nacional, su misión es la Universidad humanista, emprendedora; gestora de investigación, ciencia, tecnología e innovación; impulsora de la interculturalidad; competente, vinculada a sectores sociales y redes de cooperación nacional e internacional; orientada hacia la transformación, y desarrollo humano sostenible y su visión es la de formar profesionales humanistas, líderes emprendedores, competentes, con valores para servir y apoyar el desarrollo, humano sostenible. Su matriz se localiza en la ciudad de Guaranda, y cuenta con una Extensión Universitaria en el Cantón San Miguel de Bolívar. (Universidad Estatal de Bolívar, 2024)

Se determina que la falta de motivación conlleva factores como: bajo rendimiento, falta de colaboración, etc. Las personas que se sienten atrapadas en una rutina sin fin, sin metas claras o sin un propósito definido pueden experimentar frustración y estrés como resultado de esta apatía.

Además, la falta de motivación puede dañar las relaciones interpersonales, así como puede llevar a tensiones y distanciamiento con amigos, familiares y colegas. Esta falta de conexión social puede empeorar los sentimientos de aislamiento y desánimo.

En resumen, la falta de motivación puede tener un impacto significativo y profundo en la vida de una persona, afectando sus relaciones, salud mental y bienestar general. Por lo que es esencial identificar las causas fundamentales de la falta de

motivación y encontrar formas de recuperar el impulso y la energía necesarios para alcanzar metas importantes y vivir una vida plena.

El diagnóstico del proyecto nos permitirá identificar una variedad de complicaciones que obstaculizan el progreso normal de las tareas de los empleados, lo que conduce a bajo rendimiento, ausentismo, alta rotación de personal, baja moral y un entorno laboral desfavorable, entre otros problemas.

1.2 Formulación del Problema.

¿Cuál es el impacto de la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes?

1.3 Preguntas de Investigación.

- ¿Cómo perciben los docentes el proceso de evaluación de desempeño y cómo afecta a su motivación laboral?
- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar?
- ¿Cómo puede un plan de motivación laboral, basado en los resultados de la evaluación de desempeño, mejorar la motivación de los docentes?

1.4 Justificación.

La evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar es importante debido a que brindará a la Universidad Estatal de Bolívar conocimientos específicos y herramientas prácticas para optimizar el rendimiento de su fuerza laboral, mejorando así la eficiencia y competitividad de la misma. Es decir, cuando los docentes sienten que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su participación y compromiso. Esto aumenta su deseo de alcanzar sus metas y cumplir con una estrategia en la que se encuentran involucrados activamente. Es por ello que el proyecto tendrá un impacto positivo en la mejora y rendimiento de los docentes de la institución.

El proyecto de investigación cuenta con la autorización del director de la Extensión San Miguel Universidad Estatal de Bolívar y es factible realizarlo ya que será una ayuda para mejorar el clima laboral y la eficacia de las labores de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

Este proyecto se realiza con la finalidad de comprender y optimizar los elementos que afectan el desempeño laboral dentro de la misma institución. El mismo, busca identificar los factores importantes que puedan aumentar la motivación de los docentes con el objetivo de aumentar su rendimiento. Por otro lado, facilitará a la Universidad a desarrollar políticas internas, salarios emocionales y ambientes laborales que fomenten un alto nivel de compromiso y eficiencia en los docentes, al abordar la relación entre la motivación y la rentabilidad.

Finalmente permitirá a la Universidad ser más competitiva y tener éxito a largo plazo, al maximizar el potencial de su fuerza laboral, el desarrollo del proyecto de la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes tiene un impacto significativo en el ámbito social, al influir en la calidad de vida de los mismos y en la dinámica laboral en general. La investigación no solo mejorará el bienestar mental de los docentes, sino que también reducirá las tensiones laborales y la incidencia de problemas relacionados con el estrés en la sociedad, al identificar y promover prácticas que mejoren la motivación.

El proyecto contribuirá a aumentar la estabilidad económica y la eficiencia empresarial y, por lo tanto, el crecimiento económico a nivel comunitario al fomentar entornos de trabajo positivos y altamente eficientes. Por otro lado, el proyecto reducirá los costos de rotación, ausentismo de personal y de procesos de capacitación, lo que tiene un efecto positivo en las empresas.

El proyecto tiene un aspecto positivo al cambiar las prácticas laborales y la cultura empresarial, lo que conllevará adoptar medidas eficientes que reduzcan el consumo de recursos y minimicen los efectos ambientales, por ende, puede conducir a la implementación de tecnologías y procesos más sostenibles.

Los docentes estarán más inclinados a apoyar y participar en iniciativas de responsabilidad social empresarial, incluidas las relacionadas con el medio ambiente, cuando se sientan más comprometidos y satisfechos con su trabajo.

El proyecto de evaluación de desempeño en la motivación beneficiará a los docentes que dictarán clases desde primero a noveno de la Carrera de Gestión del Talento Humano, a los estudiantes, y a las empresas públicas y privadas cuando los alumnos ejerzan la profesión de la carrera de Gestión del Talento Humano. Se fomentará el crecimiento económico al aumentar la eficiencia y la calidad del trabajo, lo que

generará empleo y contribuirá al desarrollo económico a nivel local y regional. La creación de un ambiente laboral positivo y la reducción de la rotación del personal docente mejorarán la calidad de vida de los trabajadores y fortalecerán la cohesión social al proporcionar empleo estable y oportunidades de desarrollo profesional.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar el impacto de la evaluación de desempeño en la motivación de los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período académico octubre 2023-febrero 2024.

1.5.2. Objetivo Específicos

- Verificar los resultados de la evaluación de desempeño docente en la Carrera de Gestión del talento Humano.
- Identificar los factores específicos que influyen en la motivación de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, a través de métodos cualitativos como entrevistas o grupos focales.
- Diseñar un plan de motivación laboral para los docentes de la carrera de gestión del talento humano de la Universidad estatal de Bolívar.

1.6 Variables (Operacionalización)

- **Variable Independiente:** Evaluación de desempeño docente
- **Variable Dependiente:** Motivación de los docentes

Tabla 1:

Operacionalización de variables

Ítems	Variables	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
	Evaluación de desempeño	La evaluación del desempeño es un proceso que se lleva a cabo de acuerdo con las características específicas de la organización y se utiliza como una estrategia clave. (Parra, 2019). La evaluación del desempeño laboral es un proceso que se lleva a cabo de acuerdo con las características de la organización y se utiliza como estrategia, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos de la organización, así como la competitividad demostrada y las capacidades laborales de los empleados**.** (Guartán, Torres, & Ollague, 2019)	La evaluación del desempeño sirve para tomar decisiones sobre el ascenso, el salario o los incentivos de los empleados. Para realizar esta evaluación, se debe definir el puesto de trabajo, evaluar el desempeño en función del puesto y dar la retroalimentación correspondiente. (Guartán, Torres, & Ollague, 2019)	Productividad y Eficiencia	Uso de recursos	Encuesta	Guía de entrevista
					Optimización de procesos	Encuesta	Guía de entrevista
				Innovación y Creatividad	Número de Nuevas Ideas Generadas	Encuesta	Guía de entrevista
					Participación en Actividades Creativas	Encuesta	Guía de entrevista
				Adaptabilidad y Flexibilidad	Eficacia en la Gestión del Cambio	Encuesta	Guía de entrevista
					Tiempo de Respuesta a Cambios	Encuesta	Guía de entrevista
	Motivación	La motivación es la habilidad de las organizaciones o instituciones para mantener una actitud positiva en sus empleados con respecto a las tareas que realizan. (Santos Luna, 2018)	La motivación sirve para generar una conducta que los lleve a cumplir con los objetivos organizacionales, por lo que tener a los trabajadores motivados conduce a la creación de un clima organizacional positivo. (BARRIENTOS PRADO, 2020)	Reconocimiento	Económicos	Encuesta	Guía de entrevista
					Desarrollo profesional	Encuesta	Guía de entrevista
				Motivación intrínseca	Autodeterminación	Encuesta	Guía de entrevista
					Sentido de logro	Encuesta	Guía de entrevista

				Seguridad Laboral	Rotación de docentes	Entrevista	Cuestionario
					Tasa de accidentes laborales	Entrevista	Cuestionario

Fuente: Elaborado por Estrada Diego y Montoya Paola.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según Manjarrez,Boza& Mendoza (2020), la motivación es un proceso psicológico que involucra el impulso (amplitud), la dirección y la persistencia del comportamiento. La mayoría de las actividades laborales están "motivadas".

El entorno laboral y el contenido del trabajo son los dos componentes principales que determinan la conducta laboral motivada. Los primeros hacen referencia a las características del ambiente en donde tiene lugar la actividad laboral.

El mismo autor menciona que la motivación es un tema complejo en la mayoría de los ambientes laborales. Si un empleado no puede realizar sus tareas, puede ser enviado a capacitación para adquirir nuevas habilidades laborales. Si no logra aprender estas habilidades, las tareas deberían simplificarse y un empleado más eficiente se encargaría de proporcionarle las herramientas necesarias para cumplir su trabajo, lo que permitiría al empleado desempeñarse de manera eficaz.

De acuerdo con Bermúdez (2021), la persona está en un estado de motivación constante y cree que a medida que se satisface un deseo, surge otro. El enfoque de Maslow es muy útil para la administración de recursos humanos porque representa un modelo del comportamiento de las personas basado en la carencia (o falta de satisfacción de una necesidad específica) y la satisfacción que lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Históricamente, uno de los temas de estudio más importantes dentro de las ciencias administrativas ha sido la motivación que tienen los trabajadores de las pequeñas empresas para el desempeño de sus actividades laborales. La investigación realizada tiene como objetivo establecer la presión o incidencia que tiene la motivación en el desempeño de las actividades que realizan los trabajadores de planta de las pequeñas empresas que están domiciliadas en la provincia de Manabí-Ecuador.

2.2. Científico

Ambiente laboral:

> El ambiente laboral está vinculado a cómo los empleados perciben los factores que determinan la calidad de su experiencia en el lugar de trabajo, los cuales pueden ser tanto tangibles como intangibles contar con estos factores bien gestionados es crucial para las organizaciones, ya que esto se traduce en alta productividad, buen desempeño, y en la atracción y retención del mejor talento, constituyendo una ventaja competitiva significativa (Vragas, 2024).

Desempeño del Personal

El desempeño de un empleado está estrechamente vinculado a sus actitudes y habilidades, y depende tanto de las metas que desea alcanzar como de las políticas, estándares, visión y misión de la organización (Romero & Urdaneta, 2019).

Evaluación de desempeño

Para Rivero (2019), la evaluación de desempeño consiste en que un grupo de personas valore a otra mediante una serie de ítems o factores predefinidos, no solo para identificar los errores, sino también para reflejarse en las acciones diseñadas de forma estratégica para buscar la mejora continua. Estos elementos son comportamientos que se pueden observar mientras se desarrolla la práctica profesional diaria.

Asimismo, la evaluación del desempeño tiene como objetivo informar a los trabajadores sobre cómo están en su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y los resultados positivos obtenidos, corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados en relación con los objetivos establecidos; permite al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro al ver con claridad la trayectoria de su carrera.

Evaluación 360º

La evaluación 360 grados consiste en un grupo de personas que clasifican a otras según un conjunto predeterminado de factores. Se enfocan en los comportamientos observables de las personas mientras desarrollan su práctica profesional diaria. (Manobanda Paucar & Vaca Tubon, 2022)

Se trata de una evaluación de desempeño por turnos en la que se evalúa a todos los participantes que tuvieron alguna interacción. El jefe, los compañeros, los compañeros, los subordinados, los clientes, los proveedores internos y externos, en

última instancia, todos participan en la evaluación de 360 grados. (Manobanda Paucar & Vaca Tubon, 2022)

Con esta estrategia, el evaluador puede obtener un perfil completo del empleado. Recibe una retroalimentación detallada sobre el comportamiento del empleado y valora su desempeño en el trabajo. El empleador puede controlar el desarrollo de un empleado al medir sus áreas de subjetividad, como sus habilidades de liderazgo y personalidad. Los principales usos de la evaluación de 360 grados según (Manobanda Paucar & Vaca Tubon, 2022) son:

a) Medir el Desempeño de la persona.

b) Medir las competencias

c) Diseñar Programas de Desarrollo.

> La principal ventaja de la evaluación de desempeño 360º es que nos permite seleccionar a los empleados para capacitación o reforzar el conocimiento en las áreas que presentan ciertas debilidades. Tener empleados que no tienen la competitividad necesaria para desempeñar su cargo se convierte en un problema que, si no se detecta y elimina, puede resultar en pérdidas irrazonables para la empresa. (Manobanda Paucar & Vaca Tubon, 2022)

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se dedica a desarrollar capacidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizativa que facilite la asignación de recursos necesarios para llevar a cabo estas estrategias de manera exitosa, esto nos permite anticiparnos y gestionar el cambio en conjunto, y desarrollar estrategias a largo plazo que garanticen el propósito y la continuidad de la organización (Castro & Delgado, 2020).

La gestión del talento humano incluye la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control necesarios para fomentar un desempeño eficiente y eficaz de los empleados, y proporciona los medios para que las personas que trabajan en este campo alcancen sus objetivos. Los objetivos individuales y de equipo están relacionados, directa o indirectamente, con el trabajo (Castro & Delgado, 2020).

Motivación

La motivación ha cobrado gran importancia debido a su papel fundamental en el éxito de las organizaciones. Se basa en el bienestar y el impulso del personal para

lograr un progreso y desempeño efectivos en las actividades y funciones que deben llevar a cabo. (Parrales Reyes, Villao Reyes, & Pisco Suarez, 2022)

> Una cosa que nunca debe faltar entre tus empleados es la motivación, debido a que supone un cambio cualitativo en la realización de un trabajo y en la manera de mantener un ambiente proactivo y agradable. El compromiso es una de las ventajas más significativas de la motivación. Tener empleados motivados resultará en empleados comprometidos y motivados. Por supuesto, la motivación es un tema importante en todos los negocios, pero tiene sus propias características. La motivación en las empresas no siempre está a la altura esperada. (Parrales Reyes, Villao Reyes, & Pisco Suarez, 2022)

Tipos de motivación

- **Motivación extrínseca**

En la motivación extrínseca, la conducta está dirigida por consecuencias que no están relacionadas con la tarea en sí misma. Se distingue según el grado de autodeterminación: regulación externa (controlada por motivos externos), regulación introyectada (la persona se impulsa a actuar para evitar sentimientos de culpa o para mantener su autoestima), regulación identificada (las acciones están guiadas por el reconocimiento consciente del valor que tiene la actividad para alcanzar metas personales), regulación integrada (la motivación está alineada con otros valores y necesidades del individuo). (Trasmonte Rosendo & Maldonado Mosquera, 2022)

- **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca es el ejemplo más representativo de la motivación autodeterminada que es la participación que se lleva a cabo por el disfrute, el interés y la satisfacción que se experimentan al realizar la tarea. (Trasmonte Rosendo & Maldonado Mosquera, 2022)

Factores que influyen en la motivación

Para que exista una buena motivación laboral es necesario la ejecución de factores esenciales, los cuales se detallan a continuación:

1. **Lugar de trabajo:**

En ciertas situaciones, los lugares de trabajo no son adecuados para las funciones de los empleados, dependiendo de las tareas que deben llevar a cabo, ya sea por

problemas de mobiliario o por la adquisición de las herramientas necesarias para completar. Por lo tanto, es fundamental que la organización ofrezca un entorno de trabajo agradable para que los empleados puedan completar sus tareas de la manera más eficiente posible (Trasmonte Rosendo & Maldonado Mosquera, 2022).

2. Ambiente de trabajo:

Las personas siempre tienen diferencias, pero lo ideal es que los compañeros trabajen juntos con respeto y colaboración. Es esencial que los líderes establezcan un entorno laboral favorable que fomente la solidaridad entre los empleados (Trasmonte Rosendo & Maldonado Mosquera, 2022).

3. Participación y autonomía:

Es fundamental involucrar a sus colaboradores en la toma de decisiones de la empresa porque les permite conocer sus puntos de vista, lo que ayuda a encontrar soluciones adecuadas a los problemas que enfrenta la empresa. Permitir que los empleados realicen sus tareas les da la confianza y autonomía que necesitan para desenvolverse con tranquilidad y completar cada tarea sin problemas (Trasmonte Rosendo & Maldonado Mosquera, 2022).

4. Condiciones de trabajo

Los incentivos como comisiones, horarios flexibles y bonos, entre otros, podrían aumentar la satisfacción laboral de un empleado, debido a que las personas se sienten motivadas cuando se le reconoce el trabajo realizado a beneficio de la empresa, no solo por la remuneración económica, sino también por la iniciativa que la empresa tiene con ellos, destacando su importancia para su crecimiento. (Parrales Reyes, Villao Reyes, & Pisco Suarez, 2022)

2.3. Conceptual

2.3.1. Ausentismo

El ausentismo es un fenómeno inherente a todas las organizaciones, independientemente de su actividad económica. (Rojas Pimentel & Izaguirre Torres, 2020)

2.3.2. Clima Laboral

El clima laboral refleja el comportamiento de la misma organización y se refiere a un conjunto de características que rodean a los empleados en un entorno organizacional o institucional. (Vélez Mendoza & Escandón Franco, 2021)

2.3.3. Competitividad

Se refiere a la capacidad efectiva para realizar una tarea laboral con éxito. (Cordero Clavijo, Córdova Tobar, Moreira Sarmiento, & Quevedo Jumbo, 2020)

2.3.4. Eficacia

La eficacia es una medida de éxito, por ende, la eficacia se refiere a su capacidad de compensar una necesidad de la humanidad mediante los productos (bienes o servicios) que presta. (Vélez Mendoza & Escandón Franco, 2021)

2.3.5. Eficiencia

La eficiencia es una relación técnica entre costos y beneficios. También se refiere a la mejor forma de hacer las cosas (método), para que los recursos humanos se utilicen de la manera más eficiente. (Vélez Mendoza & Escandón Franco, 2021)

2.3.6. Motivación laboral

Es la fuerza o impulso interno que nos estimula a realizar una tarea específica, para lo cual dedicamos voluntariamente nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada. (Macías García & Vanga Arvelo, 2021)

2.3.7. Productividad

Relación entre el producto obtenido y los insumos empleados, medidos en términos reales; en un sentido, la productividad mide la frecuencia del trabajo humano en distintas circunstancias; en otro, calcula la eficiencia con que se emplean en la producción de recursos del capital y de la mano de obra. (Vera & Ardila, pág. 46).

2.3.8. Recompensa

La recompensa muestra cómo se sienten los empleados con respecto a un sistema de recompensas adecuado o no, y se compara con sus pares de manera inmediata (Carhuayal Huaranga, El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A., 2020).

2.3.9. Rendimiento

El rendimiento se describe como aquellos comportamientos específicos que son cruciales para alcanzar las metas, objetivos o propósitos de la organización y que están bajo el control del empleado (Carhuayal Huaranga, 2020)

2.3.10. Rotación del personal

En muchas ocasiones, la rotación de personal es el resultado de un entorno de trabajo desfavorable que impide el progreso de los empleados. (Centeno Cox & González Herrera, 2020)

2.4. Legal

2.4.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Art. 33.- El trabajo es un derecho, un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Constitución de la república del Ecuador, 2021)

2.4.2. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Art. 23. Derechos de las servidoras y los servidores públicos, son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos. A continuación, se mencionan algunos literales definidos por (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011) que conciernen a la motivación al personal:

a) Gozar de estabilidad en su puesto.

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables.

c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley.

e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.

g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley.

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.

o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social.

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades.

2.4.3. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Art. 39.- Actividades económico productivas en las instituciones de educación superior. - Las actividades económicas, productivas o comerciales que realicen las instituciones de educación superior, que sean ajenas al proceso académico y a la gestión universitaria, no se beneficiarán del régimen de exoneraciones o exenciones tributarias ni de exclusividad en el ejercicio de tales actividades. Los recursos obtenidos de dichas actividades formarán parte del patrimonio de las instituciones. Los servicios o trabajo prestados por estudiantes, docentes o personal administrativo serán remunerados de conformidad con las disposiciones legales que correspondan. La relación entre estas actividades y las prácticas académicas serán reglamentadas por el Consejo de Educación Superior. (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2018)

Art. 79.- Del fortalecimiento al talento humano. - El Estado a través de las entidades competentes fomentará el otorgamiento de crédito educativo y becas en favor de los estudiantes, docentes e investigadores del sistema de educación superior. El órgano rector de la política de fortalecimiento del talento humano coordinará con el sistema financiero el otorgamiento de créditos educativos en

condiciones favorables para los estudiantes de todos los niveles de la educación superior. (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2018)

2.4.4. REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOSEP

Art. 215.- De la evaluación. - Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011).

Art. 216.- Objetivo específico.- La evaluación del desempeño programada y por resultados tiene como objetivo medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores, mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada a mejorar la calidad de servicio y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011).

Art. 217.- Ámbito de aplicación de la evaluación del desempeño. - Estarán sujetos a la evaluación del desempeño todas y todos los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011).

2.4.5. REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Art. 57.- Reconocimiento, homologación y revalidación de títulos extranjeros. - El órgano rector de la política pública de educación superior establecerá procesos ágiles para el reconocimiento y registro de los títulos obtenidos en el extranjero, de conformidad a lo establecido en la normativa que el Consejo de Educación Superior expida para el efecto. Las solicitudes de reconocimiento y registro de títulos obtenidos en el extranjero deberán atenderse en un plazo no mayor a treinta (30)

días, salvo excepciones debidamente motivadas. (REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2019)

2.4.6. REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 77.- Disposiciones generales para la promoción. - Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas, se seguirán los siguientes criterios: Literal b):

b) Los requisitos para la promoción relacionados con la actualización científica y pedagógica, la experiencia y la evaluación docente no podrán ser reemplazados por otros que establezcan las universidades y escuelas politécnicas, salvo lo establecido en los literales h); i); y j), de este artículo;

Artículo 290.- Disposiciones generales para la promoción. - Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular, la IES deberá considerar los siguientes criterios:

a) Los requisitos para la promoción relacionados con la actualización académica y pedagógica, la experiencia y la evaluación docente no podrán ser reemplazados por otros, sin perjuicio de que la IES pueda considerar las horas de participación de su personal académico como facilitadores externos o evaluadores del CES o del CACES, lo que deberá estar determinado en su normativa interna, teniendo en cuenta que:

1. La participación como facilitadores externos del CES tendrá una equivalencia de veinticuatro (24) horas de capacitación para carreras y programas de especialización y maestría; y, treinta y dos (32) horas de capacitación para programas de doctorado. Solo podrá realizarse la equivalencia de hasta dos (2) facilitaciones externas de para la promoción de una categoría a otra;

2. La participación como facilitador o evaluador externo del CACES tendrá una equivalencia de treinta y dos (32) horas de capacitación por dos (2) meses de trabajo. Solo podrá realizarse la equivalencia de hasta cuatro (4) meses de trabajo de esta facilitación externa para la promoción de una categoría a otra;

3. La participación como facilitadores externos del CES en tres (3) evaluaciones académicas tanto para carreras de nivel técnico o tecnológico superior y equivalentes, de grado o programas de especialización, maestría o doctorado tendrán una equivalencia a una (1) dirección de trabajo de titulación de maestría o su equivalente. Esta participación será debidamente certificada por el CES.

4. El personal académico titular que, en el periodo considerado para la promoción, hubiere ejercido las funciones de rector o vicerrector de una IES, así como autoridad de un organismo público del Sistema de Educación Superior, estará exento del cumplimiento del requisito de docencia, investigación y capacitación que se exige para la promoción, en un porcentaje proporcional al tiempo de ejercicio de sus funciones como autoridad.

En todos los casos de promoción se emitirá el acta de constancia con la fecha en que se llevó a cabo y se realizará una adenda al respectivo contrato laboral. (REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2023)

2.4.7. REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DOCENTE UEB

Artículo 76.- Disposiciones generales para la promoción. - Para la valoración de los requisitos exigidos para la promoción del personal académico titular de la Universidad Estatal de Bolívar, se seguirán los siguientes criterios: Literal b)

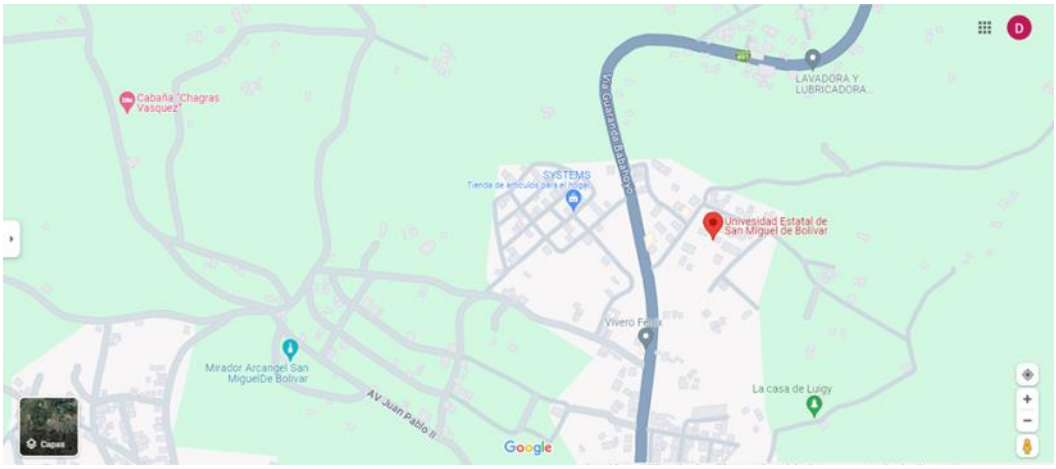
b. Los requisitos para la promoción relacionados con la actualización científica y pedagógica, la experiencia y la evaluación docente no podrán ser reemplazados por otros que establezca la universidad, salvo lo establecido en los literales h); i); y j), de este artículo; (REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONALACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, 2023)

2.5. Georreferencial

El trabajo de investigación se lo realizará en la Provincia Bolívar, cantón San Miguel, específicamente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

Gráfico 1:

Extensión San Miguel, Universidad Estatal de Bolívar.



Fuente: El grafico representa una vista de ubicación de la Universidad Estatal de Bolívar, extensión San Miguel. Tomada de Google Maps, enlace: https://www.google.com/maps/place/Univesidad+Estatal+de+San+Miguel+de+Bol%C3%ADvar/@-1.7016431,79.0363748,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x91d3226cdddb92c1:0x5b94b2c9be2cb883!8m2!3d-1.7016431!4d-79.0337999!16s%2Fg%2F113flgcqn?entry=ttu

CAPITULO III.

METODOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cualitativo y cuantitativo

- **Enfoque cualitativo.**

La investigación cualitativa se centra en cómo suceden las cosas o los eventos, por lo que se ocupa de las actitudes, las creencias o las formas en que las personas dan sentido e interpretan sus experiencias y el mundo que los rodea. Como resultado, se pone mayor énfasis en el razonamiento inductivo. (Valle Taiman, 2022)

> El enfoque cualitativo nos permite reconocer cómo los fenómenos educativos o las problemáticas adquieren un sentido más enfocado en un ámbito y cómo se interpretan, experimentan o responden en situaciones particulares, ligadas a una cultura, una institución, un grupo social, una escuela, e incluso a una persona particular". Por lo tanto, los resultados de la investigación cualitativa no pueden generalizarse, además, no se tiene la intención de llegar a conclusiones que sean válidas para todos los casos, sino únicamente para la situación analizada. (Valle Taiman, 2022, pág.11).

Por otra parte, la investigación tiene un enfoque cualitativo debido a que permite una exploración exhaustiva de las experiencias, percepciones y contextos sociales de los trabajadores en el lugar de trabajo; el enfoque cualitativo facilita la comprensión de las complejidades y matices de las vivencias de los trabajadores en relación con su motivación y su impacto en la productividad porque la motivación es un fenómeno intrínsecamente ligado a la subjetividad.

Sin imponer categorías previamente establecidas, el enfoque cualitativo permite la identificación inductiva de patrones emergentes y temas significativos. Esto es importante en áreas como la motivación laboral, donde las variables pueden ser muy subjetivas y variar significativamente entre personas. El enfoque cualitativo tiene la capacidad de adaptarse a la diversidad y complejidad de las experiencias laborales porque es flexible (Valle Taiman, 2022).

- **Enfoque cuantitativo**

> Este tipo de investigación evalúa hipótesis dentro de una teoría. Para lograrlo, se recopilan datos basados en una variedad de variables; la sistematización de los datos y el uso de estadísticas son fundamentales, se llegan a conclusiones a partir del análisis de estos datos. Por lo tanto, la investigación cuantitativa suele utilizar un método deductivo (Valle Taiman, 2022)**.**

La capacidad de generalizar los datos determina la validez de estos estudios, por lo tanto, la determinación precisa del tamaño de la muestra será basada en la población que a investigar. Como se mencionó anteriormente, la estadística es una herramienta esencial para determinar el tamaño de la muestra, analizar las relaciones entre variables y, sobre todo, asegurar la confiabilidad de la muestra, la posibilidad de generalizar los resultados y las conclusiones del enfoque cuantitativo también garantiza la calidad de la investigación. (Valle Taiman, 2022)

Por otra parte, la investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que aumenta la validez externa de la investigación al permitir la generalización de los hallazgos a través de muestras representativas. Se puede identificar patrones de motivación que podrían aplicarse a una población más amplia, recopilar datos de una muestra amplia de empleados utilizando instrumentos de medición estandarizados, como encuestas o cuestionarios. Esto puede ser particularmente útil para informar las decisiones y estrategias de gestión organizacionales.

3.3. Métodos de Investigación

En la presente investigación se aplicará el método deductivo, inductivo y analítico.

- **Método deductivo**

El método deductivo se refiere a la forma particular de pensar o razonar que, a partir de un conjunto específico de premisas o proposiciones, llega a conclusiones lógicas y válidas. La validez de las conclusiones se basará en la validez de las premisas, el enfoque de pensamiento oscila entre lo abstracto (como las leyes y los principios) y lo concreto (como los hechos concretos y específicos). (Carbajal Suárez, 2019)

El método deductivo, las premisas de un razonamiento ya contienen las conclusiones, por lo que solo se requiere un análisis o desglose de ellas para obtener el resultado. (Carbajal Suárez, 2019)

Por otra parte, en la presente investigación se procedió a utilizar el método deductivo debido a que contribuyó a encontrar modelos y teorías existentes sobre la productividad y la motivación laboral. Los cuáles pueden ser las premisas iniciales o principios generales. Luego, a través de un análisis detallado de la literatura existente, y posiblemente a través de la recopilación y análisis de datos empíricos, se podrían llegar a conclusiones específicas (Carbajal Suárez, 2019).
Además, el método deductivo nos permitió establecer conexiones sólidas entre la teoría y los hallazgos de la investigación, lo que fortalece las conclusiones. Este método dio paso a evaluar de manera más precisa si la evidencia recopilada respalda o refuta las hipótesis iniciales.

- **Método inductivo**

El método inductivo es un enfoque científico que parte de antecedentes o hipótesis para llegar a conclusiones generales. Para llegar a una resolución o conclusión general sobre hechos y acciones concretos, suele basarse en la observación y experimentación de estos hechos y acciones. En este proceso, se comienza con los datos y finaliza con la creación de una teoría, por lo que se puede decir que se trata de lo particular y lo general. (Carbajal Suárez, 2019)
Por otra parte, en la presente investigación se procedió a utilizar el método inductivo, esto nos permitió una exploración exhaustiva de las experiencias y prácticas particulares en entornos laborales. Esto facilito descubrir patrones emergentes y obtener una comprensión más completa de la interacción entre la evaluación y la motivación.

- **Método analítico**

El método analítico es el que guía el proceso educativo desglosando o identificando los elementos o características individuales de un todo, siguiendo un orden lógico, además, emplea dos procedimientos: al analizar la realidad o un objeto, sus pasos son la observación, división, clasificación, descripción y narración; al analizar un hecho, los pasos son motivación, presentación del hecho, comentario y resumen. (Portilla Menacho & Honorio Valverde, 2022)
Por otra parte, en la presente investigación se procedió a utilizar el método analítico, el cual nos permitió descomponer y entender minuciosamente los diversos factores

y componentes que afectan la motivación de los docentes, esto abarcó observar, dividir y clasificar los diferentes elementos del entorno educativo, así como describir y explicar cómo cada uno de estos factores impacta en la motivación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En la presente investigación se utilizó la fuente primaria

Fuentes primarias

Las fuentes primarias son aquellas que obtienen datos directamente de la población o de una muestra de la población, para su recopilación se obtienen mediante una investigación directa al objeto de estudio, utilizando procedimientos establecidos, la mejor manera de obtener datos primarios es implementar un plan que implica tomar una serie de decisiones, incluidos los instrumentos y métodos de investigación, el plan de muestreo y las estrategias de contacto con el público (Torres, Paz, & Salazar, 2019).

El uso de fuentes primarias permitirá adaptar los instrumentos de recopilación de datos a las necesidades específicas de la investigación; en entrevistas o encuestas, las preguntas abiertas permiten a los participantes expresar sus opiniones de manera detallada, lo que enriquece el conjunto de datos y ofrece una comprensión más completa de los factores motivacionales que afectan a la productividad (Torres, Paz, & Salazar, 2019).

Por otra parte, la encuesta es el término intermedio entre la observación y la experimentación, también, la encuesta es un método descriptivo para encontrar ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc. (Torres, Paz, & Salazar, 2019)

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto no será necesario utilizar la fórmula de la muestra, por el hecho de que la población a estudiar es de 22 personas.

Estimación de Proporciones- Porcentajes

> Una muestra censal se refiere a una investigación en la que todas las unidades de la población se incluyen como muestra. La población a estudiar se considera censal porque al mismo tiempo constituye el universo que abarca tanto a la población como a la muestra. (Huaynate Bazalar, 2022)

En este estudio se procedió a realizar la encuesta a todos los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión

San Miguel, razón por la cual se llevó a cabo una muestra censal, es decir que la muestra está conformada por 22 docentes.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos de la encuesta se utilizará la tabulación en Excel, además, el procesamiento de los datos de los resultados de la evaluación de desempeño docente.

CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

1. ¿Cuáles son los principales factores que le motivan?

Tabla 2:

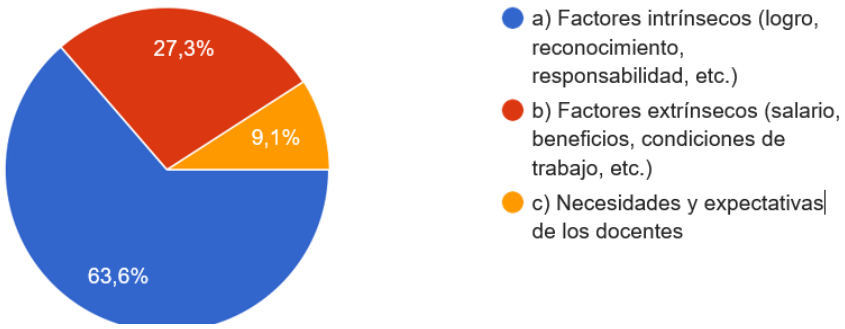
Pregunta N°1 Factores que motivan.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Factores intrínsecos (logro, reconocimiento, responsabilidad, etc.)	14	63,6
b) Factores extrínsecos (salario, beneficios, condiciones de trabajo, etc.)	6	27,3
c) Necesidades y expectativas de los docentes	2	9,1
TOTAL	**22**	**100,00**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2:

Pregunta N°1 Factores que motivan



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 63.6% menciona que los factores intrínsecos (logro, reconocimiento, responsabilidad, etc.) son los principales motivadores, mientras que el 27.3% se inclina por factores extrínsecos (salario, beneficios, condiciones de trabajo, etc.), y el 9.1% por las necesidades y expectativas de los

docentes. Esto indica que los docentes valoran más los aspectos internos y personales relacionados con su trabajo. De acuerdo con Deci & Ryan, (2020), la motivación intrínseca es crucial para el bienestar y el desempeño laboral, ya que está relacionada con la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas.

2. ¿Cómo percibe usted el nivel de motivación en la Carrera de Gestión del Talento Humano?

Tabla 3:

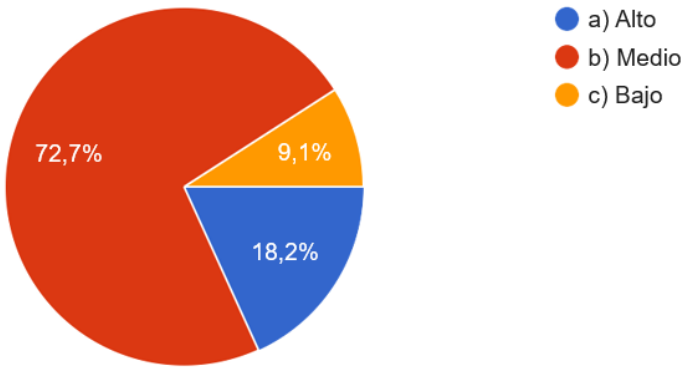
Pregunta N°2 Nivel de motivación.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Alto	4	18,2
Medio	16	72,7
Bajo	2	9,1
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3:

Pregunta N°2 Nivel de motivación.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 72.7% percibe un nivel medio de motivación, mientras que el 18.2% lo percibe alto y el 9.1% bajo. Esto sugiere que la mayoría de los docentes tienen una motivación moderada. Según Ryan & Deci, (2019),

mantener una motivación moderada puede ser indicativo de que hay espacio para mejorar las condiciones que influyen en la motivación docente.

3. ¿Qué estrategias de motivación se han implementado en la Carrera de Gestión del Talento Humano?

Tabla 4:

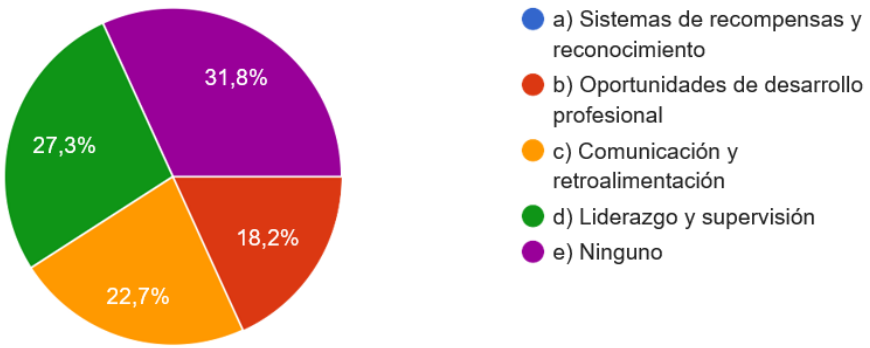
Pregunta N°3 Estrategias de motivación

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Sistemas de recompensas y reconocimiento		0,0
b) Oportunidades de desarrollo profesional	4	18,2
c) Comunicación y retroalimentación	5	22,7
d) Liderazgo y supervisión	6	27,3
e) Ninguno	7	31,8
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4:

Pregunta N°3 Estrategias de motivación



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 31.8% menciona que no se ha implementado ninguna estrategia de motivación, mientras que el 27.3% señala el liderazgo y supervisión, el 22.7% la comunicación y retroalimentación, y el 18.2% las oportunidades de desarrollo profesional. Esto indica una falta significativa de estrategias de motivación percibidas. De acuerdo con Yagual del Pezo, (2021), la

falta de estrategias de motivación puede afectar negativamente el compromiso y desempeño de los empleados.

4. ¿Cuál es la relación entre su motivación y su desempeño laboral?

Tabla 5:

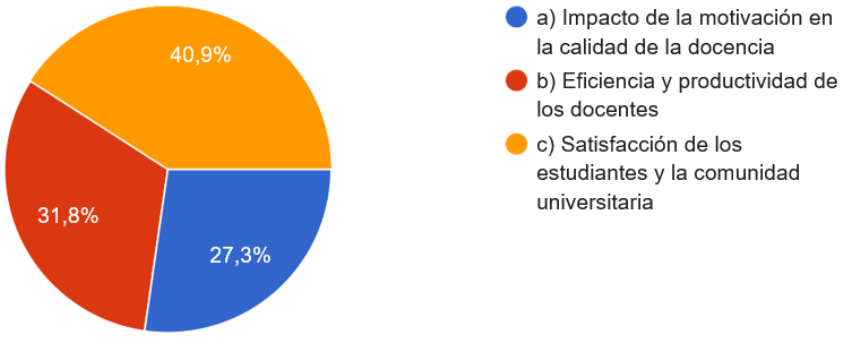
Pregunta N°4 Relación motivación y desempeño laboral.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Impacto de la motivación en la calidad de la docencia	6	27,3
b) Eficiencia y productividad de los docentes	7	31,8
c) Satisfacción de los estudiantes y la comunidad universitaria	9	40,9
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5:

Pregunta N°4 Relación motivación y desempeño laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 40.9% considera que su motivación impacta en la satisfacción de los estudiantes y la comunidad universitaria, el 31.8% en la eficiencia y productividad, y el 27.3% en la calidad de la docencia. Esto refleja que la motivación docente tiene un efecto significativo en múltiples aspectos del entorno educativo. Según Mero Espinoza, (2023), una alta motivación en los docentes se traduce en una mejor calidad educativa y satisfacción estudiantil.

5. ¿Qué factores pueden afectar negativamente su motivación?

Tabla 6:

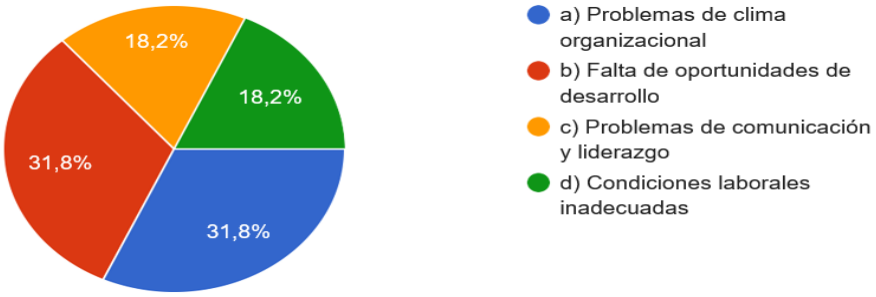
Pregunta N°5 Factores que afectan negativamente.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Problemas de clima organizacional	7	31,8
b) Falta de oportunidades de desarrollo	7	31,8
c) Problemas de comunicación y liderazgo	4	18,2
d) Condiciones laborales inadecuadas	4	18,2
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6:

Pregunta N°5 Factores que afectan negativamente.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 31.8% menciona que los problemas de clima organizacional y la falta de oportunidades de desarrollo afectan negativamente su motivación, mientras que el 18.2% señala problemas de comunicación y liderazgo y condiciones laborales inadecuadas. Esto sugiere que tanto el ambiente de trabajo como las oportunidades de crecimiento son cruciales para la motivación docente. Según Gómez, (2023), un ambiente de trabajo positivo y oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso de los empleados.

6. **¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?**

Tabla 7:

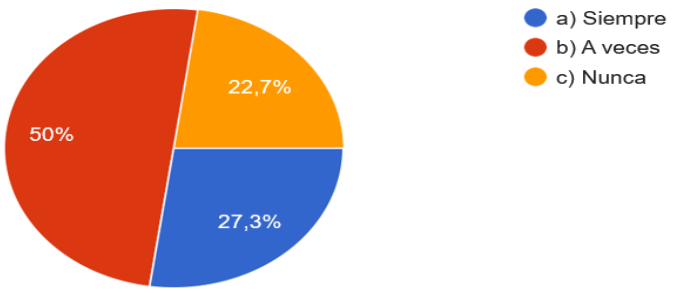
Pregunta N°6 Frecuencia retroalimentación constructiva.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Siempre	6	27,3
b) A veces	11	50,0
c) Nunca	5	22,7
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7:

Pregunta N°6 Frecuencia retroalimentación constructiva.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 50% menciona que recibe retroalimentación constructiva a veces, mientras que el 27.3% siempre y el 22.7% nunca. Esto indica que la retroalimentación constructiva no es consistente para todos los docentes. Según Torres & Huamanchumo, (2024), una retroalimentación constructiva frecuente es esencial para el desarrollo profesional y la mejora del desempeño.

7. **¿Cómo evalúa su satisfacción general con su trabajo como docente?**

Tabla 8:

Pregunta N°7 Satisfacción general con el trabajo docente.

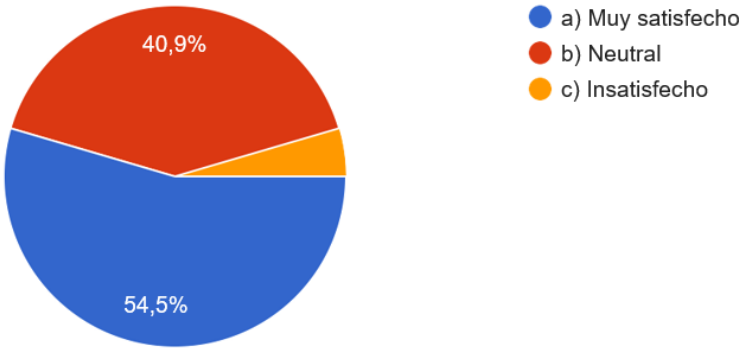
ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Muy satisfecho	12	54,5
b) Neutral	9	40,9

c) Insatisfecho	1	4,5
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 8:

Pregunta N°7 Satisfacción general con el trabajo docente.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 54.5% está muy satisfecho con su trabajo como docente, mientras que el 40.9% se siente neutral y el 4.5% insatisfecho. Esto sugiere una alta satisfacción general entre los docentes. De acuerdo con Pizarro, Fredes, Inostroza , & Torreblanca. (2019), la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación intrínseca y el bienestar en el trabajo.

8. ¿Qué tan motivado se siente para preparar sus clases?

Tabla 9:

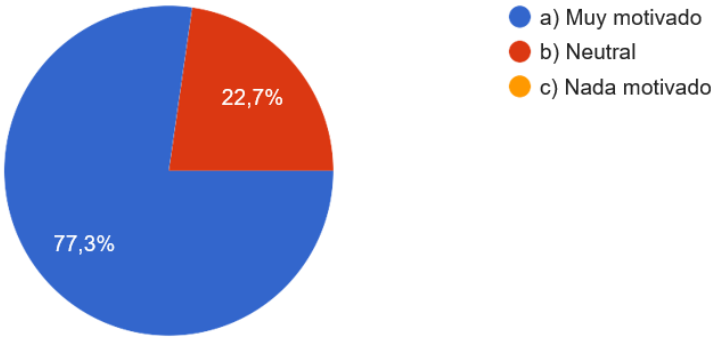
Pregunta N° 8 Motivación para preparar clases

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Muy motivado	17	77,3
b) Neutral	5	22,7
c) Nada motivado		0,0
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9:

Pregunta N°8 Motivación para preparar clases



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 77.3% se siente muy motivado para preparar sus clases, mientras que el 22.7% se siente neutral. Esto indica un alto nivel de motivación entre los docentes para la preparación de sus clases. Según Ryan & Deci, (2019), una alta motivación intrínseca está asociada con un mayor esfuerzo y dedicación en la preparación de tareas laborales.

9. **¿Considera que el ambiente laboral en la Carrera de Gestión delTalento Humano, de la Extensión Universitaria de San Miguel es favorable para su desempeño?**

Tabla 10:

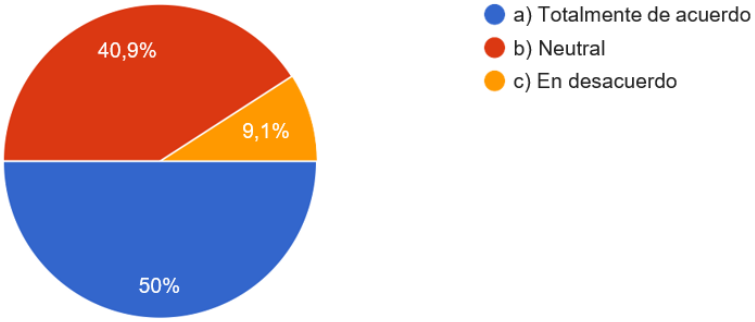
Pregunta N°9 Ambiente laboral.

ALTERNATIVAS	**CANTIDAD**	**PORCENTAJE**
a) Totalmente de acuerdo	11	50,0
b) Neutral	9	40,9
c) En desacuerdo	2	9,1
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 10:

Pregunta N°9 Ambiente laboral



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 50% considera que el ambiente laboral es favorable para su desempeño, mientras que el 40.9% se siente neutral y el 9.1% en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque la mayoría ve el ambiente laboral como positivo, hay espacio para mejoras. Según Arteaga & Pilligua, (2019), un ambiente laboral favorable es crucial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

10. ¿Cómo calificaría el apoyo que recibe de las autoridades de la Carrera Gestión del Talento Humano?

Tabla 11:

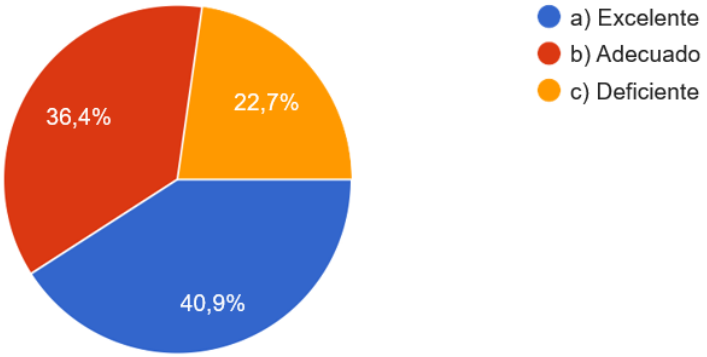
Pregunta N°10 Calificación apoyo autoridades.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Excelente	9	40,9
b) Adecuado	8	36,4
c) Deficiente	5	22,7
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 11:

Pregunta N°10 Calificación apoyo autoridades.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 40.9% califica el apoyo de las autoridades como excelente, el 36.4% como adecuado, y el 22.7% como deficiente. Esto indica una percepción variada sobre el apoyo recibido de las autoridades. Según Ruiz, y otros, (2021), un apoyo adecuado de las autoridades es fundamental para el desempeño y la motivación de los empleados.

11. **¿Qué tan accesibles son los recursos educativos (materiales, tecnologías, etc.) que necesita para su trabajo?**

Tabla 12:

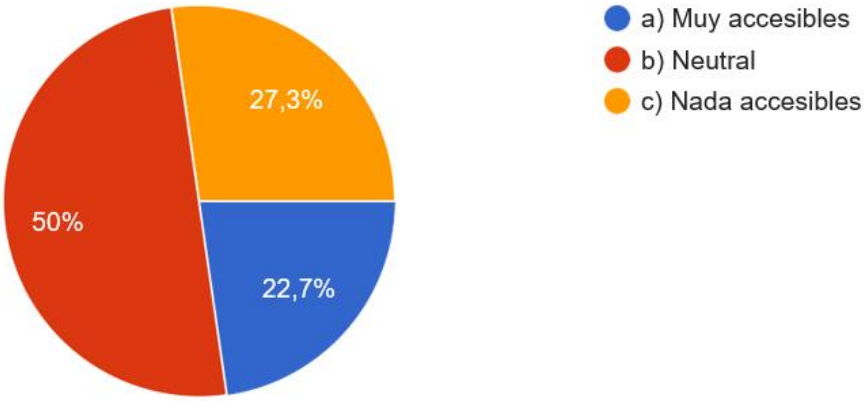
Pregunta N°11 Accesibilidad recursos educativos.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Muy accesibles	5	22,7
b) Neutral	11	50,0
c) Nada accesibles	6	27,3
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 12:

Pregunta N°11 Accesibilidad recursos educativos.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 50% menciona que los recursos educativos son neutrales en cuanto a su accesibilidad, mientras que el 22.7% los encuentra muy accesibles y el 27.3% nada accesibles. Esto sugiere que la accesibilidad a recursos educativos podría mejorar. Según Ccoto, (2023), la accesibilidad a recursos educativos es crucial para la eficacia docente y la calidad educativa.

12. ¿Cómo considera la carga laboral que tiene actualmente?

Tabla 13:

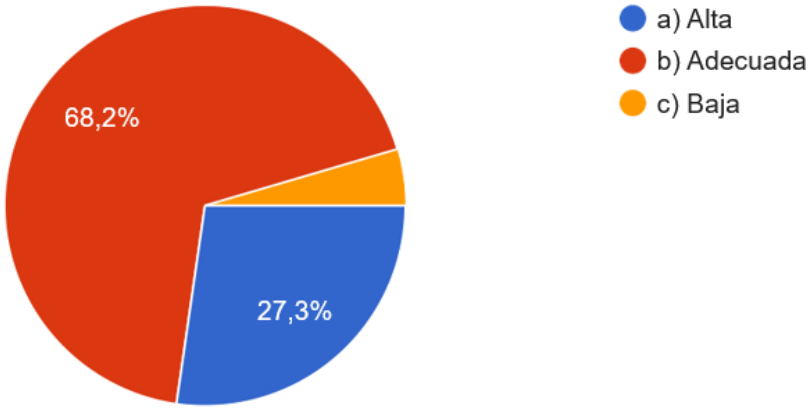
Pregunta N°12 Carga laboral actual.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Alta	6	27,3
b) Adecuada	15	68,2
c) Baja	1	4,5
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13:

Pregunta N°12 Carga laboral actual.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 68.2% considera su carga laboral adecuada, mientras que el 27.3% la percibe como alta y el 4.5% como baja. Esto sugiere que la mayoría de los docentes encuentran su carga laboral manejable. Según Clavijo, (2023), una carga laboral adecuada es crucial para el bienestar y el rendimiento de los empleados.

13. ¿Cómo afecta su motivación ofrecida por la Carrera de Gestión del Talento Humano en la oportunidad de desarrollo profesional?

Tabla 14:

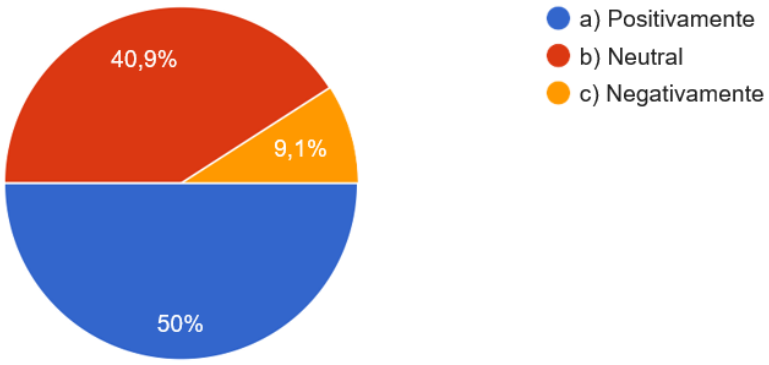
Pregunta N°13 Motivación en la oportunidad de desarrollo profesional.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Positivamente	11	50,0
b) Neutral	9	40,9
c) Negativamente	2	9,1
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 14:

Pregunta N°13 Motivación en la oportunidad de desarrollo profesional.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 50% menciona que la motivación ofrecida por la carrera afecta positivamente sus oportunidades de desarrollo profesional, mientras que el 40.9% lo ve neutral y el 9.1% negativamente. Esto indica que la motivación percibida tiene un impacto significativo en el desarrollo profesional. Según Rivera & González, (2024) la motivación intrínseca y extrínseca influye en las oportunidades de desarrollo y el crecimiento profesional.

14. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de capacitación y desarrollo profesional?

Tabla 15:

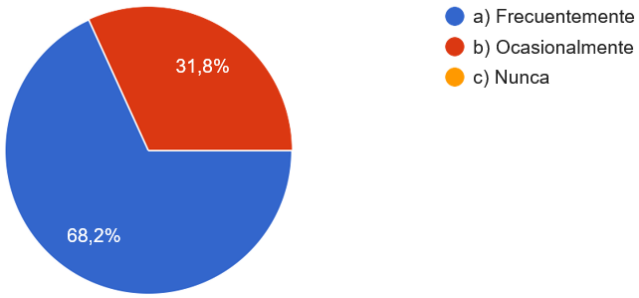
Pregunta N°14 Frecuencia de participación en actividades de desarrollo profesional.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Frecuentemente	15	68,2
b) Ocasionalmente	7	31,8
c) Nunca		0,0
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 15:

Pregunta N°14 Frecuencia de participación en actividades de desarrollo profesional.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 68.2% participa frecuentemente en actividades de capacitación y desarrollo profesional, mientras que el 31.8% lo hace ocasionalmente. Esto sugiere un alto nivel de participación en actividades de desarrollo. Según Pérez & Alfonso, (2023), la participación en actividades de capacitación es fundamental para el crecimiento profesional y el rendimiento laboral.

15. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la Extensión Universitaria San Miguel?

Tabla 16:

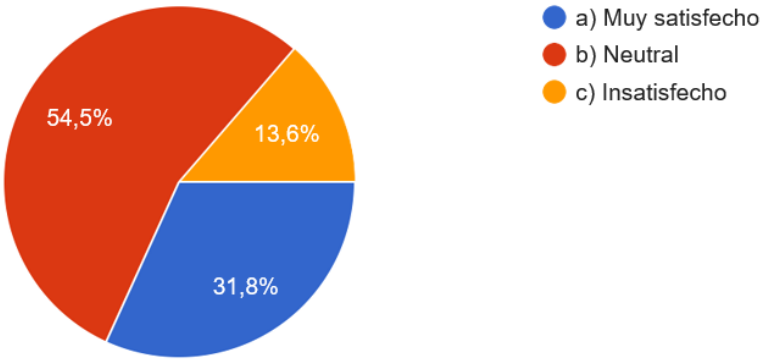
Pregunta N°15 Satisfacción con oportunidades de crecimiento profesional.

ALTERNATIVAS	**CANTIDAD**	**PORCENTAJE**
a) Muy satisfecho	7	31,8
b) Neutral	12	54,5
c) Insatisfecho	3	13,6
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 16:

Pregunta N°15 Satisfacción con oportunidades de crecimiento profesional.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 54.5% se siente neutral respecto a las oportunidades de promoción y crecimiento profesional, mientras que el 31.8% está muy satisfecho y el 13.6% insatisfecho. Esto sugiere que hay espacio para mejorar las oportunidades de promoción y crecimiento. Según Pérez & Alfonso (2023), las oportunidades de promoción y crecimiento son cruciales para la satisfacción y retención de los empleados.

16. ¿Qué tan motivado se siente para investigar y publicar trabajos académicos?

Tabla 17:

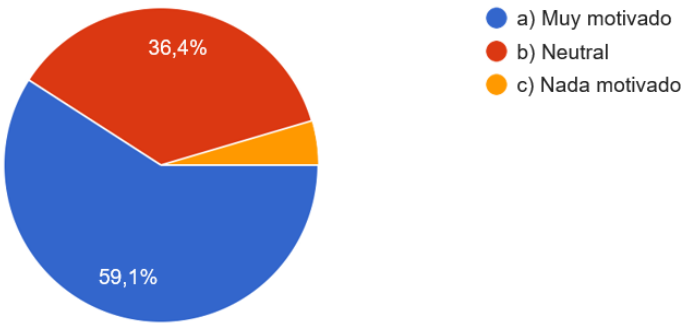
Pregunta N°16 Motivación para investigar trabajos académicos.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Muy motivado	13	59,1
b) Neutral	8	36,4
c) Nada motivado	1	4,5
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 17:

Pregunta N°16 Motivación para investigar trabajos académicos.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 59.1% se siente muy motivado para investigar y publicar trabajos académicos, mientras que el 36.4% se siente neutral y el 4.5% nada motivado. Esto indica un alto nivel de motivación para la investigación y publicación académica. Según Mora, y otros (2024), la motivación intrínseca es fundamental para la investigación y la producción académica de alta calidad.

17. ¿Cómo evalúa la comunicación interna dentro de la Carrera de Gestión del Talento Humano?

Tabla 18:

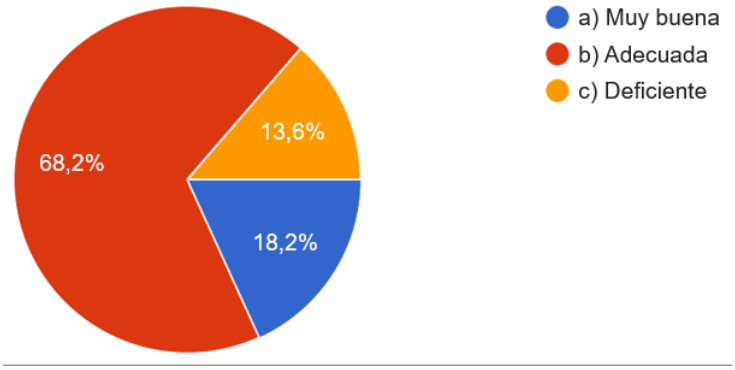
Pregunta N° 17 Evaluación de comunicación interna.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Muy buena	4	18,2
b) Adecuada	15	68,2
c) Deficiente	3	13,6
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 18:

Pregunta N° 17 Evaluación de comunicación interna.



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 68.2% evalúa la comunicación interna como adecuada, mientras que el 18.2% la considera muy buena y el 13.6% deficiente. Esto sugiere que, aunque la comunicación es mayormente adecuada, hay margen de mejora. Según Armijos (2022), una comunicación interna efectiva es crucial para la coordinación y el rendimiento profesional de los docentes.

18. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de evaluación de desempeño docente implementadas en la Extensión Universitaria SanMiguel?

Tabla 19:

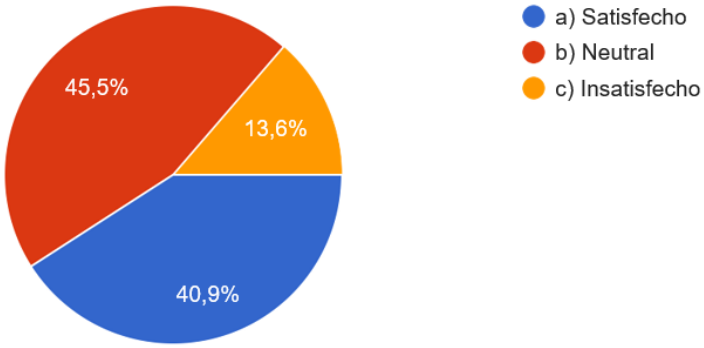
Pregunta N°18 Satisfacción con políticas de evaluación de desempeño.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Satisfecho	9	40,9
b) Neutral	10	45,5
c) Insatisfecho	3	13,6
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 19:

Pregunta N°18 Satisfacción con políticas de evaluación de desempeño.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 54.5% se siente neutral respecto a las políticas de evaluación del desempeño, mientras que el 36.4% está muy satisfecho y el 9.1% insatisfecho. Esto indica que las políticas de evaluación del desempeño son mayormente aceptadas, pero pueden necesitar ajustes. Según Mora, y otros (2024), las políticas de evaluación del desempeño efectivas son esenciales para el desarrollo y la motivación de los empleados.

19. ¿Considera que las políticas y procedimientos de la UniversidadEstatal de Bolívar, Extensión San Miguel apoyan su motivación?

Tabla 20:

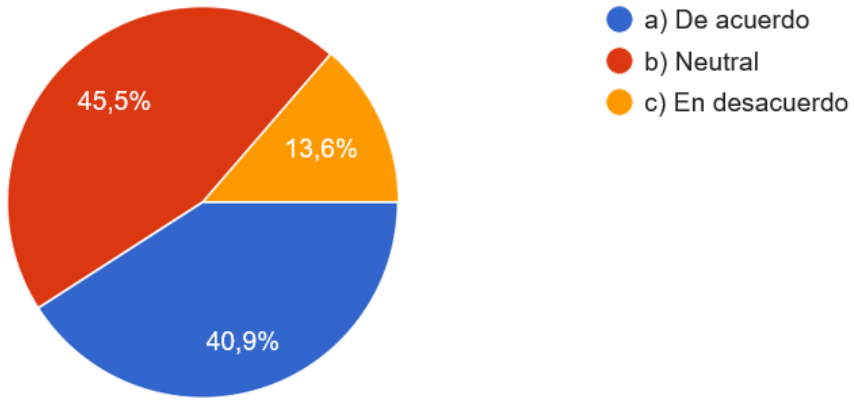
Pregunta N°19 Políticas y procedimientos apoyan la motivación.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) De acuerdo	9	40,9
b) Neutral	10	45,5
c) En desacuerdo	3	13,6
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 20:

Pregunta N°19 Políticas y procedimientos apoyan la motivación.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 63.6% describe su nivel de estrés laboral como moderado, mientras que el 22.7% lo percibe como alto y el 13.6% como bajo. Esto sugiere que la mayoría de los docentes experimentan un nivel moderado de estrés laboral. Según Lazarus y Folkman (2018), un nivel moderado de estrés puede ser manejable, pero es importante ofrecer apoyo para prevenir el estrés crónico.

20. ¿En qué medida el clima laboral influye en su motivación para cumplir con sus responsabilidades?

Tabla 21:

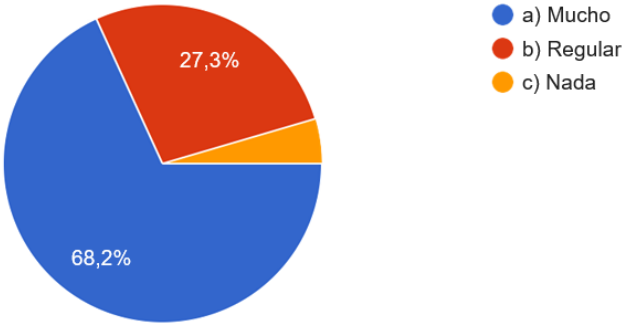
Pregunta N°20 Clima laboral.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
a) Mucho	15	68,2
b) Regular	6	27,3
c) Nada	1	4,5
TOTAL	**22**	**100,0**

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 21:

Pregunta N°20 Clima laboral.



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 45.5% percibe que su vida laboral y personal están bien equilibradas, mientras que el 40.9% se siente neutral y el 13.6% lo percibe desequilibrado. Esto indica que la mayoría de los docentes sienten que tienen un buen equilibrio entre su vida laboral y personal. Según Mora, y otros (2024), un buen equilibrio entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar y la satisfacción general de los empleados.

4.2. Análisis general

La encuesta realizada a los docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel revela que, en general, los docentes perciben sus condiciones laborales de manera positiva, especialmente en cuanto a las herramientas de trabajo y el ambiente laboral. No obstante, un 36% encuentra que las herramientas de trabajo son inadecuadas, lo cual puede afectar su postura y comodidad en el trabajo. La mayoría de los docentes (81.8%) está motivada y satisfecha con su trabajo, indicando una alta motivación intrínseca, aunque algunos consideran que las oportunidades de promoción y el apoyo institucional podrían mejorarse, ya que un 54.5% ve estas oportunidades como neutrales.

El ambiente laboral es generalmente favorable, con un 63.6% de los docentes calificándolo positivamente, y los docentes valoran positivamente el apoyo recibido de las autoridades (81.8%), aunque hay un 18.2% que lo considera insuficiente. La retroalimentación constructiva y las políticas de evaluación del desempeño muestran percepciones mixtas, con un 54.5% de los encuestados sintiéndose

neutrales respecto a las políticas de evaluación, lo que sugiere la necesidad de revisar y mejorar estos procesos para hacerlos más efectivos y motivadores.

La carga laboral es vista como adecuada por la mayoría (59.1%), pero hay un grupo (36.4%) que la considera alta. El nivel de estrés es mayormente moderado (63.6%), lo cual es manejable, pero es importante ofrecer apoyo para prevenir el estrés crónico. Además, el equilibrio entre la vida laboral y personal es percibido positivamente por el 45.5% de los docentes, aunque un 13.6% siente un desequilibrio que podría afectar su bienestar general.

En cuanto a la capacitación y el desarrollo profesional, los docentes participan activamente en estas actividades (86.4%), pero las oportunidades de promoción dentro de la institución son vistas de manera neutral por un 54.5%, señalando una posible área de mejora.

Es importante destacar que ciertos factores revelan áreas críticas que requieren atención. Solo un 9.1% de los docentes considera que se satisfacen adecuadamente sus necesidades y expectativas, lo cual indica que hay aspectos esenciales de su motivación que no están siendo abordados. Además, un 9.1% de los encuestados percibe un nivel bajo de motivación en la Carrera de Gestión del Talento Humano, lo que sugiere la presencia de factores desmotivadores significativos. A esto se suma la falta total de sistemas de recompensas y reconocimiento, un elemento crucial para mantener y aumentar la motivación de los docentes.

Podemos concluir diciendo que los resultados de la encuesta muestran un panorama mayormente positivo, con altos niveles de motivación y satisfacción, pero también destacan áreas clave que requieren atención para mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional de los docentes en la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel.

Gráfico 22:

Resultados de evaluación de desempeño; Periodo académico 2023.

Nº	Dedicacion	Tipo de Personal	Carrera	ocencia A	Docencia (	ocencia He	ultado Do	Investigac	Investigac	Resultado	Vinculacio	Vinculacio	Resultado	Gestión E	Gestión E	Resultado	Calificacio	Estado
1	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	21.8	**55.8**	40	60	35.71	--	--	--	--	--	--	91.51	Muy Bueno
2	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.6	**97.6**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.6	Excelente
3	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.56	**87.8**	--	--	--	--	--	--	40	60	10	97.8	Excelente
4	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	26.25	30.06	**91.31**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	91.31	Muy Bueno
5	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.17	**38.87**	--	--	--	40	60	10	40	60	50	98.87	Excelente
6	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	22.05	29.64	**86.69**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	86.69	Muy Bueno
7	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	28.35	24.81	**88.16**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	88.16	Muy Bueno
8	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	34.42	19.95	34.35	**88.72**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	88.72	Muy Bueno
9	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	33.43	**88.59**	--	--	--	--	--	--	40	60	10	98.59	Excelente
10	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.75	**66.72**	--	--	--	--	--	--	0	60	18.62	85.34	Muy Bueno
11	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.55	30.6	**95.15**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	95.15	Excelente
12	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.45	**97.45**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.45	Excelente
13	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.25	33.1	**97.35**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.35	Excelente
14	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.55	29.83	**78.65**	--	--	--	--	--	--	40	60	16.67	95.32	Excelente
15	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	33.66	**98.66**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	98.66	Excelente
16	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	24.78	**89.78**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	89.78	Muy Bueno
17	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	27.21	**92.21**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	92.21	Muy Bueno
18	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.35	**81.9**	--	--	--	--	--	--	40	60	15	96.9	Excelente
19	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	32.08	30	25.47	**87.55**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	87.55	Muy Bueno
20	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.22	**43.3**	--	--	--	--	--	--	40	60	55	98.3	Excelente
																	93.66	

Fuente: Dirección de gestión académica, Universidad Estatal de Bolívar

Tabla 22:

Promedio de los resultados de evaluación de desempeño periodo académico 2023.

N.º	Dedicación	Tipo de personal	Promedio
1	Tiempo Completo	6 Personal ocasional	93,55
2	Medio Tiempo	7 Personal ocasional	93,52
3	Tiempo Parcial	3 Personal ocasional	92,96
4	Tiempo Completo	4 Personal Titular	93,66
		Total	93,66

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Análisis General

En el período académico 2023-2024 se han evaluado a 20 docentes, de los cuales se dividen en 6 personal ocasional a tiempo completo (93,55%), 7 personal ocasional a medio tiempo (93,52%), 3 personal ocasional a tiempo parcial (92,96%) y 4 personal titular (93,66%).

A manera general la carrera de Gestión del talento humano tenía 93,66 % la cual se puede considerar que se encuentran en un rango "Muy bueno",

Por otra parte, los resultados actuales de las encuestas realizadas a los 22 docentes presentan un cuadro mayormente positivo para la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel. Los docentes muestran altos niveles de motivación y satisfacción, disfrutan de un ambiente laboral generalmente favorable y participan activamente en actividades de capacitación. No obstante, hay áreas cruciales que requieren atención, como la mejora de las herramientas de trabajo, la revisión de las políticas de evaluación del desempeño, y el fortalecimiento de las oportunidades de promoción y apoyo institucional. Abordar estos aspectos puede contribuir significativamente a mejorar las condiciones laborales y el desarrollo profesional de los docentes.

A pesar de que un 36% de los docentes considera inadecuadas las herramientas de trabajo, lo que puede impactar su comodidad y postura, la mayoría (81.8%) se siente motivada y satisfecha con su labor, mostrando una alta motivación intrínseca. Sin embargo, algunos ven las oportunidades de promoción y el apoyo institucional como áreas que necesitan mejora, con un 54.5% manteniendo una visión neutral sobre estas oportunidades. El ambiente laboral es generalmente positivo, con un 63.6% calificándolo favorablemente y un 81.8% valorando el apoyo de las autoridades, aunque un 18.2% lo considera insuficiente. Las percepciones sobre la retroalimentación constructiva y las políticas de evaluación del desempeño son mixtas, con un 54.5% de los encuestados neutrales al respecto, indicando la necesidad de revisar y mejorar estos procesos.

La mayoría de los docentes (59.1%) ve la carga laboral como adecuada, aunque un 36.4% la considera alta. El nivel de estrés es mayormente moderado (63.6%), pero se debe ofrecer apoyo para prevenir el estrés crónico. El equilibrio entre la vida laboral y personal es positivo para el 45.5% de los docentes, aunque un 13.6%

percibe un desequilibrio que podría afectar su bienestar. En términos de capacitación y desarrollo profesional, la participación es alta (86.4%), pero las oportunidades de promoción dentro de la institución son vistas como neutrales por un 54.5%, lo que señala una posible área de mejora.

En resumen, aunque los docentes presentan un alto grado de motivación y satisfacción con su trabajo, hay áreas clave que necesitan ser abordadas para mejorar su bienestar y rendimiento. Aspectos como la adecuación de las herramientas de trabajo, las oportunidades de promoción y la retroalimentación constructiva requieren mejoras. A pesar de que la carga laboral es generalmente vista como adecuada y hay una participación activa en la capacitación, el estrés moderado y el desequilibrio entre la vida laboral y personal para algunos sugieren la necesidad de acciones para reforzar el apoyo institucional y optimizar las políticas de evaluación del desempeño. Abordar estas áreas podría incrementar aún más la satisfacción y eficacia en el entorno laboral de los docentes.

CAPITULO V.

PROPUESTA

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

1. Datos Informativos

- **Institución:** Universidad Estatal de Bolívar.
- **Facultad:** Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática.
- **Participantes o población:** Docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria San Miguel.

2. Introducción

La motivación docente es un factor crucial para el desarrollo académico y la calidad educativa en las universidades. En este sentido, la Universidad Estatal de Bolívar no es una excepción; sin embargo, se ha observado que los niveles de motivación entre los docentes pueden variar considerablemente, lo cual impacta directamente en el desempeño académico y en el ambiente educativo general. La importancia de mantener y aumentar la motivación en el entorno universitario es esencial para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y satisfactorio tanto para los estudiantes como para los propios docentes.

En este contexto, la capacitación sobre la importancia de la motivación en los docentes universitarios se presenta como una estrategia fundamental. A través de este proyecto, se busca implementar un programa formativo que permita a los docentes comprender mejor cómo su nivel de motivación puede influir en su rendimiento y en el de sus estudiantes. Este enfoque permitirá desarrollar habilidades y estrategias que potencien su compromiso y eficacia en el aula, contribuyendo a la creación de un entorno académico más dinámico y productivo.

3.Marco Legal

3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, promoviendo el bienestar laboral de los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

3.2. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Artículo 11.- Derechos de los Servidores Públicos; Los servidores públicos tienen derecho a recibir capacitación y formación continua que les permita mejorar su desempeño y promover su desarrollo profesional (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011).

Artículo 21.- Evaluación del Desempeño; La evaluación del desempeño es un proceso obligatorio y periódico que busca mejorar la calidad del servicio público y promover la eficiencia (Gobierno Nacional del Ecuador, 2011).

3.3. NORMATIVA MINISTERIO DE TRABAJO ECUADOR

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0199.- Políticas de Bienestar y Motivación Laboral; Establece lineamientos para la implementación de programas de bienestar y motivación laboral en las instituciones públicas (Acuerdo Ministerial, 2016)

4.Análisis de la situación actual.

En la Universidad Estatal de Bolívar, los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano enfrentan desafíos significativos en términos de motivación laboral. Factores como las condiciones de trabajo, la presión diaria y el estrés están contribuyendo a una desmotivación generalizada. Esto impacta negativamente en la calidad educativa, evidenciándose en la disminución del interés por los estudiantes y una asistencia irregular. La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, juega un papel crucial en este contexto, donde es necesario crear un entorno que favorezca la satisfacción laboral para mejorar el desempeño y el compromiso de los docentes (Fukuhara, M, 2022.

5.Justificación

La implementación de un plan de motivación laboral para los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano es esencial para mejorar su satisfacción y desempeño. Estudios recientes muestran que una alta motivación laboral está correlacionada positivamente con la calidad educativa y la satisfacción profesional.

Al proporcionar un entorno que apoya la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales, se puede fomentar un clima organizacional positivo que no solo beneficia a los docentes, sino que también mejora los resultados educativos de los estudiantes (Moreno, C. A, 2022).

6.Políticas.

- Los docentes que obtengan una calificación de 70% a 85%, serán incluidos automáticamente en el plan de motivación. El objetivo es identificar las áreas de mejora y proporcionarles las herramientas necesarias para superar las dificultades detectadas.
- Los directivos de la carrera de gestión del Talento Humano, podrían considerar la participación de todos los docentes en la ejecución del plan de motivación.
- Desde la carrera de gestión del Talento Humano, se deberá socializar los resultados de la evaluación docente.

7. Objetivos.

7.1. Objetivo General

Desarrollar un plan de motivación sobre la importancia de la motivación para los docentes universitarios de la Universidad Estatal de Bolívar, con el fin de mejorar su nivel de motivación y, en consecuencia, el desempeño académico de los estudiantes.

7.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores que influyen en la motivación de los docentes en la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel.
- Desarrollar el plan de motivación.
- Evaluar el impacto del plan de motivación docente y en la calidad de la enseñanza impartida.

8. Metas del Proyecto

- Incrementar el 30% de la motivación docente de la Universidad Estatal de Bolívar mediante un programa de capacitación efectivo.
- Lograr una mejora del 15% en las evaluaciones de desempeño docente.
- Aumentar en un 25% el nivel de satisfacción laboral entre los docentes participantes.

9. Indicadores de Resultados

- **Nivel de Motivación Docente**

Indicador: Aumento en el puntaje promedio de motivación docente medido antes y después de la capacitación mediante encuestas estandarizadas.

- **Calidad de Enseñanza**

Indicador: Mejora en las evaluaciones de desempeño docente realizadas por los estudiantes antes y después de la capacitación.

- **Satisfacción Laboral**

Indicador: Incremento en la satisfacción laboral de los docentes medida a través de encuestas de satisfacción antes y después de la capacitación.

10. Actividades o Plan de trabajo.

Tabla 23:

Actividades Plan de motivación.

Objetivo	Meta	Actividad	Propuesta	Recursos
Identificar los factores actuales que afectan la motivación de los docentes y las necesidades específicas de capacitación.	Obtener un perfil detallado de la situación motivacional de los docentes mediante encuestas, para adaptar el plan de motivación a las necesidades reales.	Diagnóstico Inicial	Realizar encuestas y entrevistas a los docentes para identificar los factores que afectan su motivación y sus necesidades específicas de capacitación.	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet. • Hojas. • Impresiones. • Esferográfico.
Crear un plan formativo centrado en estrategias para aumentar la motivación docente, basado en los resultados del diagnóstico inicial.	Desarrollar un plan completo que incluya módulos de capacitación, materiales didácticos y actividades interactivas, asegurando que cubra todas las áreas identificadas como críticas para la motivación.	Diseño del Plan de motivación	Diseñar y planificar talleres enfocados en estrategias motivacionales, técnicas de enseñanza innovadoras y manejo del estrés con pausas activas; Desarrollar materiales	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet. • Hojas. • Material Didáctico.

			didácticos (Posters informativos) que se utilizarán en los talleres de motivación.	
Ejecutar el plan de motivación, incluyendo talleres, sesiones formativas y actividades prácticas para los docentes.	Capacitar a al menos el 80% de los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera de Gestión del Talento Humano, proporcionando herramientas y estrategias para mejorar su motivación y desempeño en el aula.	Implementación del Plan de motivación	Ejecutar talleres prácticos donde se enseñen técnicas de motivación, gestión del tiempo, y metodologías innovadoras de enseñanza; Además, Realizar actividades lúdicas y dinámicas de equipo para fomentar la cohesión grupal y la motivación intrínseca entre los docentes (juegos de palabras).	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet. • Diapositivas. • Salón de clase.
Evaluar el progreso del plan mediante encuestas y entrevistas con los participantes durante el transcurso del programa.	Identificar áreas de mejora en el plan y realizar ajustes necesarios para maximizar su efectividad y relevancia.	Evaluación Intermedia	Aplicar encuestas y realizar entrevistas a los docentes para evaluar el progreso y la efectividad de las actividades implementadas.	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet. • Hojas. • Impresiones. • Esferográfico.
Medir el impacto del plan de motivación, en la motivación docente y en la calidad de la enseñanza	Obtener datos sobre la efectividad del plan, demostrar mejoras en la motivación	Evaluación Final y Análisis de Impacto	Realizar encuestas finales y analizar los datos obtenidos para medir el impacto del plan	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de

mediante encuestas finales y análisis de desempeño académico.	docente y en el rendimiento académico, y realizar recomendaciones para futuros proyectos.		en la motivación docente y en la calidad de la enseñanza.	Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet • Herramientas de análisis de datos
Documentar los resultados del proyecto, incluyendo la evaluación del impacto, las lecciones aprendidas y las recomendaciones para futuras iniciativas.	Presentar un informe detallado que sirva como referencia para la Universidad Estatal de Bolívar y otras instituciones educativas interesadas en mejorar la motivación docente.	Elaboración del Informe Final	Elaborar un informe detallado que documente los resultados del proyecto, las lecciones aprendidas y las recomendaciones para futuras iniciativas.	**Talento Humano** • Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. **Físicos** • Computador. • Internet. • Hojas. • Impresiones.

Fuente: Elaboración propia.

11. Duración y Vida Útil del Proyecto

El proyecto tendrá una duración de 1 año, durante los cuales se llevarán a cabo todas las actividades planificadas, desde el diagnóstico inicial hasta el seguimiento y evaluación final y la elaboración del informe. El mismo generara un impacto en la capacitación en la motivación y desempeño docente se espera que perdure en el tiempo. Los conocimientos y habilidades adquiridos por los docentes durante el plan de motivación contribuirán a su desarrollo profesional continuo y mejorarán la calidad de la enseñanza en la Universidad Estatal de Bolívar a largo plazo.

12. Metodología.

Se utilizarán encuestas de opción múltiple, entrevistas presenciales para recolectar datos sobre el nivel actual de motivación, satisfacción laboral y factores motivacionales percibidos por los docentes. Estas encuestas serán distribuidas electrónicamente a todos los docentes de la carrera y los datos obtenidos serán analizados estadísticamente para identificar tendencias y áreas críticas que requieren intervención. Además, se organizarán charlas motivacionales impartidas por expertos en desarrollo personal y motivación laboral. Estas charlas estarán diseñadas para abordar temas clave como el establecimiento de metas, la gestión del estrés y la construcción de un ambiente laboral positivo. La combinación de

estas herramientas permitirá obtener una visión integral del estado de motivación de los docentes y proporcionar intervenciones efectivas y personalizadas.

Tabla 24:

Modelo Cuestionario.

Encuesta sobre Motivación y Satisfacción Laboral para Docentes **Instrucciones:** Por favor, marque la opción que mejor refleje su percepción actual sobre los siguientes aspectos relacionados con su trabajo. Todas las respuestas serán confidenciales.
1. ¿Cómo calificaría su nivel actual de motivación en su trabajo?
a) Muy motivado b) Motivado c) Neutral d) Poco motivado e) Nada motivado
2. ¿Qué factores influyen más en su motivación laboral? (Seleccione todas las que apliquen)
a) Reconocimiento y recompensas b) Oportunidades de promoción c) Buen ambiente laboral d) Apoyo de las autoridades e) Capacitación y desarrollo profesional f) Carga laboral adecuada
3. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en general?
a) Muy satisfecho b) Satisfecho c) Neutral d) Insatisfecho e) Muy insatisfecho
4. ¿Cómo calificaría las herramientas de trabajo proporcionadas por la institución?
a) Muy adecuadas b) Adecuadas c) Neutrales d) Inadecuadas e) • Muy inadecuadas
5. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su lugar de trabajo?
a) Muy positivo b) Positivo c) Neutral d) Negativo e) Muy negativo

6. ¿Recibe usted apoyo adecuado de las autoridades y directivos?
a) Siempre b) Frecuentemente c) A veces d) Raramente e) Nunca
7. ¿Cómo considera su carga laboral?
a) Muy adecuada b) Adecuada c) Neutral d) Alta e) Muy alta
8. ¿Cómo calificaría el equilibrio entre su vida laboral y personal?
a) Muy bueno b) Bueno c) Neutral d) Malo e) Muy malo
9. ¿Participa activamente en actividades de capacitación y desarrollo profesional?
a) Siempre b) Frecuentemente c) A veces d) Raramente e) Nunca
10. ¿Cómo calificaría las oportunidades de promoción dentro de la institución?
a) Muy buenas b) Buenas c) Neutrales d) Malas **e)** Muy malas
Comentarios Adicionales: (Use este espacio para agregar cualquier comentario adicional sobre su motivación y satisfacción laboral)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25:

Modelo Entrevista.

Bloque 1: Motivación Actual	¿Cómo describirías tu nivel actual de motivación en tu rol como docente?
	¿Qué aspectos de tu trabajo te motivan más en tu día a día?

Bloque 2: Satisfacción Laboral:	¿Cómo te sientes en términos de satisfacción laboral con respecto a tu posición actual?
	¿Qué factores contribuyen a tu nivel de satisfacción o insatisfacción laboral?
Bloque 3: Factores Motivacionales:	¿Qué elementos consideras que son cruciales para mantenerte motivado en tu trabajo?
	¿Cómo te afecta el reconocimiento de tu trabajo y esfuerzo en tu motivación?
	¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo profesional te gustaría tener para sentirte más motivado?
Bloque 4: Reconocimiento	¿Cómo evalúas el sistema de reconocimiento y retroalimentación actual en la universidad?
	¿Qué mejoras sugerirías para que el sistema de reconocimiento sea más efectivo?
Bloque 5: Autonomía y Participación	¿En qué medida sientes que tienes autonomía en la toma de decisiones relacionadas con tu trabajo?
	¿Cómo influye tu grado de participación en decisiones académicas en tu motivación y satisfacción?
Bloque 6: Recomendaciones	¿Qué cambios o mejoras te gustaría ver en el entorno laboral para incrementar tu motivación y satisfacción?
	¿Hay algún aspecto específico que crees que debería ser abordado para mejorar tu experiencia laboral?

Fuente: Elaboración propia.

13. Evaluación y seguimiento.

La evaluación y seguimiento se realizará de manera semestral, a través del instrumento que se detalla en la **Tabla 26** generar el cuadro de seguimiento.

Tabla 27:

Evaluación y seguimiento.

Información General del Plan
Nombre del Plan:
Periodo de Implementación:
Responsable del Seguimiento:
Fecha Actual:
Actividades del Plan

Actividad 1: Encuestas y Entrevistas Iniciales

- **Objetivo:** Identificar los factores que afectan la motivación de los docentes y sus necesidades específicas de capacitación.
- **Indicador de Cumplimiento:**
  - Realización de encuestas y entrevistas al 100% de los docentes.
  - Análisis de resultados dentro del primer mes de implementación.
- **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:**
- **Porcentaje de Cumplimiento Actual:**
- **Comentarios:**

Actividad 2: Diseño del Plan de Motivación

- **Objetivo:** Crear un plan formativo basado en los resultados del diagnóstico inicial.
- **Indicador de Cumplimiento:**
  - Desarrollo de un plan completo que incluya módulos de capacitación y actividades interactivas.
  - Aprobación del plan por el comité académico dentro de los primeros dos meses.
- **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:** 100%
- **Porcentaje de Cumplimiento Actual:**
- **Comentarios:**

Actividad 3: Talleres de Capacitación

- **Objetivo:** Capacitar a los docentes en estrategias de motivación y desarrollo profesional.
- **Indicador de Cumplimiento:**
  - Realización de al menos 5 talleres de capacitación.
  - Participación de al menos el 80% de los docentes en los talleres.
- **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:** 100% (5 talleres), 80% (participación)
- **Porcentaje de Cumplimiento Actual:**
- **Comentarios:**

Actividad 4: Seminarios y Charlas Motivacionales

- **Objetivo:** Inspirar y motivar a los docentes a través de seminarios y charlas con expertos.
- **Indicador de Cumplimiento:**
  - Organización de al menos 3 seminarios y charlas motivacionales.
  - Asistencia de al menos el 70% de los docentes.
- **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:** 100% (3 seminarios), 70% (asistencia)

• **Porcentaje de Cumplimiento Actual:** • **Comentarios:**

Actividad 5: Juegos y Dinámicas Grupales
 	
• **Objetivo:** Fomentar la cohesión grupal y la motivación intrínseca.
• **Indicador de Cumplimiento:**
  o Realización de al menos 4 sesiones de dinámicas grupales.
  o Participación activa de al menos el 60% de los docentes.
• **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:** 100% (4 sesiones), 60% (participación)
• **Porcentaje de Cumplimiento Actual:**
• **Comentarios:**

Actividad 6: Evaluación Intermedia
 	
• **Objetivo:** Evaluar el progreso del plan y realizar ajustes necesarios.
• **Indicador de Cumplimiento:**
  o Aplicación de encuestas y entrevistas de seguimiento al 100% de los docentes.
  o Análisis de resultados y ajuste del plan dentro del tercer mes.
• **Porcentaje de Cumplimiento Esperado:** 100%
• **Porcentaje de Cumplimiento Actual:**
• **Comentarios:**

Evaluación Final y Análisis de Impacto
Objetivo
Indicador de Cumplimiento
Porcentaje de Cumplimiento Esperado
Porcentaje de Cumplimiento Actual
Recomendaciones

14. Conclusiones

- La identificación de factores como el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo ha mostrado ser crucial para la motivación docente. Estos factores influyen directamente en el bienestar y el rendimiento de los docentes.
- La ejecución del plan de motivación, que incluyó el desarrollo de contenidos y actividades formativas, ha sido fundamental para proporcionar a los docentes herramientas y estrategias que promuevan su desarrollo

profesional y personal. A través de seminarios y dinámicas grupales, se logró no solo mejorar las competencias técnicas y pedagógicas de los docentes, sino también fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo. La implementación efectiva de estas actividades ha resultado en un aumento significativo de la motivación y el compromiso de los docentes, reflejándose en una mejor calidad educativa y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Se genera una ficha de seguimiento y evaluación, con la finalidad de medir el impacto del plan de motivación el cual demostrará si los docentes con más motivación mejoraran la calidad de la enseñanza y por ende el rendimiento académico de los estudiantes.

14. Recomendaciones.

- Implementar encuestas periódicas para identificar y monitorear los factores que influyen en la motivación de los docentes, permitiendo ajustes continuos al plan de motivación para mantener su efectividad.
- Programar charlas motivacionales y talleres sobre desarrollo profesional que aborden técnicas de motivación, manejo del estrés y liderazgo, fomentando un ambiente laboral positivo y proactivo.
- Establecer un programa de mentoría donde los docentes más experimentados apoyen y guíen a sus colegas más jóvenes o menos experimentados. Este sistema puede ayudar a compartir mejores prácticas, proporcionar apoyo emocional y profesional, y crear un sentido de comunidad y colaboración. La mentoría también puede reforzar el reconocimiento profesional y proporcionar oportunidades de desarrollo, alineándose con los factores cruciales de motivación.

15. Bibliografía

Briceño Meza, C. D. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las I.E.P. de la UGEL 02, 2018*. 97. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV_PG_MGP_TE_Abregu_Arevalo_2023.pdf

Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana, 32*(4), 435–437.

https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385

Herrera, C. E. (2022). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020*. 1–103. https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893

Moreno Navarro, A. C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superiorUniversitaria bajo la modalidad de teletrabajo en trujillo, 2021*. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31811

CONCLUSIONES

- Los resultados de la evaluación de desempeño docente en la Carrera de Gestión del Talento Humano indican un alto rendimiento en las autoevaluaciones y coevaluaciones de docencia, con una mayor variabilidad en las heteroevaluaciones, a pesar de un rendimiento general considerado "muy bueno" (93.66%), existen factores críticos identificados en las encuestas que explican por qué algunos aspectos necesitan mejora. Las percepciones mixtas sobre las oportunidades de promoción, el apoyo institucional, y las políticas de evaluación del desempeño, así como la inadecuación de las herramientas de trabajo y la falta de sistemas de recompensas, son áreas clave que afectan la motivación y satisfacción de los docentes. Abordar estos aspectos será crucial para mejorar tanto las condiciones laborales como el rendimiento profesional de los docentes, asegurando un entorno más motivador y efectivo para la Carrera de Gestión del Talento Humano en la Extensión Universitaria de San Miguel.
- La investigación ha revelado que los factores intrínsecos como el sentido de logro, el reconocimiento del esfuerzo y la oportunidad de crecimiento personal son cruciales para la motivación de los docentes. Las encuestas muestran que la satisfacción derivada del reconocimiento profesional y el desarrollo de habilidades contribuye significativamente al bienestar y la

motivación de los docentes. La falta de estos elementos puede llevar a la desmotivación y afectar negativamente su rendimiento.

- El diseño del plan de motivación laboral ha sido fundamentado en los hallazgos de la investigación, incluyendo estrategias como programas de reconocimiento y recompensa, oportunidades de capacitación continua, y el fomento de un entorno de trabajo positivo. Este plan está destinado a abordar las áreas de mejora identificadas y a potenciar los aspectos positivos que contribuyen a la motivación.

RECOMENDACIONES

- Desarrollar e implementar programas de reconocimiento que resalten el esfuerzo y los logros de los docentes puede aumentar significativamente su motivación intrínseca. Estos programas deben centrarse en el reconocimiento auténtico del trabajo bien hecho y en proporcionar retroalimentación positiva que refuerce el sentido de logro personal.
- Para mejorar la motivación de los docentes, es fundamental fortalecer los aspectos intrínsecos que impulsan su satisfacción laboral. Se sugiere implementar programas de reconocimiento que celebren los logros y contribuciones de los docentes, así como proporcionar oportunidades constantes para su desarrollo profesional. Además, es importante crear un entorno que permita a los docentes tener un sentido de autonomía y participación en la toma de decisiones académicas. Estas medidas contribuirán a un ambiente laboral más motivador y enriquecedor, promoviendo un desempeño académico más eficaz.
- Para maximizar el impacto positivo de las evaluaciones de desempeño en la motivación docente, es fundamental que estas sean percibidas como justas y constructivas. Esto se puede lograr mediante la transparencia en los criterios y procesos de evaluación, asegurando que los docentes comprendan cómo se evalúan y cómo pueden mejorar. Incorporar sesiones de retroalimentación personalizada después de las evaluaciones permitirá a los docentes recibir orientación específica y apoyo, reforzando la conexión entre la evaluación y su desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Ministerial. (2016). NORMATIVA MINISTERIO DE TRABAJO ECUADOR.

Andrade, M. (21 de marzo de 2023). Renuncia silenciosa: en promedio, 4 de cada 10 trabajadores ecuatorianos lo padece. *Gestión*. Recuperado el 28 de abril de 2024, de https://revistagestion.ec/cifras/renuncia-silenciosa-en-promedio-4-de-cada-10-trabajadores-ecuatorianos-lo-padece/

Armijos, G. (2022). *Repositorio Universidad de las Fuerzas Armadas.* Obtenido de La comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de las pequeñas empresas del sector de alojamiento del Distrito Metropolitano de Quito: https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/32369/1/T-ESPE-052472.pdf

Arteaga, F., & Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresaas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. *Redalyc. org, 15*(28). Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007

BARRIENTOS PRADO, O. A. (2020). MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRATEGICA, CHILCA – 2020. *Repositorio* , 14.

Bermúdez Tacunga, R. S. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador . *cybertesis*, 15-17.

Bohórquez, M., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Mi SciELO, XII*(3), 385-390. Recuperado el 28 de agosto de 2024

Carbajal Suárez, Y. (2019). Paradigma, revolución científica y métodos deductivo e inductivo. *Uren economia*, 31.

Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *revistasinvestigacion*, 3.

Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *revistasinvestigacion*, 4.

Castro, & Delgado. (2020). Gestión del Talento Humano en el desempeño Laboral. En C. L. Revista. Multidisciplinar.

Ccoto, T. (2023). Teacher performance in educational quality. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7*(29), 1361 – 1373. Obtenido de https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914

Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. *ru.iiec*, 2.

Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *7*(2). Obtenido de https://orcid.org/0009-0007-0937-3101

Constitución de la república del Ecuador. (25 de Enero de 2021). *Ministerio de Defensa Nacional*. Obtenido de https://defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cordero Clavijo, A. M., Córdova Tobar, N. J., Moreira Sarmiento, M. C., & Quevedo Jumbo, J. M. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Dialnet*, 9.

Deci, E., & Ryan, R. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54-65. doi:doi:10.1006/ceps.1999.1020

ESTATUTO DE LA UEB. (2022). ESTATUTO DE LA UEB. 42.

Genoud, M., Broveglio, G., & Ramos, M. d. (2023). QUÉ MOTIVACIONES LABORALES PRIORIZAN LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA? LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CENTRADA EN VALORES. *Ciencias Administrativas*(21), 3-19. doi:10.24215/23143738e115

Gobierno Nacional del Ecuador. (2011). Reglamento General a la Ley orgánica de servicio Publico. *Reglamento General a la Ley orgánica de servicio Publico (LOSEP)*.

Gómez, S. (Octubre de 2023). *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.* Obtenido de INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/45813/GomezMonsalveSilviaElena2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4.

Huaynate Bazalar, L. V. (2022). Capacidad económica fáctica y configuración del delito de omisión a la asistencia. 4-5.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, L. (02 de Agosto de 2018). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de https://ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf

Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral . *Revista Venezolana de Gerencia RVG*, 4.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *scielo*, 2-7.

Manobanda Paucar, J. M., & Vaca Tubon, A. E. (2022). "DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360 GRADOS PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA "ANÍBAL CAR REPARACIÓN, PINTURA Y MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS" EN LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA". *Repositorio UTC*, 16-17.

Mero Espinoza, R. (2023). La motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 5*(6). doi:https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i6.861

Mora, V., López, N., Larrea, E., Pérez, H., Aldáz, O., & Criollo, R. (2024). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el proceso de enseñanza - aprendizaje: Una revisión sistemática. *Revista de las ciencias, 9*(2), 95-111. doi:https://doi.org/10.33262/rmc.v9i2.3105

Observatorio de Recursos Humanos. (19 de dicembre de 2019). *ORH*. Recuperado el 28 de abril de 2024, de Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma SENTIRSE COMPROMETIDO: https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20informe%20Workforce%20of,la%20productividad%20y%20los%20resultados.

Parra, A. (2019). *QuestionPro*. Obtenido de Tipos de evaluación de desempeño: https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-evaluacion-de-desempeno/

Parrales Reyes, J. E., Villao Reyes, J. M., & Pisco Suarez, G. E. (2022). otivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las ciencias* , 4-11.

Pérez, K., & Alfonso , D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Scielo, 11*(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza , C., & Torreblanca, E. (2019). Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(87), 843-859. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/

Portilla Menacho, G. E., & Honorio Valverde, C. F. (2022). APLICACIÓN DEL MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO PARA MEJORAR LA COMPRENSIÓN DE TEXTOS ARGUMENTATIVOS EN LOS ESTUDIANTES DEL CUARTO GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA I.E.P. “BUENA ESPERANZA” DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2021. *Repositorio UNS*, 185-186.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

(2021). REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. *UEB*, 33-40.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONALACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. (2023). REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PERSONALACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. *UEB*, 30.

REGLAMENTO DE CARRERA Y ESCALAFÓN DEL PROFESOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2023). EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *CES*, 28-82.

REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (06 de Junio de 2019). *Ecuador- Guia oficial de tramites y servicios*. Obtenido de REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2021-01/Documento_Reglamento-General-Ley-Org%C3%A1nica-Educaci%C3%B3n-Superior.pdf

Rivera, A., & González, D. (2024). Analysis of teacher's professional role from. *Runae*(10). Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/journal/676/6764820001/

Rivero, Y. ((2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Scielo*, 3.

Rojas Pimentel, J., & Izaguirre Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *unitru*, 2.

Romero, F., & Urdaneta, E. (2019). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. En E. y. Revista Electrónica de Humanidades. Dialnet.

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Multidisciplinar, 5*(3), 3805. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Ryan, R., & Deci, E. (2019). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *The Guilford Press.* doi:https://doi.org/10.1521/978.14625/28806

Santos Luna, J. M. (2018). La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. *Repositorio*, 17.

Torres, B., & Huamanchumo, H. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Scielo, 6*. doi:https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601106

Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. G. (2019). METODOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA INVESTIGACIÓN. *Repositorio UDGVirtual* , 3-4.

Trasmonte Rosendo, P. R., & Maldonado Mosquera, D. (2022). Análisis de la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano en las organizaciones escolares. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales* , 6-7.

Universidad Estatal de Bolívar. (03 de Agosto de 2024). *UEB*. Obtenido de https://ueb.edu.ec/index.php/mi-ueb/extensi%C3%B3n#:~:text=Formar%20profesionales%20humanistas%2C%20l%C3%ADderes%20emprendedores%2C%20competentes%2C%20con%20valores,para%20servir%20y%20apoyar%20el%20desarrollo%2C%20humano%20sostenible.

Valle Taiman, A. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. *PUCP*, 11.

Vélez Mendoza, M. E., & Escandón Franco, M. A. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador . *Dialnet* , 6.

Vera , S., & Ardila, M. (2009). DICCIONARIO DE TÉRMINOS ADMINISTRATIVOS. En S. M. VERA, *DICCIONARIO DE TÉRMINOS ADMINISTRATIVOS* (pág. 46).

Vragas, M. (26 de Febrero de 2024). *greatplace*. Obtenido de https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral

Yagual del Pezo, I. (2021). *Universidad Estatal Península de Santa Elena.* Obtenido de Productividad empresarial: Estrategias Motivacionales para el desempeño de los colaboradores de inmobiliarias del cantón salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018: https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5920/1/UPSE-PTH-2021-0003.pdf

ANEXOS

ANEXO 1:

Cronograma (Gantt)

CORNOGRAMA TENTATIVO																																							
	NOV				**DIC**				**ENE**				**FEBR**				**MARZ**				**ABR**				**MAYO**				**JUN**				**JUL**							
Descripción del Problema																																								
Formulación del Problema																																								
Preguntas de Investigación																																								
Justificación																																								
Objetivos: General y Específicos																																								
Variables																																								
Operacionalización de Variables																																								
Antecedentes																																								
Científico																																								

Conceptual																																						
Legal																																					
Georreferencia																																					
Tipo de Investigación																																					
Enfoque de la investigación																																					
Métodos de Investigación																																					
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos																																					
Universo, Población y Muestra																																					
Procesamiento de la Información																																					

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2:

Presupuesto Ejecutado.

Actividades	Costo en dólares
Internet	$25
Hojas	$10
Impresiones	$15
Anillado	$ 10
Pasajes	$30
Oficios	$5
Total	**$95**

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 3:

Validación de instrumento

I. Información General

Título de la Investigación:
- Investigador(es):
- Fecha de Validación:
- Tipo de Instrumento:
  - [ ] Cuestionario
  - [ ] Encuesta
  - [ ] Entrevista
  - [ ] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- Objetivo del Instrumento:
- Número de Ítems:
- Tipo de Preguntas:
  - [ ] Abiertas
  - [ ] Cerradas
  - [ ] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

Nombre	Titulo/Posición	Institución	Especialidad

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:
1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	**1. Claridad** Esta formulado con un lenguaje apropiado	**2. Objetividad** Esta expresado en elementos observables	**3. Organización** Existe una organización lógica entre sus ítems	**4. Suficiencia.** Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	**5. Coherencia.** Tiene relación entre las variable e indicadores	**Observaciones**

1						
2						
3						

ANEXO 4:

Cuestionario.

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Cuestionario sobre la Motivación y el Desempeño Docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Carrera de Gestión del Talento Humano, Extensión San Miguel.

Objetivo del cuestionario: El cuestionario tiene como objetivo identificar los factores que afectan a la motivación y el desempeño de los docentes, a la vez recopilar información valiosa para la mejora de la motivación y el bienestar de los docentes.

Instrucciones:

- Lea cada pregunta cuidadosamente.
- No deje ninguna pregunta sin responder.
- Marque la opción que mejor represente su opinión o situación.

1. ¿Cuáles son los principales factores que le motivan?

a) Factores intrínsecos (logro, reconocimiento, responsabilidad, etc.)

b) Factores extrínsecos (salario, beneficios, condiciones de trabajo, etc.)

c) Necesidades y expectativas de los docentes

2. ¿Cómo percibe usted el nivel de motivación en la Carrera de Gestión del Talento Humano?

a) Alto

b) Medio

c) Bajo

3. ¿Qué estrategias de motivación se han implementado en la Carrera de Gestión del Talento Humano?

a) Sistemas de recompensas y reconocimiento

b) Oportunidades de desarrollo profesional

c) Comunicación y retroalimentación

d) Liderazgo y supervisión

e) Ninguno

4. ¿Cuál es la relación entre su motivación y su desempeño laboral?

a) Impacto de la motivación en la calidad de la docencia

b) Eficiencia y productividad de los docentes

c) Satisfacción de los estudiantes y la comunidad universitaria

5. ¿Qué factores pueden afectar negativamente su motivación?

a) Problemas de clima organizacional

b) Falta de oportunidades de desarrollo

c) Problemas de comunicación y liderazgo

d) Condiciones laborales inadecuadas

6. ¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño laboral?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

7. ¿Cómo evalúa su satisfacción general con su trabajo como docente?

a) Muy satisfecho

b) Neutral

c) Insatisfecho

8. ¿Qué tan motivado se siente para preparar sus clases?

a) Muy motivado

b) Neutral

c) Nada motivado

9. ¿Considera que el ambiente laboral en la Carrera de Gestión del Talento Humano, de la Extensión Universitaria de San Miguel es favorable para su desempeño?

a) Totalmente de acuerdo

b) Neutral

c) En desacuerdo

10. ¿Cómo calificaría el apoyo que recibe de las autoridades de la Carrera de Gestión del Talento Humano?

a) Excelente

b) Adecuado

c) Deficiente

11. ¿Qué tan accesibles son los recursos educativos (materiales, tecnologías, etc.) que necesita para su trabajo?

a) Muy accesibles

b) Neutral

c) Nada accesibles

12. ¿Cómo considera la carga laboral que tiene actualmente?

a) Alta

b) Adecuada

c) Baja

13. ¿Cómo afecta su motivación ofrecida por la Carrera de Gestión del Talento Humano en la oportunidad de desarrollo profesional?

a) Positivamente

b) Neutral

c) Negativamente

14. ¿Con qué frecuencia participa en actividades de capacitación y desarrollo profesional?

a) Frecuentemente

b) Ocasionalmente

c) Nunca

15. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional dentro de la Extensión Universitaria San Miguel?

a) Muy satisfecho

b) Neutral

c) Insatisfecho

16. ¿Qué tan motivado se siente para investigar y publicar trabajos académicos?

a) Muy motivado

b) Neutral

c) Nada motivado

17. ¿Cómo evalúa la comunicación interna dentro de la Carrera de Gestión del Talento Humano?

a) Muy buena

b) Adecuada

c) Deficiente

18. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de evaluación de desempeño docente implementadas en la Extensión Universitaria San Miguel?

a) Satisfecho

b) Neutral

c) Insatisfecho

19. ¿Considera que las políticas y procedimientos de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel apoyan su motivación?

a) De acuerdo

b) Neutral

c) En desacuerdo

20. ¿En qué medida el clima laboral influye en su motivación para cumplir con sus responsabilidades?

a) Mucho

b) Regular

c) Nada

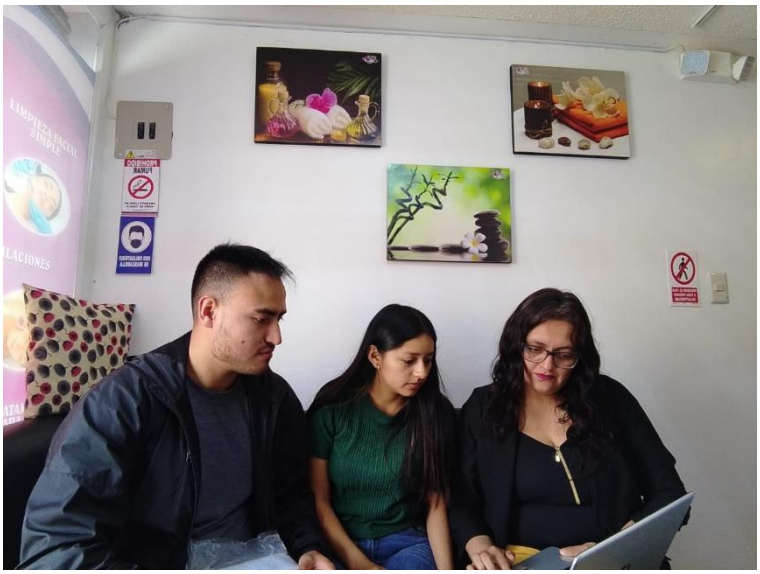
ANEXO 5:

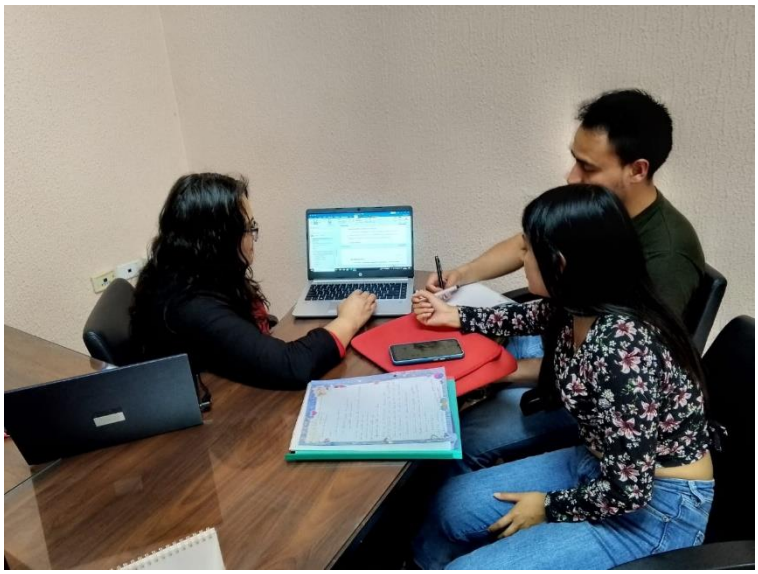
Resultados de evaluación de desempeño; Periodo académico 2023.

Nº	Dedicacion	Tipo de Personal	Carrera	ocencia A	Docencia (	ocencia He	ultado Do	Investiga	Investiga	Resultado	Vinculaci	Vinculaci	Resultad	Gestión E	Gestión E	Resultado	Calificacio	Estado
1	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	21.8	**55.8**	40	60	35.71	--	--	--	--	--	--	91.51	Muy Bueno
2	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.6	**97.6**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.6	Excelente
3	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.56	**87.8**	--	--	--	--	--	--	40	60	10	97.8	Excelente
4	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	26.25	30.06	**91.31**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	91.31	Muy Bueno
5	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.17	**38.87**	--	--	--	40	60	10	40	60	50	98.87	Excelente
6	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	22.05	29.64	**86.69**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	86.69	Muy Bueno
7	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	28.35	24.81	**88.16**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	88.16	Muy Bueno
8	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	34.42	19.95	34.35	**88.72**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	88.72	Muy Bueno
9	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	33.43	**88.59**	--	--	--	--	--	--	40	60	10	98.59	Excelente
10	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.75	**66.72**	--	--	--	--	--	--	0	60	18.62	85.34	Muy Bueno
11	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.55	30.6	**95.15**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	95.15	Excelente
12	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	32.45	**97.45**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.45	Excelente
13	Tiempo Parcial	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.25	33.1	**97.35**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	97.35	Excelente
14	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	29.55	29.83	**78.65**	--	--	--	--	--	--	40	60	16.67	95.32	Excelente
15	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	33.66	**98.66**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	98.66	Excelente
16	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	24.78	**89.78**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	89.78	Muy Bueno
17	Tiempo Completo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	35	30	27.21	**92.21**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	92.21	Muy Bueno
18	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.35	**81.9**	--	--	--	--	--	--	40	60	15	96.9	Excelente
19	Medio Tiempo	Personal Ocasional	Gestion Del Talento Humano	32.08	30	25.47	**87.55**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	87.55	Muy Bueno
20	Tiempo Completo	Personal Titular	Gestion Del Talento Humano	35	30	31.22	**43.3**	--	--	--	--	--	--	40	60	55	98.3	Excelente
																	93.66	

ANEXO 6:

Fotografías de tutorías





ANEXO 7:

Certificación de anti plagio

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

PSI. CLARITA VANESSA GAVILÁNEZ CÁRDENAS, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Evaluación de Desempeño en la Motivación de los Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, período académico octubre 2023-febrero 2024"**, presentado por el señor **Estrada Guillin Diego Fernando** y la señorita **Montoya Guamán Paola Jesenia**, 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 0 %**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

VANESSA G.

Psi. Clarita Vanessa Gavilánez Cárdenas

Directora

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

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis_Completa 06-08-25.docx

AUTOR

ESTRADA GUILLIN DIEGO FERNANDO M ONTOYA GUAMÁN PAOLA JESENIA

RECUENTO DE PALABRAS

17502 Words

RECUENTO DE CARACTERES

102460 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 6, 2024 10:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 6, 2024 10:48 AM GMT-5

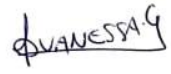
0% de similitud general

Esta entrega no coincidió con ningún contenido comparado.

- 0% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Bloques de texto excluidos manualmente



Resumen