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 EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "10 DE ENERO", UBICADA EN EL CANTÓN SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024."

AUTOR:

FERNANDO JOSÉ GÓMEZ SOSA

DIRECTOR
Ing. Ricardo Chávez

PARES ACADÉMICOS
Ab. Miguel Lombeida
Ing. Jefferson Naranjo

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa “10 de Enero”, ubicada en el cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024.

AGRADECIMIENTO

A lo largo de este camino, he aprendido que cada esfuerzo, cada reto y cada logro tienen un significado especial cuando se comparten con quienes nos apoyan incondicionalmente. Por ello, quiero comenzar expresando mi más profundo agradecimiento a Dios, quien me ha brindado la fortaleza, la sabiduría y la fe necesaria para avanzar y superar cada obstáculo con valentía y determinación.

De manera especial, mi gratitud infinita es para mi madre, Mariana de Jesús Sosa Vargas, quien ha sido mi mayor inspiración y el pilar fundamental en mi vida. Su amor incondicional, sus sacrificios y sus enseñanzas me han guiado en este proceso, dándome el impulso necesario para seguir adelante sin rendirme. Gracias por ser mi ejemplo de esfuerzo, dedicación y perseverancia madre mía.

Asimismo, extiendo mi agradecimiento a mi círculo familiar y a las personas cercanas que han estado a mi lado en este recorrido. Su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y su compañía han sido fundamentales para mantenerme firme en cada desafío y celebrar cada logro alcanzado.

Finalmente, quiero reconocer con profunda gratitud a mis docentes, a mi director y a mis pares académicos, quienes con su enseñanza, orientación y compromiso han sido piezas claves en mi formación. Su guía y dedicación han sido esenciales en este paso final para la culminación de mi carrera, dejando en mí un aprendizaje invaluable tanto a nivel profesional como personal.

Fernando Gómez

DEDICATORIA

A mi madre, Mariana de Jesús Sosa Vargas, quien, con su amor incondicional, su esfuerzo y dedicación me ha guiado en cada paso de mi vida. Esta tesis es el reflejo de todo lo que me has enseñado, de tus sacrificios y de tu ejemplo de perseverancia. Gracias por ser mi mayor fuente de inspiración y por estar siempre a mi lado, brindándome el apoyo y la confianza necesaria para llegar hasta aquí.

También quiero dedicarlo a mi padre, aunque no estuvo presente en muchas etapas de mi vida, siempre será una parte de mi historia. Aprecio lo que ha significado su presencia en mi camino, y le agradezco de alguna manera, por haber influido en la persona que soy hoy.

Por último, me lo dedico a mí mismo, por haber enfrentado los desafíos con determinación y por haber mantenido la confianza en mis metas. Lograr lo que parecía un objetivo distante es una prueba de que el esfuerzo y la perseverancia dan frutos. Hoy, cada sacrificio y cada momento valió la pena.

Fernando Gómez

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***Ricardo Xavier Chávez Betancourt***; Ab. ***Miguel Ángel Lombeida Aguilar*** e Ing. ***Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa "10 de Enero", ubicada en el cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024.", desarrollado por el señor ***Gómez Sosa Fernando José***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Ricardo Xavier
Chávez Betancourt
Director

Ab. Miguel Ángel
Lombeida Aguilar
Par Académico

Ing. Jefferson
Napoleón Naranjo
Gaibor
Par Académico

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

DERECHOS DE AUTOR

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Gómez Sosa Fernando José portador de la Cédula de Identidad No 0202273983 en calidad de autor de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
"LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "10 DE ENERO", UBICADA EN EL CANTÓN SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024", modalidad **Proyecto de Investigación**, de conformidad con el Art. 114 del CÒDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolivar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Fernando José Gómez Sosa

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

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

ÍNDICE DE CONTENIDO VII

INDICE DE TABLAS X

INDICE DE FIGURAS XI

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1. Descripción del Problema 4

1.2. Formulación del Problema 5

1.3. Preguntas de Investigación 5

1.4. Justificación 5

1.5. Objetivos: General y Específicos 7

1.5.1. Objetivo General 7

1.5.2. Objetivos Específicos 7

1.6. Variables 7

1.6.1. Variable Independiente: Motivación 7

1.6.2. Variable Dependiente: Rendimiento laboral de los docentes. 7

1.8. Operacionalización de las variables 9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Marco científico 13
2.2.1. Motivación 13
2.2.1.1. Teorías Clásicas sobre la Motivación 14
2.2.1.2 Definición de motivación 19
2.2.2. Rendimiento laboral 19
2.2.2.1. Teorías Clásicas sobre Rendimiento laboral 19
2.2.2.2. Definición de rendimiento laboral 21
2.3. Marco conceptual 21
2.3.1. Contexto Educativo 21
2.3.1.1. Rol de los Docentes 21
2.3.1.2. Retos en la Educación en Ecuador 21
2.3.2. Motivación 22
2.3.2.1. Tipos de Motivación 23
2.3.2.3. Factores que afectan la motivación de los docentes 24
2.3.3. Rendimiento Laboral de Docentes 24
2.3.3.1. Indicadores para evaluar el rendimiento docente 25
2.3.3.2. Factores que influyen en el Rendimiento 26
2.3.3.3. Relación entre motivación y rendimiento laboral 27
2.4. Legal 27
CAPITULO III. METODOLOGÍA 29
3.1. Tipo de Investigación 29
3.2. Enfoque de la Investigación 29
3.3. Diseño de Investigación 29
3.4. Métodos de Investigación 30
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 30

3.6. Universo, Población y Muestra 31

3.7. Procesamiento de la Información 31

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 32

4.1. Análisis cuantitativo 32

4.2. Discusión 50

CONCLUSIONES..... 57

RECOMENDACIONES 59

CAPITULO V. PROPUESTA..... 60

BIBLIOGRAFÍA..... 65

ANEXOS..... 69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización 9
Tabla 2. Tipo de motivación 23
Tabla 3. Factores que afectan la motivación de los docentes 24
Tabla 4. Factores que influyen en el Rendimiento. 26
Tabla 5. Satisfacción con el sueldo según sus responsabilidades 32
Tabla 6. Sueldo justo en comparación con otros docentes. 33
Tabla 7. Tu sueldo cubre tus necesidades económicas. 34
Tabla 8. Reconocimiento por tu trabajo bien hecho. 35
Tabla 9. Tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo. 36
Tabla 10. La institución ofrece incentivos o recompensas. 37
Tabla 11. Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. 38
Tabla 12. Participación en programas de formación pedagógica. 39
Tabla 13. Apoyo para desarrollar competencias profesionales. 40
Tabla 14. Planificación de las clases. 41
Tabla 15. Sigues el plan de clases. 42
Tabla 16. Incluyes actividades específicas en tus planes. 43
Tabla 17. Metodologías nuevas. 44
Tabla 18. Innovación de la forma de dar clases. 45
Tabla 19. Estrategias pedagógicas novedosas. 46
Tabla 20. Cumplimiento de objetivos 47
Tabla 21. Cumplimiento de aprendizajes previsto 48
Tabla 22. Evaluación de desempeño. 49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teorías Clásicas sobre la Motivación. 14
Figura 2. Pirámide de necesidades de Maslow. 15
Figura 3. Teoría de la Autodeterminación. 17
Figura 4. Teoría de las Expectativas de Victor Vroom 18
Figura 5. Teorías Clásicas sobre Rendimiento laboral. 20
Figura 6. Satisfacción con el sueldo según sus responsabilidades. 32
Figura 7. Sueldo justo en comparación con otros docentes. 33
Figura 8. Tu sueldo cubre tus necesidades económicas. 34
Figura 9. Reconocimiento por tu trabajo bien hecho. 35
Figura 10. Tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo. 36
Figura 11. La institución ofrece incentivos o recompensas. 37
Figura 12. Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. 38
Figura 13. Participación en programas de formación pedagógica. 39
Figura 14. Apoyo para desarrollar competencias profesionales. 40
Figura 15. Planificación de las clases. 41
Figura 16. Incluyes actividades específicas en tus planes. 43
Figura 17. Metodologías nuevas. 44
Figura 18. Innovación de la forma de dar clases. 45
Figura 19. Estrategias pedagógicas novedosas. 46
Figura 20. Cumplimiento de objetivos. 47
Figura 21. Cumplimiento de aprendizajes previstos. 48
Figura 22. Evaluación de desempeño. 49

INTRODUCCIÓN

La educación es un pilar fundamental para el desarrollo de una sociedad, y los docentes desempeñan un papel esencial en este proceso. Su motivación influye directamente en la calidad de la enseñanza, el ambiente de aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Sin embargo, factores como la falta de incentivos, el reconocimiento insuficiente y las escasas oportunidades de formación pueden afectar su desempeño. En la Unidad Educativa 10 de Enero, ubicada en San Miguel de Bolívar.

Se ha identificado una disminución en la motivación de los docentes, lo que repercute en su rendimiento y en la calidad educativa impartida. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes, identificando los factores que inciden en su desempeño. Para ello, se empleará un enfoque cuantitativo mediante encuestas tipo Likert, lo que permitirá conocer los niveles actuales de motivación y su impacto en el cumplimiento de los objetivos educativos.

La investigación se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo presenta la formulación del problema, las preguntas de investigación, la justificación y los objetivos. El segundo capítulo aborda el marco teórico, incluyendo teorías como la Pirámide de Maslow y la Teoría de la Autodeterminación, además del contexto legal en Ecuador. El tercer capítulo detalla la metodología aplicada, definiendo el diseño de investigación, la población de estudio y los instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo se analizan los resultados obtenidos, identificando los principales problemas y su impacto en el contexto educativo. Finalmente, en el quinto capítulo se proponen estrategias para mejorar la motivación docente, como incentivos, formación continua y reconocimiento laboral. Con este estudio se espera generar un impacto positivo en la comunidad educativa, proporcionando evidencia sobre la relación entre motivación y rendimiento docente.

Los resultados servirán como base para futuras mejoras en la gestión del talento humano en el sector educativo y contribuirán a la construcción de un entorno de aprendizaje más eficiente y motivador para docentes y estudiantes.

RESUMEN

Este estudio analiza la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar durante el año 2024. Se parte del reconocimiento de que la motivación es un elemento fundamental en el desempeño de los maestros, ya que influye en su compromiso, productividad y satisfacción laboral. A través de una metodología cuantitativa, se aplicó una encuesta tipo Likert a los docentes, abordando aspectos como el reconocimiento, los incentivos, el desarrollo profesional y la percepción de las condiciones laborales. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes no se sienten adecuadamente reconocidos ni incentivados, lo que afecta su motivación y rendimiento. Además, se identificó una falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional, lo que repercute en su desempeño en el aula. Por otro lado, se evidenció que los docentes con mayor motivación presentan un mejor rendimiento, reflejado en una planificación más efectiva de las clases, el uso de estrategias innovadoras y una mayor participación en actividades institucionales. Se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes. Como parte de las recomendaciones, se sugiere implementar un sistema de reconocimiento, mejorar las condiciones salariales, ofrecer capacitaciones continuas y fomentar un clima laboral positivo. Estas acciones permitirán fortalecer la motivación del personal docente y, en consecuencia, mejorar la calidad educativa en la institución.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, docentes, rendimiento.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between motivation and job performance among teachers at Unidad Educativa 10 de Enero in San Miguel de Bolívar during the year 2024. It is based on the recognition that motivation is a fundamental element in teachers' performance, as it influences their commitment, productivity, and job satisfaction. Through a quantitative methodology, a Likert-scale survey was applied to teachers, addressing aspects such as recognition, incentives, professional development, and perceptions of working conditions. The results show that most teachers do not feel adequately recognized or incentivized, which affects their motivation and performance. Additionally, a lack of training and professional development opportunities was identified, impacting their classroom performance. On the other hand, it was found that teachers with higher motivation exhibit better performance, reflected in more effective lesson planning, the use of innovative strategies, and greater participation in institutional activities. It is concluded that there is a significant relationship between motivation and teachers' job performance. As part of the recommendations, it is suggested to implement a recognition system, improve salary conditions, provide continuous training, and foster a positive work environment. These actions will help strengthen teachers' motivation and, consequently, improve the quality of education in the institution.

Keywords: Motivation, job performance, teachers, performance.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1.Descripción del Problema

A nivel internacional, la motivación de los docentes y su impacto en el rendimiento laboral han sido ampliamente estudiados debido a la relación directa que existe entre la calidad de la educación y el compromiso de los maestros. En muchos países, los sistemas educativos enfrentan desafíos relacionados con la desmotivación docente, lo que se asocia con salarios inadecuados, falta de reconocimiento y oportunidades limitadas de desarrollo profesional (Donoso, 2024).

En varios contextos, el agotamiento profesional (burnout) ha sido identificado como un problema creciente, afectando tanto a la enseñanza como a la retención del personal docente (Salgado, 2024). Las reformas educativas globales han puesto énfasis en mejorar las condiciones laborales de los maestros, ya que se reconoce que una mayor satisfacción en el trabajo conduce a mejores resultados educativos (Ornelas, 2020). Sin embargo, la implementación de estas mejoras varía significativamente entre países.

En Ecuador, el contexto de la motivación docente ha sido tema de debate en los últimos años (Quiñónez & Farfán, 2021). Si bien el gobierno ha implementado reformas educativas para mejorar la calidad de la enseñanza, como la capacitación y evaluación continua de los docentes, los retos persisten (Marín, Heredia, Pinta, Reyes, & Zapata, 2024). Muchos maestros en Ecuador expresan insatisfacción por los salarios, la carga laboral, y la ausencia de incentivos que promuevan el crecimiento profesional.

Las limitadas oportunidades de ascenso y el acceso restringido a programas de capacitación de alta calidad contribuyen a un clima laboral que puede afectar la motivación de los docentes. Además, la burocracia dentro del sistema educativo a menudo limita la capacidad de los docentes para innovar en el aula y tomar decisiones autónomas, lo que puede repercutir negativamente en su rendimiento laboral.

En el contexto específico de la Unidad Educativa 10 de Enero, ubicada en San Miguel de Bolívar, el problema de la motivación docente adquiere características particulares. Los

docentes han señalado que las oportunidades de desarrollo profesional son escasas, lo que afecta directamente su capacidad para mejorar sus habilidades pedagógicas. Además, el entorno laboral se percibe como poco favorable para el bienestar emocional y personal, lo que contribuye a una menor motivación para desempeñar sus labores con excelencia.

La ausencia de incentivos económicos y de reconocimiento por los logros alcanzados también juega un papel importante en este problema. Como resultado, el rendimiento laboral ha disminuido, impactando tanto la calidad de la educación impartida como el clima organizacional dentro de la institución. Esta situación requiere una intervención urgente para revertir los efectos negativos y mejorar tanto la motivación como el desempeño de los docentes.

1.2.Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar durante el año 2024?

1.3.Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los niveles actuales de motivación entre los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar?

¿Cómo afecta la motivación de los docentes en su rendimiento laboral dentro de la institución?

¿Qué estrategias podrían implementarse para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar?

1.4.Justificación

El rendimiento docente es de vital importancia para asegurar una educación de calidad, y este estudio se centra en analizar cómo los niveles de motivación afectan dicho rendimiento en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar. El presente trabajo se enfoca en una línea de investigación es Desarrollo Económico y Empresarial y la sub línea Gestión de Talento Humano.

La novedad científica de esta investigación radica en la aplicación de teorías contemporáneas de motivación y desempeño en un contexto específico y menos explorado, como es el entorno educativo de San Miguel de Bolívar. Este enfoque permitirá una comprensión más profunda de los factores locales que impactan la motivación docente y ofrecerá soluciones adaptadas a las realidades particulares de la institución.

El problema identificado es significativo debido a la creciente preocupación por la calidad educativa en Ecuador y, específicamente, en la región de Bolívar. Los desafíos en la motivación docente han sido ampliamente documentados a nivel internacional y nacional, pero esta investigación aborda un contexto local particular, donde las condiciones socioeconómicas y organizacionales pueden presentar características únicas.

La falta de estudios detallados en esta área particular hace que esta investigación sea especialmente pertinente y relevante para desarrollar estrategias efectivas y contextualizadas. La investigación es factible y viable dado que se basa en un diagnóstico inicial que ya ha revelado indicios de desmotivación entre los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero. Los métodos propuestos para recolectar datos, como encuestas y entrevistas, son aplicables y prácticos dentro del entorno educativo local.

También, la intervención sugerida para mejorar la motivación puede ser implementada con los recursos disponibles y ajustada a las necesidades específicas de la institución. Este estudio no solo contribuirá al cuerpo de conocimiento existente en Gestión de Talento Humano, sino que también ofrecerá un modelo aplicable para otras instituciones con desafíos similares.

Al proporcionar una base científica sólida para el diseño de políticas y estrategias, se facilitará la creación de un entorno educativo más motivador y eficaz, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes. Esta investigación tiene el potencial de impactar positivamente en la calidad educativa y en el bienestar de la comunidad educativa en San Miguel de Bolívar, con implicaciones significativas para el desarrollo educativo en el país.

Esta investigación es importante debido a que, para alcanzar los objetivos planteados, se evaluará los niveles actuales de motivación de los docentes y analizará cómo estos influyen en su rendimiento laboral, contribuyendo así a una comprensión detallada de los factores que intervienen en el entorno de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar.

Los hallazgos permitirán identificar y proponer estrategias específicas que potencien la motivación docente y, en consecuencia, optimicen su desempeño en la enseñanza. Esto no solo promoverá un ambiente laboral más satisfactorio para los docentes, sino que también fortalecerá la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

1.5.Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar durante el año 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Evaluar los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la motivación presentes entre los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar.
- Determinar la relación entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral de los docentes en la institución.
- Identificar los principales factores motivacionales que inciden en el rendimiento laboral de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero.

1.6.Variables

1.6.1. Variable Independiente: Motivación

Bohórquez et al., (2020) describen a la motivación como un impulso interno que activa la disposición de una persona para realizar actividades orientadas a lograr objetivos específicos. La comprensión de las necesidades de cada empleado es importante para mejorar la productividad y la calidad del servicio.

Para efectos de esta investigación, la motivación se refiere al grado en que los docentes se sienten incentivados, reconocidos y apoyados dentro de su entorno de trabajo.

1.6.2. Variable Dependiente: Rendimiento laboral de los docentes.

El rendimiento laboral se refiere a la capacidad de un empleado para cumplir con eficacia y eficiencia sus responsabilidades y tareas en el trabajo, y es considerado un

elemento fundamental dentro de la psicología industrial y organizacional (Ramos & Aguilar, 2021). Este concepto está intrínsecamente relacionado con factores conductuales que reflejan el comportamiento del individuo, así como con el contexto en el que se desarrolla su actividad laboral.

También, el rendimiento laboral no solo es resultado de las acciones del empleado, sino que también depende de múltiples influencias externas, lo que subraya la importancia de considerar tanto la motivación como la satisfacción laboral para lograr un desempeño óptimo en la organización. En cuanto al rendimiento laboral de los docentes se refiere al desempeño en las actividades docentes, tales como la planificación, enseñanza y evaluación, así como el cumplimiento de los objetivos educativos.

1.8. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización

Variable Independiente	Definición	Operativa	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Motivación	Bohórquez et al., (2020) describen a la motivación como un impulso interno que activa la disposición de una persona para realizar actividades orientadas a lograr objetivos específicos.	Se refiere al grado en que los docentes se sienten incentivados, reconocidos y apoyados dentro de su entorno de trabajo.	Satisfacción con la Compensación Reconocimiento del Trabajo Oportunidades de Crecimiento	Porcentaje de satisfacción salarial Porcentaje de percepción de equidad salarial Porcentaje de docentes que considera adecuado el salario a las necesidades económicas Porcentaje de docentes que creen que la institución ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Porcentaje de participación regular en programas de formación para mejorar las habilidades pedagógicas. Porcentaje de docentes que sienten apoyo de la institución para continuar desarrollando sus competencias profesionales. Porcentaje de docentes que consideran que la institución ofrece suficientes oportunidades de	Encuesta – cuestionario en escala de Likert Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

				capacitación y desarrollo profesional. Porcentaje de participación regular en programas de formación pedagógica. Porcentaje de docentes que sienten apoyo de la institución para desarrollar sus competencias profesionales.	
Variable dependiente	**Definición**	**Operativa**	**Dimensión**	**Indicadores**	
Rendimiento laboral de los docentes.	El rendimiento laboral se refiere a la capacidad de un empleado para cumplir con eficacia y eficiencia sus responsabilidades y tareas en el trabajo, y es considerado un elemento fundamental dentro de la psicología industrial y organizacional (Ramos & Aguilar, 2021)	Se refiere al desempeño en las actividades docentes, tales como la planificación, enseñanza y evaluación, así como el cumplimiento de los objetivos educativos.	Calidad de la Planificación Eficiencia en la Enseñanza	Número de docentes que planifican todas sus clases con antelación para cumplir con los objetivos educativos establecidos. Porcentaje de docentes que siguen el plan de clases diseñado en la mayoría de las sesiones de enseñanza. Número de docentes que incluyen actividades en sus planes para favorecer la participación activa de los estudiantes. Porcentaje de docentes que implementan nuevas metodologías o tecnologías en sus clases para mejorar el proceso de enseñanza.	

			Logro de Objetivos Educativos	Número de docentes que buscan constantemente innovar en la forma en que imparten sus clases. Porcentaje de docentes que adoptan estrategias pedagógicas novedosas basadas en los avances educativos actuales. Número de docentes que alcanzan los objetivos educativos que se proponen al inicio del año escolar. Porcentaje de estudiantes que logran cumplir con los objetivos de aprendizaje previstos bajo la instrucción de los docentes. Número de docentes que evalúan regularmente su desempeño para asegurarse de que están cumpliendo las metas educativas.	

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel global, la relación entre motivación docente y rendimiento laboral ha sido ampliamente investigada, mostrando una clara vinculación entre la motivación de los profesores y la calidad educativa que ofrecen. Estudios previos destacan que la desmotivación docente es un problema creciente, vinculado a salarios inadecuados, falta de reconocimiento y oportunidades limitadas de desarrollo profesional (Daza, 2021). Además, el agotamiento laboral (burnout) afecta negativamente al rendimiento en el aula y al bienestar docente, afectando la retención de personal (Romero, 2023).

En algunos países, las reformas educativas han puesto énfasis en mejorar las condiciones laborales para incrementar la satisfacción docente y mejorar los resultados educativos. En Ecuador, aunque el gobierno ha implementado reformas educativas con el fin de mejorar la calidad docente a través de capacitaciones y evaluaciones continuas, persisten desafíos en cuanto a incentivos económicos, carga laboral y oportunidades de desarrollo profesional (Vezub & Arroyo, 2022).

En varios estudios locales, los docentes han expresado insatisfacción por las limitadas oportunidades de ascenso y la falta de incentivos, lo que contribuye a un clima de trabajo desmotivador y a una menor calidad en la enseñanza. Para entender de mejor manera la influencia de la motivación en el rendimiento laboral, se ha abordado diversas investigaciones que han estudiado esta problemática en diferentes contextos, siendo los siguientes:

En el estudio realizado por Olarte (2022) titulado: “Analizar la situación actual de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pedicentro SAS del Distrito de Barrancabermeja, Santander País Colombia”, este estudio descriptivo reveló que el 50% de los trabajadores sufre de estrés, el 100% carece de incentivos, el 90% no tiene oportunidades de ascenso, y el 26% considera insuficiente su salario. Además, un 34% no está satisfecho con su trabajo y un 20% no se siente motivado.

Para mejorar esta situación, se implementaron planes de capacitación, incentivos y una actualización del sistema de evaluación del desempeño, buscando aumentar la motivación y productividad.

La investigación realizada por Caruajulca (2022) titulado: “Estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020-2021”, con un enfoque básico y diseño correlacional, se aplicó un cuestionario a 80 colaboradores. Los resultados mostraron una

correlación positiva entre la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, todas directamente proporcionales al rendimiento laboral. La motivación intrínseca alcanzó un nivel alto con el 72.5%, la extrínseca un 75%, y la trascendente un 76.25%, lo que indica un buen nivel de motivación en la organización.

El artículo de Carvajal, Reyes, y Zambrano (2022) titulado "Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo" propone estrategias de motivación que mejoren la gestión laboral, abarcando aspectos como motivación, capacitación y satisfacción. Se realizó una revisión bibliográfica y se aplicó un enfoque cualitativo para recopilar datos relevantes. Las tácticas sugeridas buscan mejorar el desempeño del personal mediante una evaluación sistemática de resultados, enfatizando la importancia de optimizar las condiciones internas y externas de la organización para aumentar la productividad.

Un estudio realizado por Peñafiel (2023) titulado: "Motivación laboral en la empresa Agripac SA del cantón Babahoyo", propone estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad debido a que el desempeño de los empleados ha disminuido por cambios en los horarios, sueldos y la suspensión de capacitaciones trimestrales. La falta de motivación ha afectado la productividad, por lo que se sugiere un estudio que analice soluciones para mejorar el rendimiento del personal.

La investigación, de enfoque cuantitativo y descriptivo, concluye que la motivación laboral influye significativamente en la productividad, recomendando aplicar los factores motivacionales de las teorías de Maslow y Herzberg.

2.2. Marco científico

2.2.1. Motivación

Vivir motivado o desmotivado es también sinónimo de vivir con ilusión o sin ella, los proyectos de futuro, los retos y desafíos solo los pueden alcanzar personas con capacidad de motivación e iniciativa personal; si el mundo que nos ofrecen los demás no nos satisface, deberemos fabricar nuestro propio mundo estimulante y motivador (Espada García, 2002).

La motivación es un proceso psicológico referente a lo que le da inicio a la ejecución de una acción y la mantiene en dirección al logro de un objetivo o meta, así como a lo que determina que la acción pueda repetirse sostenidamente o, por el contrario, pierda fuerza en la perspectiva futura (Flórez Alarcón & Vélez Botero, 2020).

2.2.1.1. Teorías Clásicas sobre la Motivación

Las teorías de motivación de Maslow, Deci y Ryan, y Vroom son fundamentales para comprender los factores que impulsan a los docentes en su labor educativa. Estas teorías aportan perspectivas valiosas sobre cómo satisfacer diversas necesidades de los maestros para promover un mayor rendimiento y compromiso en el aula. La teoría de Maslow explora la jerarquía de necesidades, que van desde las fisiológicas hasta la autorrealización; la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan se centra en la importancia de la autonomía, la competencia y las relaciones; y la teoría de las expectativas de Vroom subraya el papel de las expectativas y recompensas en la motivación.



Figura 1. Teorías Clásicas sobre la Motivación.
Fuente: (Gómez, 2023).
Elaborado por: Gómez, 2024.

a) Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943)

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow es una de las teorías más influyentes en el campo de la psicología motivacional. Según Maslow, los individuos están motivados por una serie de necesidades jerárquicas, que van desde las más básicas hasta las más complejas. Estas necesidades están organizadas en una pirámide, donde las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran en la base, y las necesidades de reconocimiento y autorrealización se ubican en la parte superior (Gómez, 2023).

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, presentada en 1943, busca explicar los impulsos detrás de la conducta humana en relación con la satisfacción de diferentes necesidades. Esta teoría se representa a menudo como una pirámide que clasifica cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización. Según Maslow, para satisfacer las necesidades de un nivel superior, es necesario haber cumplido con las de niveles inferiores (Gómez, 2023).

En las décadas de 1940 y 1950, la supervivencia era la principal motivación de las personas, especialmente en el contexto posterior a la Segunda Guerra Mundial. Las necesidades fisiológicas, como la alimentación y el descanso, eran prioritarias. Una vez satisfechas estas, las personas buscaban seguridad, que incluye la protección física y emocional, así como la estabilidad financiera.

El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales, donde los individuos buscan interacciones y relaciones con otros, buscando aceptación y reconocimiento.

En el cuarto nivel, las necesidades de autoestima involucran el deseo de competencia, respeto y reconocimiento por parte de los demás. Por último, las necesidades de autorrealización se manifiestan cuando las personas alcanzan su máximo potencial en diversas áreas de su vida. Sin embargo, es importante señalar que las motivaciones y el orden de estas necesidades pueden variar significativamente entre individuos.



Figura 2. Pirámide de necesidades de Maslow.
Fuente: Gómez, 2023
Elaborado por: Gómez, 2024

- **Necesidades básicas**

En el caso de los docentes, estas incluyen un salario adecuado que cubra sus necesidades fisiológicas, y un entorno laboral seguro que les proporcione estabilidad.

- **Necesidades de seguridad**

Estas se refieren a la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y la certeza de que su empleo no está en riesgo. La seguridad psicológica también entra en esta categoría, implicando un ambiente donde los docentes se sientan respetados y valorados.

- **Necesidades sociales**

Los docentes, como todos los individuos, buscan establecer relaciones de compañerismo y sentir que pertenecen a una comunidad. Un ambiente laboral que fomente la colaboración y el apoyo mutuo puede satisfacer esta necesidad.

- **Necesidades de estima**

La autoestima y el reconocimiento externo son importantes para la motivación de los docentes. Si los maestros son reconocidos por su trabajo a través de incentivos o elogios de sus superiores y colegas, esto puede incrementar su motivación y mejorar su rendimiento.

- **Autorrealización**

Esta es la necesidad más alta en la jerarquía de Maslow (Siancas & Farfan, 2024). Para los docentes, se refiere a la búsqueda de su máximo potencial profesional y la satisfacción personal derivada del impacto positivo que tienen en sus estudiantes. Los maestros que sienten que están alcanzando su potencial y que están contribuyendo de manera significativa a la educación suelen estar más motivados y satisfechos.

Según esta teoría, si las necesidades básicas de los docentes no están satisfechas, es improbable que puedan enfocarse en las necesidades superiores, como el crecimiento personal y profesional. En consecuencia, esto impactaría negativamente su motivación y, por ende, su rendimiento en el aula.

b) Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2000)

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan se centra en la importancia de la motivación intrínseca y cómo ésta se ve influida por la satisfacción de tres necesidades psicológicas clave: autonomía, competencia y relación social (Bermudez, 2023).



Figura 3. Teoría de la Autodeterminación.
Fuente: (Bermudez, 2023).
Elaborado por: Gómez, 2024.

- **Autonomía**

La autonomía se refiere a la capacidad de los docentes para tomar decisiones sobre cómo enseñar y organizar su trabajo sin la imposición excesiva de directrices externas. La investigación muestra que cuando los docentes tienen un control significativo sobre su entorno laboral y la libertad para innovar en sus métodos de enseñanza, su motivación aumenta.

- **Competencia**

Esta dimensión está relacionada con el sentimiento de eficacia que los docentes experimentan en su trabajo. La oportunidad de desarrollar habilidades pedagógicas y recibir retroalimentación positiva sobre su desempeño fomenta un sentido de competencia. Los docentes que se sienten capaces de enfrentar los desafíos del aula suelen estar más motivados y comprometidos con su trabajo.

- **Relación social**

La necesidad de relacionarse con los demás en el entorno laboral es importante para la motivación. Los docentes que perciben un entorno de apoyo social, tanto de sus colegas como de los administradores, tienen más probabilidades de estar motivados. Un entorno donde los maestros colaboran, comparte experiencias y reciben apoyo emocional tiende a aumentar su satisfacción laboral y su rendimiento.

Deci y Ryan argumentan que cuando estas tres necesidades están satisfechas, los docentes experimentan un mayor nivel de motivación intrínseca y, en consecuencia, son más productivos,

creativos y eficaces en su labor educativa. Por otro lado, un entorno que limite la autonomía, fomente la competencia desleal o falte de apoyo social tiende a generar desmotivación y un desempeño laboral más bajo.

c) Teoría de las Expectativas de Vroom (1964)

La Teoría de las Expectativas de Victor Vroom, desarrollada en 1964, plantea que la motivación de los individuos se basa en las expectativas que tienen sobre los resultados de su esfuerzo. En el contexto educativo, esta teoría sugiere que los docentes estarán más motivados si creen que su trabajo tendrá un impacto positivo en sus estudiantes y que su desempeño será recompensado con incentivos significativos. Así, la motivación se construye a partir de la relación entre el esfuerzo, los resultados obtenidos y el valor de las recompensas que se ofrecen.

La teoría se basa en tres conceptos principales:



Figura 4. Teoría de las Expectativas de Victor Vroom
Fuente: (Díaz, 2023)
Elaborado por: Gómez, 2024.

- **Expectativa**

Se refiere a la creencia de los docentes de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño. Si los maestros creen que su trabajo será valorado y que su esfuerzo tendrá consecuencias positivas, estarán más motivados. Por ejemplo, si los docentes creen que, al esforzarse en sus actividades pedagógicas, sus estudiantes mejorarán y recibirán reconocimiento por ello, estarán más inclinados a realizar un esfuerzo mayor.

- **Instrumentalidad**

Este concepto se refiere a la percepción de que un buen desempeño llevará a recompensas. Si los docentes perciben que sus esfuerzos en la enseñanza y el cumplimiento de sus

responsabilidades se traducirán en recompensas tangibles o intangibles, como aumentos salariales, promociones o reconocimiento, es probable que se motiven más.

- **Valencia**

La valencia se refiere al valor que los docentes atribuyen a las recompensas. Si los incentivos que se ofrecen son significativos para los docentes (como el desarrollo profesional, reconocimiento público, o incentivos económicos), la motivación aumentará. En cambio, si las recompensas no son vistas como valiosas o no están alineadas con las necesidades de los docentes, su motivación será baja, aunque se ofrezcan recompensas.

Según Victor Vroom, las personas actúan en función de las expectativas que tienen sobre su futuro, eligiendo aquellas conductas que les permitan obtener mayores beneficios y evitar malestares, guiadas por la intención de alcanzar resultados que consideren valiosos, satisfactorios y emocionalmente gratificantes (Ayala, 2022)

Según Vroom, los docentes estarán más motivados si creen que el esfuerzo que invierten llevará a un buen desempeño, y si perciben que este desempeño será recompensado de manera valiosa. Por tanto, el diseño de sistemas de incentivos justos y reconocimiento adecuado es clave para aumentar la motivación en los docentes y, a su vez, su rendimiento.

2.2.1.2 Definición de motivación

La motivación es un proceso psicológico que inicia, guía y mantiene el comportamiento orientado a metas. En el contexto educativo, la motivación se refiere al impulso que tienen los docentes para realizar sus tareas de enseñanza y contribuir al aprendizaje de sus alumnos. Este impulso puede ser intrínseco, derivado de la satisfacción personal y el sentido de logro que obtienen al realizar su labor, o extrínseco, influenciado por factores externos como recompensas, reconocimiento y condiciones laborales. Comprender la motivación es esencial para diseñar estrategias que fomenten el compromiso y la efectividad en la enseñanza.

2.2.2. Rendimiento laboral

2.2.2.1. Teorías Clásicas sobre Rendimiento laboral

Las teorías clásicas sobre el rendimiento laboral ofrecen un marco fundamental para comprender y optimizar el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones (Andrade, Chong, & Cobo, 2021). En el contexto educativo, estas perspectivas permiten identificar y satisfacer

las necesidades de los docentes, contribuyendo a su motivación y, en consecuencia, a un desempeño más efectivo en sus funciones. Para efectos de esta investigación se ha considerado las siguientes teorías:



Figura 5. Teorías Clásicas sobre Rendimiento laboral.
Fuente: (Andrade, Chong, & Cobo, 2021).
Elaborado por: Gómez, 2024.

a) Teoría del Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de cómo las personas se comportan dentro de una organización. Comprender estos comportamientos ayuda a mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

b) Teorías de Motivación en el Trabajo

Las teorías del comportamiento organizacional se aplican para entender la motivación en el contexto laboral. Estas teorías pueden ayudar a identificar las necesidades de los docentes y cómo satisfacerlas para mejorar su desempeño.

Los motivos que impulsan a una persona a trabajar no se limitan únicamente al aspecto económico, ya que pensar que la motivación laboral responde solo a intereses financieros es una visión reducida. Muchas personas continúan trabajando incluso cuando tienen cubiertas sus necesidades materiales, lo que evidencia la presencia de motivaciones sociales como la interacción con otros, el reconocimiento, la aprobación, el estatus y el sentimiento de sentirse útiles en su entorno (Velasco & Monserrat, 2012).

2.2.2.2. Definición de rendimiento laboral

El rendimiento laboral se define como el nivel de ejecución de un individuo en su trabajo en comparación con los estándares esperados por la organización. En el contexto educativo, este rendimiento puede ser evaluado a través de indicadores como el logro de objetivos de aprendizaje, la efectividad en la gestión del aula, la innovación en las estrategias de enseñanza y la satisfacción de los estudiantes. Un alto rendimiento laboral en los docentes no solo mejora la calidad de la educación, sino que también impacta positivamente en la motivación de los estudiantes, creando un ciclo de retroalimentación que beneficia a toda la comunidad educativa.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Contexto Educativo

Es preciso mencionar que, la educación es fundamental para el desarrollo personal y social de los individuos. Afecta el crecimiento individual, las oportunidades laborales y el progreso de la sociedad en su conjunto.

2.3.1.1. Rol de los Docentes

Los docentes desempeñan un papel importante en el proceso educativo, actuando como guías y motivadores que facilitan el aprendizaje y fomentan la curiosidad y la participación activa de los estudiantes. Su capacidad para inspirar y ofrecer apoyo académico y personal es esencial para el desarrollo de habilidades académicas y competencias sociales y emocionales en los alumnos. Además, los docentes son responsables de evaluar el progreso de los estudiantes, proporcionando retroalimentación constructiva que promueve la autoconciencia y la motivación.

También crean un ambiente inclusivo y equitativo, asegurando que todos los estudiantes se sientan valorados y puedan participar plenamente en el proceso educativo, lo que enriquece la experiencia de aprendizaje. Es fundamental que los docentes se mantengan actualizados sobre nuevas metodologías y tecnologías, incorporando enfoques innovadores que hagan la enseñanza más relevante. Finalmente, al actuar como modelos a seguir, los docentes influyen positivamente en los valores y comportamientos de sus alumnos, inspirándolos a adoptar características como la responsabilidad y el respeto en su vida diaria.

2.3.1.2. Retos en la Educación en Ecuador

La educación en Ecuador enfrenta una serie de desafíos que afectan tanto la calidad del aprendizaje como las oportunidades educativas disponibles. Uno de los problemas más críticos es la

deserción escolar, especialmente en áreas rurales y comunidades vulnerables. Factores como la pobreza, la falta de apoyo familiar y las necesidades económicas que obligan a muchos jóvenes a trabajar, inciden en el abandono temprano de la educación formal.

Este problema no solo afecta a los estudiantes que abandonan la escuela, sino que también genera una carga adicional para los docentes, quienes enfrentan el reto de mantener el interés y la motivación de los estudiantes para evitar su deserción. Otro desafío importante es la escasez de recursos económicos, que limita la infraestructura escolar, el acceso a materiales didácticos y la implementación de nuevas metodologías.

Esta falta de recursos afecta la calidad de la educación que reciben los estudiantes, ya que impide que los docentes dispongan de las herramientas necesarias para aplicar estrategias de enseñanza efectivas. En muchas instituciones, los docentes deben adaptarse a condiciones adversas, improvisando materiales y métodos que no siempre logran suplir las carencias básicas en el entorno escolar. La diversidad en el aula es otro reto significativo en el contexto ecuatoriano.

Los docentes se enfrentan a un alumnado diverso en términos culturales, étnicos, y socioeconómicos, así como a estudiantes con diferentes habilidades y necesidades educativas especiales. Esta diversidad exige una enseñanza flexible y creativa que permita la inclusión de todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales. La falta de formación y recursos para atender adecuadamente esta diversidad representa un desafío constante para los docentes, quienes deben garantizar que cada alumno reciba una educación equitativa y de calidad.

El impacto de la tecnología en el ámbito educativo representa tanto una oportunidad como un reto, especialmente en comunidades con acceso limitado a internet y dispositivos tecnológicos. La tecnología tiene el potencial de mejorar el aprendizaje, pero su efectividad depende de que los docentes tengan la formación y los recursos necesarios para integrarla en el aula. Muchos maestros en Ecuador enfrentan dificultades para adaptarse a nuevas herramientas digitales, y la desigualdad en el acceso a estas tecnologías agrava aún más las brechas educativas en el país.

2.3.2. Motivación

La motivación es el impulso que guía y sostiene el comportamiento hacia la consecución de metas. La motivación docente puede definirse como el grado en que los docentes se sienten incentivados, reconocidos y apoyados dentro de su entorno de trabajo. Se trata de un factor multidimensional que influye directamente en el desempeño en áreas clave como la planificación educativa, la enseñanza en el aula y el cumplimiento de metas educativas.

La motivación es un proceso psicológico que inicia, guía y mantiene la conducta hacia la consecución de metas. En el contexto educativo, es fundamental para el desarrollo personal y profesional de los docentes, impactando su desempeño y, por ende, el aprendizaje de los estudiantes.

2.3.2.1. Tipos de Motivación

Hay motivaciones primarias y secundarias; las primarias responden a los impulsos biológicos: el hambre, la sed, la respiración, la micción, el descanso, el apetito sexual, etc. Las secundarias son adquiridas de experiencias, son fruto de la historia individual y del aprendizaje (Rodríguez Estrada, 2014).

Las motivaciones que impulsan a los docentes a realizar su labor de manera efectiva, pueden ser intrínseca y extrínseca.

Tabla 2. Tipo de motivación

Tipo de Motivación	Descripción	Ejemplos en el Contexto Docente
Intrínseca	Proviene de la satisfacción personal, el interés y el disfrute de la tarea. Genera motivación a largo plazo y se asocia con creatividad y efectividad en el trabajo.	- Docentes que encuentran significado en su labor educativa. - Profesores que sienten satisfacción al ver el progreso de sus estudiantes. - Creatividad en la planificación y aplicación de estrategias de enseñanza.
Extrínseca	Basada en factores externos, como recompensas, reconocimiento y evaluaciones. Puede ser eficaz a corto plazo, pero su efecto es menor si no se combina con la motivación intrínseca.	- Incremento salarial o bonos por desempeño. - Reconocimiento público o premios por resultados destacados. - Evaluaciones que influyen en promociones o beneficios adicionales.

Fuente: (Iriarte, 2007)

La motivación extrínseca, se refiere a los refuerzos e incentivos que desde fuera de una persona se hacen para estimular la aparición de la motivación intrínseca, el problema que tenemos es que hoy por hoy, la sociedad actual no valora el esfuerzo, la constancia y el rigor (Miralles Muñoz, 2014).

2.3.2.3. Factores que afectan la motivación de los docentes

En esta investigación se han identificado varios factores que influyen directamente en la motivación de los docentes. Entre ellos se destacan: los incentivos económicos, el reconocimiento, el desarrollo profesional, el clima laboral y la autonomía. A continuación, se detallan cada uno de estos factores:

Tabla 3. Factores que afectan la motivación de los docentes

Factor de Motivación	Descripción	Impacto en la Motivación Docente
Incentivos económicos	Salarios competitivos, bonificaciones y beneficios adicionales mejoran la satisfacción laboral.	Incrementan la motivación a través de una compensación justa, promoviendo una relación positiva entre desempeño y retribución económica.
Reconocimiento	Premios, elogios públicos y agradecimientos formales refuerzan el aprecio y la autoestima.	Fomentan el compromiso y una actitud positiva hacia la enseñanza al sentirse valorados en su labor educativa.
Desarrollo profesional	Oportunidades de formación continua, como talleres y programas de especialización, permiten el crecimiento y actualización profesional.	Mantiene la motivación a largo plazo al enriquecer las habilidades docentes y brindar nuevos enfoques pedagógicos.
Clima laboral	Un entorno armonioso y cooperativo que promueve la colaboración, respeto y apoyo entre colegas.	Genera una cultura organizacional positiva, donde los docentes se sienten valorados, mejorando la satisfacción y el rendimiento.
Autonomía	Capacidad de los docentes para tomar decisiones sobre sus prácticas educativas, métodos y contenidos.	Eleva la motivación y el compromiso al proporcionar control y responsabilidad en la enseñanza, promoviendo el sentido de logro.

Fuente: (Flores, Serna, Mendoza, & Coras, 2022)

2.3.3. Rendimiento Laboral de Docentes

El rendimiento laboral docente se refiere a la efectividad y eficiencia con la que los profesores desarrollan sus actividades pedagógicas, organizativas y relacionales dentro del contexto educativo. Este rendimiento abarca diversos aspectos como la planificación adecuada, la implementación de metodologías de enseñanza, el cumplimiento de los objetivos curriculares, la calidad de las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas, la capacidad de innovación en el aula y los resultados académicos de los estudiantes.

El rendimiento laboral docente está influenciado por factores internos como la motivación y la formación, así como por factores externos como los recursos disponibles y el apoyo institucional. Un alto rendimiento docente se traduce en una enseñanza de calidad, que a su vez impacta positivamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

2.3.3.1. Indicadores para evaluar el rendimiento docente

Para esta investigación, se han seleccionado varios indicadores clave que permiten evaluar el rendimiento docente de manera integral. Estos incluyen la planificación, la enseñanza, el cumplimiento de los objetivos curriculares, las relaciones interpersonales, los niveles de innovación y los resultados académicos de los estudiantes. A continuación, se detallan algunos de estos indicadores:

a) Planificación

Una planificación efectiva es fundamental para el éxito en la enseñanza. Implica la organización adecuada de las actividades educativas, la distribución del tiempo, la selección de recursos didácticos y la alineación de los contenidos con los objetivos curriculares. Un docente con una sólida planificación puede garantizar que el aprendizaje sea estructurado y eficaz, mejorando así el rendimiento de los estudiantes.

b) Enseñanza

La calidad de la enseñanza se refleja en la capacidad del docente para transmitir los contenidos de manera clara y accesible para todos los estudiantes. Esto incluye el uso de metodologías pedagógicas adecuadas, la capacidad de generar interés y motivación en los estudiantes, y la adaptación de las estrategias de enseñanza a las diversas necesidades y estilos de aprendizaje. Un alto nivel de enseñanza es un indicador directo de un buen rendimiento docente.

c) Cumplimiento de objetivos curriculares

La capacidad del docente para cumplir con los objetivos establecidos en el currículo es un indicador esencial de rendimiento. Esto implica no solo la cobertura completa de los contenidos, sino también la flexibilidad y habilidad para adaptarse a las necesidades y niveles de aprendizaje de los estudiantes, asegurando que todos alcancen los objetivos esperados.

d) Relaciones interpersonales con estudiantes y colegas

El establecimiento de relaciones positivas y efectivas con los estudiantes y el equipo docente es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje saludable. Un docente que cultiva un clima de confianza y respeto promueve una mayor participación y motivación de los estudiantes, lo que incide directamente en su rendimiento y en el rendimiento académico general.

e) Innovación en metodologías

La capacidad de un docente para incorporar nuevas metodologías y técnicas pedagógicas en el aula es otro factor clave en la evaluación del rendimiento. La innovación no solo mantiene el interés y la motivación de los estudiantes, sino que también mejora la calidad de la enseñanza, proporcionando experiencias de aprendizaje más dinámicas y significativas.

f) Resultados académicos de los estudiantes

Los logros académicos y la mejora en el aprendizaje de los estudiantes son indicadores clave del rendimiento docente. Evaluaciones estandarizadas, proyectos y trabajos prácticos pueden reflejar esta efectividad.

2.3.3.2. Factores que influyen en el Rendimiento

Los factores que influyen en el rendimiento laboral de los docentes son los siguientes: Motivación, formación y capacitación, recursos disponibles, y apoyo institucional.

Tabla 4. Factores que influyen en el Rendimiento.

Factor	Descripción	Impacto en el Rendimiento Docente
Motivación	La motivación intrínseca y extrínseca impulsa a los docentes a ser más creativos y dedicados en su trabajo, generando mejores resultados para sus estudiantes.	Docentes motivados muestran mayor dedicación y creatividad, lo que influye positivamente en el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes.
Formación y capacitación	La actualización constante a través de formación continua permite a los docentes enfrentar con eficacia los desafíos del aula y adaptarse a nuevos métodos educativos.	Mejora las competencias pedagógicas y permite una enseñanza más efectiva, actualizada y adaptada a las necesidades de los estudiantes.
Recursos disponibles	El acceso a materiales didácticos, tecnología y apoyo administrativo facilita la preparación y ejecución de clases, mejorando la experiencia de enseñanza.	Proporciona herramientas que permiten una mayor calidad en la enseñanza, lo que se refleja en el rendimiento académico y en la satisfacción docente.

Apoyo institucional	Políticas y acciones institucionales que promueven el desarrollo profesional y la colaboración entre colegas, junto con el respaldo de la administración, mejoran el entorno laboral.	Fomenta un ambiente de trabajo positivo y de apoyo que contribuye al compromiso y desempeño efectivo de los docentes en sus labores.

Fuente: (Cuyo & Siguencia, 2020)

2.3.3.3. Relación entre motivación y rendimiento laboral

La relación entre motivación y rendimiento laboral en el ámbito docente es cíclica e interdependiente; una alta motivación impulsa un mejor rendimiento, lo que a su vez incrementa la motivación del docente. Los educadores motivados intrínsecamente exhiben un mayor compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una enseñanza más eficaz y en una mejor calidad educativa. Este ciclo positivo se refuerza cuando el buen rendimiento en el aula genera un sentido de logro que eleva la motivación del docente.

Además, la creación de un entorno favorable, que incluya programas de reconocimiento y desarrollo profesional, contribuye a un clima de trabajo que valora a los docentes y fomenta su motivación. Esta motivación no solo influye en el rendimiento docente, sino que también impacta directamente en la motivación y el desempeño de los estudiantes, ya que los docentes motivados son más capaces de inspirar a sus alumnos y crear un ambiente de aprendizaje dinámico y efectivo.

2.4. Legal

En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador establece principios fundamentales que rigen el derecho a la educación y las condiciones laborales de los docentes. El Artículo 26 garantiza el derecho a una educación de calidad, enfatizando que el Estado debe asegurar las condiciones necesarias para su cumplimiento. Este artículo reconoce la importancia de los docentes como actores claves en el proceso educativo y establece que su capacitación y bienestar son esenciales para lograr este objetivo.

Asimismo, el Artículo 347 señala que la educación será intercultural y plural, promoviendo el respeto a la diversidad y la equidad, lo que implica la necesidad de condiciones laborales dignas para todos los educadores. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) complementa estos principios constitucionales al establecer directrices específicas para mejorar las condiciones laborales de los docentes.

El Artículo 44 garantiza que el Estado debe asegurar un ambiente adecuado y seguro para el desempeño de las funciones docentes, mientras que el Artículo 67 enfatiza el derecho a la

capacitación continua y el desarrollo profesional, fundamentales para mantener la calidad educativa. También, el Artículo 84 establece que la evaluación del desempeño docente es un proceso continuo que busca mejorar la enseñanza y el aprendizaje, resaltando la necesidad de proporcionar mecanismos de retroalimentación y oportunidades de mejora.

Por su parte, el Código de Trabajo Ecuatoriano regula las condiciones laborales de los docentes, consagrando derechos relacionados con salarios justos, jornadas laborales y desarrollo profesional. El Artículo 7 establece que los docentes tienen derecho a una remuneración equitativa, asegurando que sus salarios reflejen la importancia de su labor.

El Artículo 53 define las jornadas laborales y establece límites para garantizar el bienestar de los educadores. Además, el Artículo 89 subraya la responsabilidad de los empleadores en fomentar el desarrollo profesional de sus empleados, lo que incluye la capacitación y la formación continua.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación se clasifica como aplicada. Este tipo de investigación tiene como objetivo resolver problemas prácticos y mejorar situaciones reales, utilizando conocimientos y teorías existentes (Castro, Gómez, & Camargo, 2023). Se centra en la implementación de soluciones concretas en el contexto educativo, lo que permite abordar directamente las cuestiones relacionadas con la motivación y el rendimiento laboral de los docentes.

3.2. Enfoque de la Investigación

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, centrado en la recolección de datos numéricos. Este enfoque permite el análisis estadístico de los datos obtenidos mediante encuestas, facilitando la identificación de patrones y relaciones entre las variables de estudio (Valle, Manrique, & Revilla, 2022).

La motivación se refiere a las razones que impulsan a los docentes a desempeñar su labor, influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos, mientras que el rendimiento laboral se manifiesta en la calidad de la enseñanza y los resultados académicos de los estudiantes. El estudio busca determinar la relación entre motivación y rendimiento laboral, destacando que docentes motivados tienden a tener un mejor desempeño.

Los hallazgos podrán ofrecer recomendaciones para diseñar políticas educativas que promuevan la motivación docente, lo que a su vez podría mejorar el rendimiento laboral y la calidad educativa de la institución.

3.3. Diseño de Investigación

Este estudio tiene un diseño descriptivo y explicativo.

Descriptivo: Se busca caracterizar las variables de motivación y rendimiento laboral de los docentes, proporcionando una visión clara de sus niveles y características (Albán, Arguello, & Molina, 2020).

Explicativo: El diseño explicativo se enfoca en comprender las causas y efectos entre las variables estudiadas, buscando no solo describir las características de estas, sino también establecer

relaciones de causalidad (Álvarez, 2020). En este caso, el diseño explicativo se aplica para determinar cómo la motivación de los docentes influye en su rendimiento laboral.

3.4.Métodos de Investigación

Para efectos de esta investigación se ha considerado los siguientes métodos de investigación:

Método Analítico-Sintético: El método analítico descompone el fenómeno en estudio en sus partes para entender cada componente, mientras que el sintético vuelve a unir esos componentes en una visión global (Portilla & Honorio, 2022). Esto permite analizar de manera detallada factores como la motivación y el rendimiento de los docentes y luego integrarlos en una perspectiva completa sobre el desempeño laboral en el ámbito educativo.

Método Histórico-Estadístico: Este método combina el análisis de datos históricos con herramientas estadísticas para identificar patrones y tendencias a lo largo del tiempo (Cedeño, 2023). En el contexto de la motivación y rendimiento laboral docente, permite observar cómo han evolucionado estas variables y cómo sus cambios influyen en el contexto actual.

Método Inductivo-Deductivo: Este método emplea un proceso de razonamiento doble: primero, a través de la inducción, genera generalizaciones a partir de observaciones específicas; luego, mediante la deducción, verifica si las generalizaciones o teorías formuladas se aplican a casos concretos (Urzola, 2020). En la investigación sobre motivación y rendimiento docente, este enfoque ayuda a formular y luego probar hipótesis basadas en datos empíricos.

3.5.Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Técnica de Recopilación: Encuesta.

Instrumento: Se utilizará un **cuestionario estructurado** compuesto por 18 preguntas Las preguntas que se responderán utilizando una escala de Likert de 5 puntos (1 = Siempre, 2 = Casi siempre, 3 = A veces, 4 = Casi nunca, 5 = Nunca), permitiendo medir la intensidad de las respuestas de los encuestados.

Este cuestionario se dividirá en dos secciones:

Sección 1: Motivación: Preguntas diseñadas para medir diferentes aspectos de la motivación docente, tales como la motivación intrínseca y extrínseca, y factores que influyen en la motivación.

Sección 2: Rendimiento Laboral: Preguntas que evalúan el rendimiento laboral de los docentes, como la satisfacción laboral, el compromiso, la calidad de la enseñanza y el logro de objetivos educativos.

3.6.Universo, Población y Muestra

- **Población**: Todos los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar, aproximadamente 62 docentes que laboran en la institución.
- **Muestra**: El tamaño de la muestra para una población de 62 docentes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, es de aproximadamente 52 docentes. Sin embargo, se trabajó con la totalidad de la población.

3.7.Procesamiento de la Información

La encuesta fue aplicada de manera presencial a los docentes, facilitando la recolección de datos. Posteriormente, los resultados se tabularon en Excel y se migró a SPSS para la correlación.. Una vez completado el análisis estadístico, los resultados se exportarán a Word, donde se les dará el formato adecuado para su interpretación y discusión. Finalmente, los hallazgos serán analizados en el contexto del marco teórico de la investigación, destacando sus implicaciones y ofreciendo recomendaciones prácticas para mejorar la motivación docente y, en consecuencia, su rendimiento laboral.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

Pregunta 1. ¿Te sientes satisfecho con tu salario en relación con tus responsabilidades laborales?

Tabla 5. Satisfacción con el sueldo según sus responsabilidades.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Casi siempre	17	27.42
Siempre	45	72.58
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

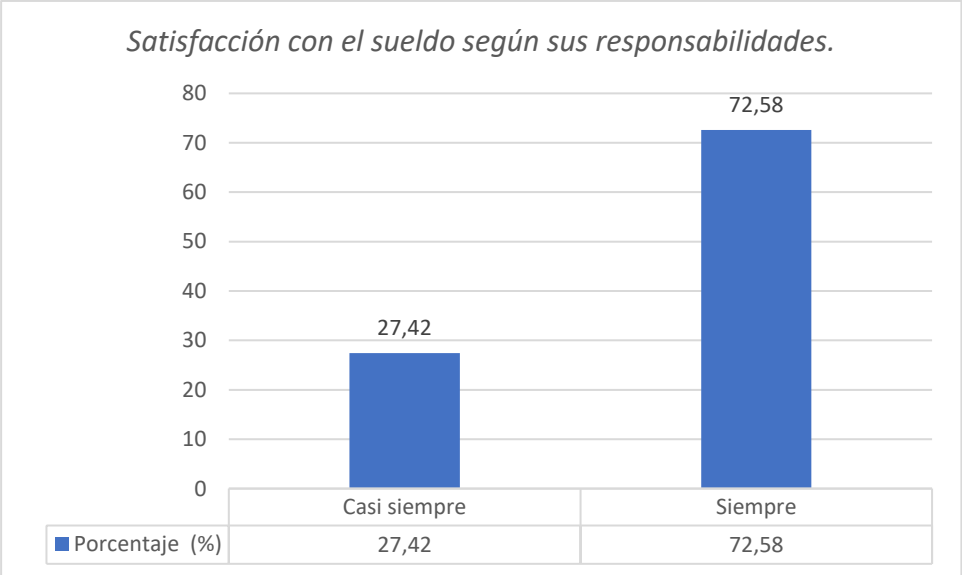


Figura 6. Satisfacción con el sueldo según sus responsabilidades.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 72,58% de los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero se siente "Siempre" satisfecho con su salario en relación con sus responsabilidades laborales, mientras que el 27,42% expresó estar "Casi siempre" satisfecho. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva hacia las categorías salariales establecidas. Sin embargo, la diferencia entre la categoría G de contratos (817 dólares) y la categoría G de nombramiento (986 dólares) podría estar generando una percepción de inequidad salarial entre los docentes contratados, especialmente si sus responsabilidades son similares.

Pregunta 2. ¿Consideras que tu salario es justo en comparación con otros docentes en tu misma posición?

Tabla 6. Sueldo justo en comparación con otros docentes.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	26	41.94
Casi siempre	34	54.84
Siempre	2	3.23
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

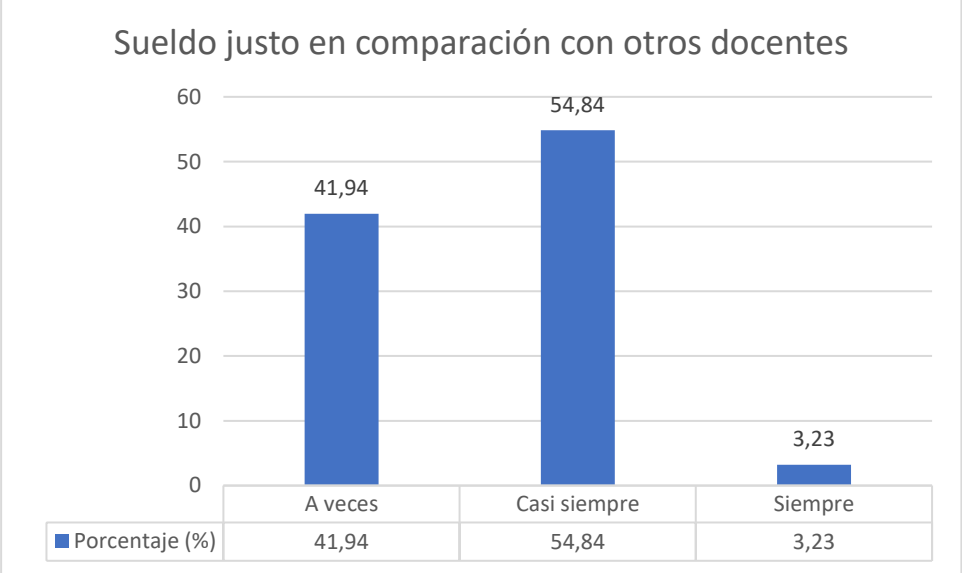


Figura 7. Sueldo justo en comparación con otros docentes.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados.

Los resultados revelan que solo el 3,23% de los docentes considera su salario "Siempre" justo, mientras que el 54,84% lo percibe "Casi siempre" y el 41,94% "A veces". Esto evidencia una percepción de injusticia salarial, posiblemente vinculada a las diferencias entre las categorías de contrato y nombramiento. Tal inequidad podría afectar la motivación y el compromiso, resaltando la necesidad de ajustar las políticas salariales para garantizar mayor equidad.

Pregunta 3. ¿Percibes que el salario que recibes cubre adecuadamente tus necesidades económicas?

Tabla 7. Tu sueldo cubre tus necesidades económicas.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	23	37.10
Casi siempre	39	62.90
Total	62	100.00

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

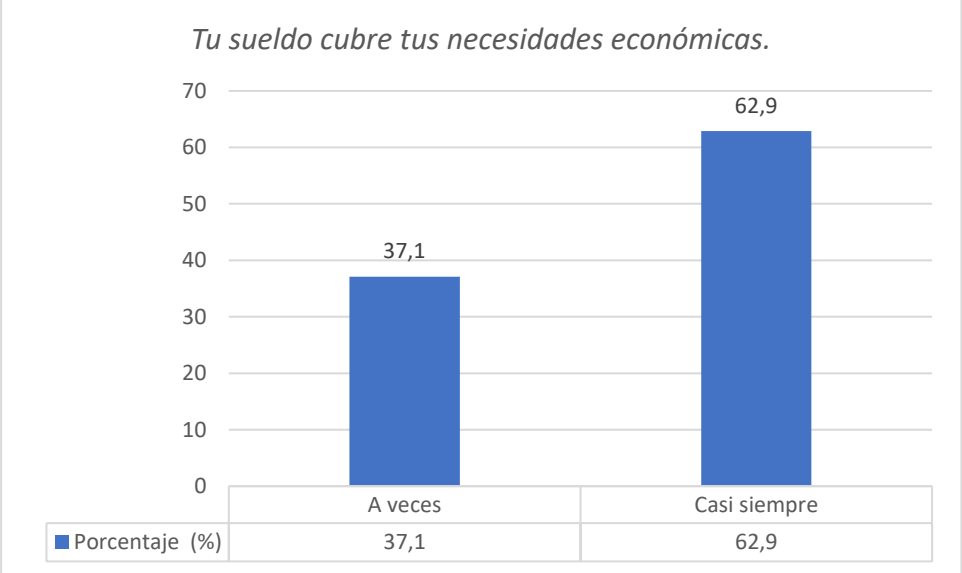


Figura 8. Tu sueldo cubre tus necesidades económicas.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 62,9% de los docentes percibe que su salario "Casi siempre" cubre sus necesidades económicas, mientras que el 37,1% indica "A veces". Aunque la mayoría considera que su salario es suficiente en gran parte de las ocasiones, la presencia de un grupo significativo que solo lo percibe como adecuado ocasionalmente sugiere posibles brechas en la satisfacción económica. Esto podría estar relacionado con el costo de vida, cargas familiares o las diferencias salariales entre categorías, destacando la necesidad de evaluar la estructura de compensaciones para garantizar un mayor ajuste a las necesidades de los docentes (Mediomundo, 2023).

Pregunta 4. ¿Recibes reconocimiento por tu trabajo bien hecho por parte de la dirección escolar?

Tabla 8. Reconocimiento por tu trabajo bien hecho.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	14	22.58
Casi nunca	2	3.23
Nunca	46	74.19
Total	62	100.00

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

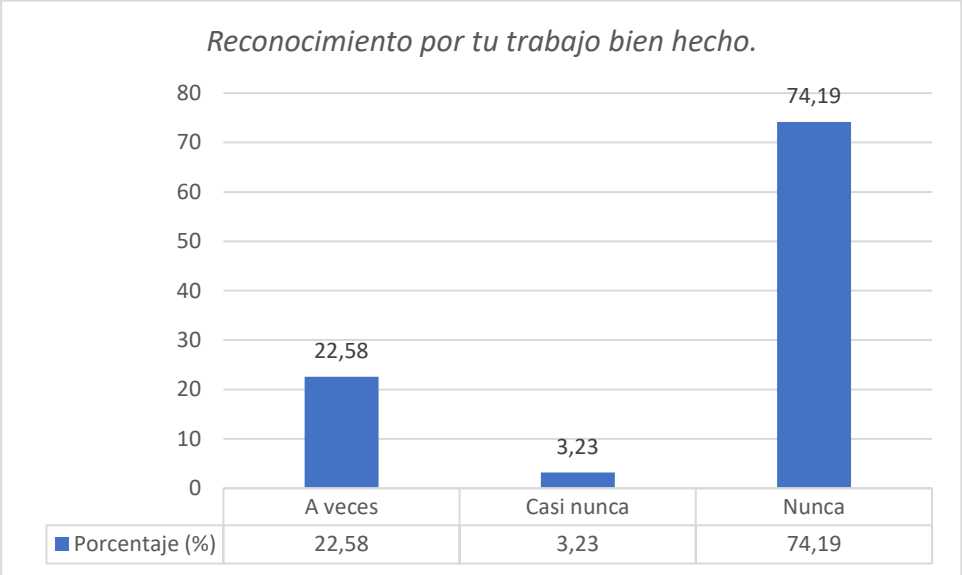


Figura 9. Reconocimiento por tu trabajo bien hecho.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

Un 74,19% de los encuestados indica que nunca reciben reconocimiento por su trabajo bien hecho, mientras que solo un 22,58% menciona que en ocasiones se les reconoce, y un 3,23% afirma que casi nunca se les reconoce. Esta situación refleja una clara falta de estrategias efectivas de gestión del talento humano en el ámbito educativo, específicamente en lo que respecta al reconocimiento y la valorización del desempeño docente (do Nascimento & Kampff, 2023).

Pregunta 5. ¿Sientes que tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo y contribución en el trabajo?

Tabla 9. Tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje(%)
A veces	25	40.32
Casi nunca	37	59.68
Total	62	100.00

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

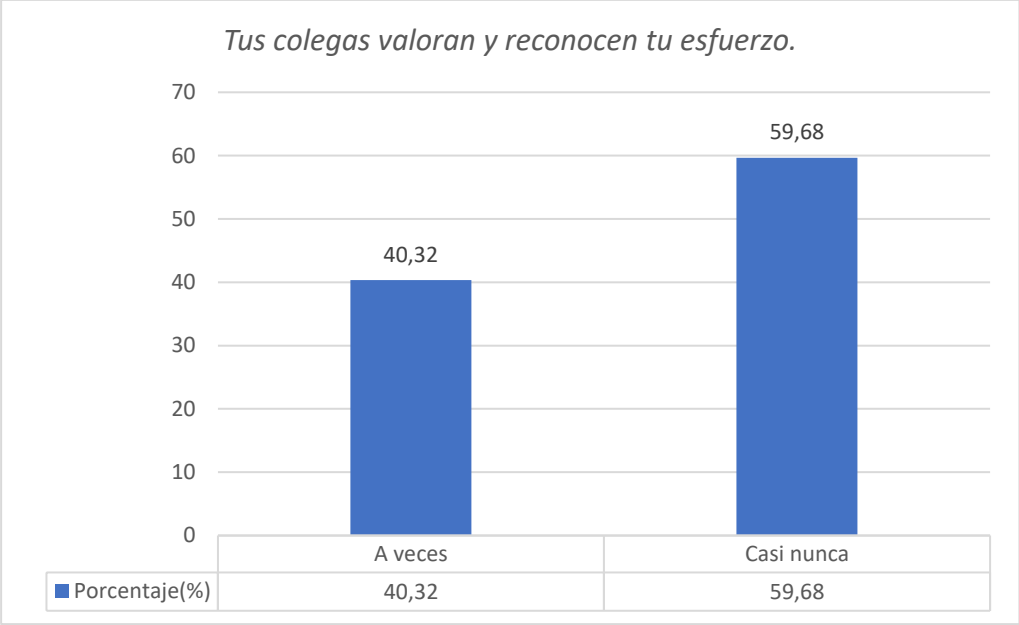


Figura 10. Tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados de la encuesta muestran que el 59,68% de los docentes siente que "casi nunca" sus colegas valoran su esfuerzo, mientras que el 40,32% lo experimenta "a veces". Esto indica una falta de reconocimiento y apoyo entre los docentes, lo que podría afectar la motivación y el trabajo en equipo. Es necesario fomentar una cultura de colaboración y reconocimiento entre los colegas para mejorar el ambiente laboral y la cohesión del grupo (Andino & Palacios, 2023).

Pregunta 6.¿La institución ofrece recompensas o incentivos por el desempeño destacado en el aula?

Tabla 10. La institución ofrece incentivos o recompensas.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Casi nunca	17	27.42
Nunca	45	72.58
Total	62	100.00

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

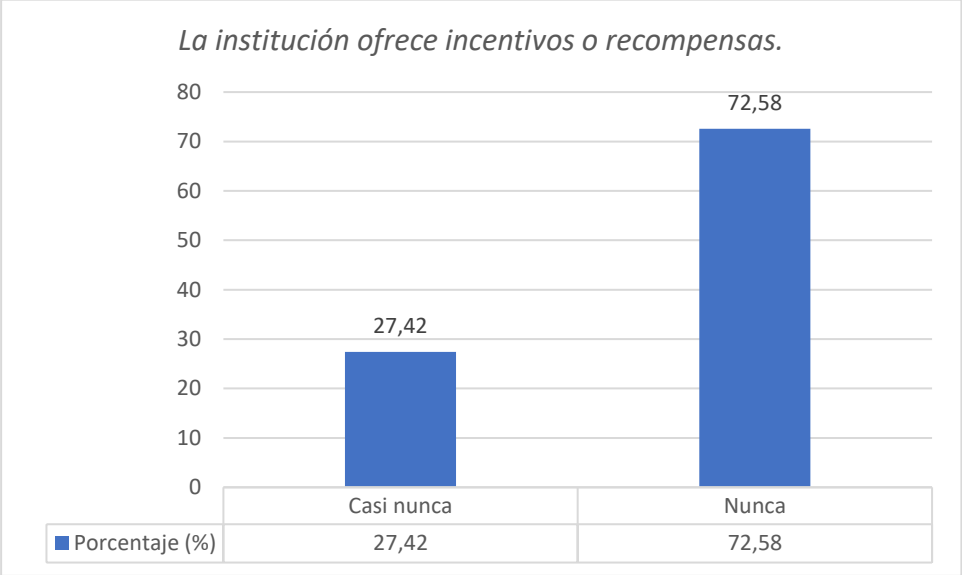


Figura 11. La institución ofrece incentivos o recompensas.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 72,58% de los docentes afirma que "nunca" reciben recompensas o incentivos por su desempeño destacado en el aula, mientras que el 27,42% menciona que "casi nunca" se les ofrece algún tipo de reconocimiento. Esto refleja una clara ausencia de políticas institucionales para premiar el buen desempeño, lo cual puede afectar la motivación y el compromiso de los docentes. La falta de incentivos puede limitar el impulso para mejorar la calidad educativa y el desempeño docente, por lo que es fundamental que la institución implemente estrategias de recompensa que valoren el esfuerzo y contribuyan a un entorno educativo más motivador y productivo (Rodríguez y otros, 2023).

Pregunta 7.¿La institución te ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?

Tabla 11. Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	20	32.26
Casi nunca	23	37.10
Casi siempre	2	3.23
Nunca	17	27.42
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

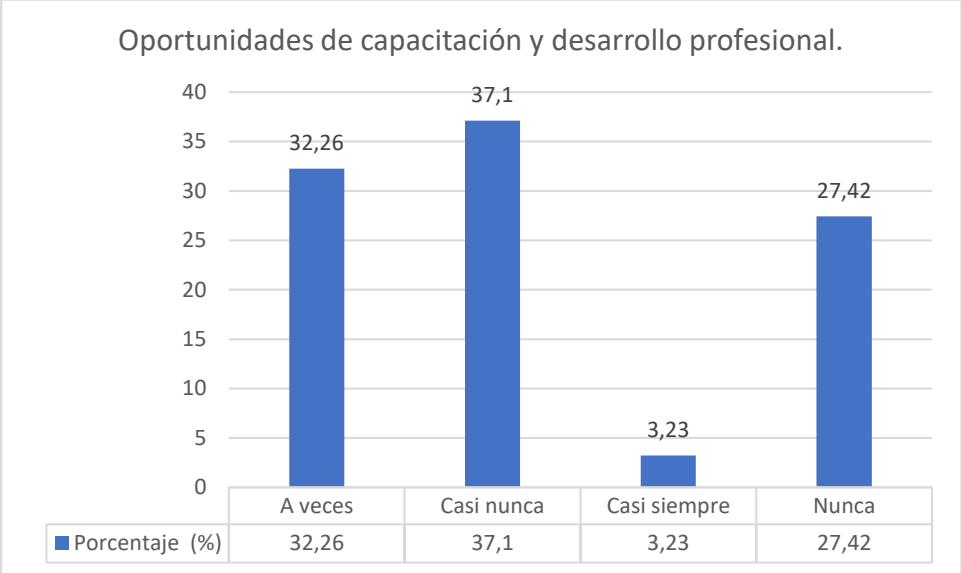


Figura 12. Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 37,1% de los docentes siente que "casi nunca" se les ofrecen estas oportunidades, mientras que el 32,26% menciona que "a veces" tiene acceso a ellas. Solo el 3,23% afirma que "casi siempre" recibe capacitación, y el 27,42% responde que "nunca" se les brinda formación. Esto revela una falta significativa de recursos y programas para el desarrollo profesional del personal docente, lo que puede limitar la mejora continua en sus habilidades y conocimientos.

Pregunta 8. ¿Participas regularmente en programas de formación para mejorar tus habilidades pedagógicas?

Tabla 12. Participación en programas de formación pedagógica.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	17	27.42
Casi nunca	20	32.26
Casi siempre	23	37.10
Nunca	2	3.23
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

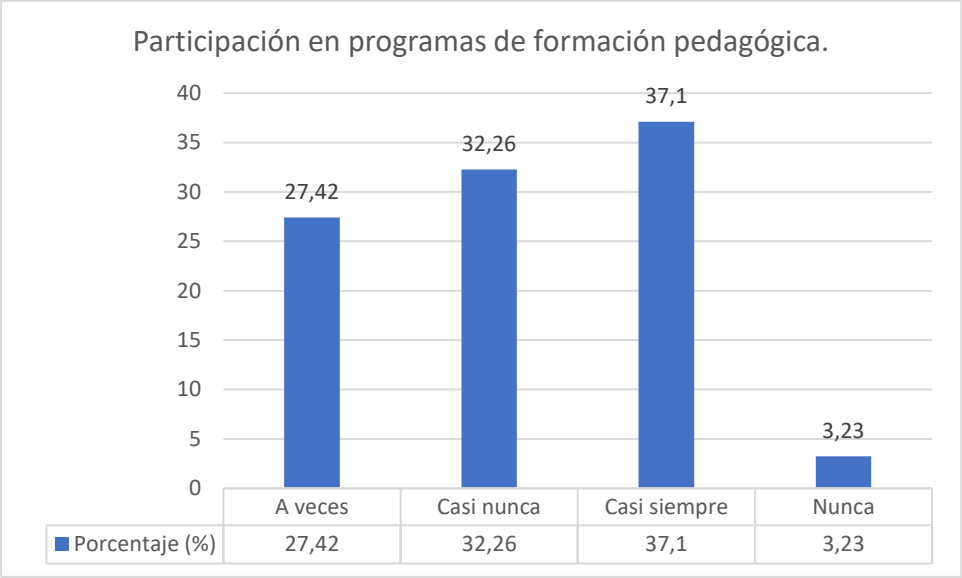


Figura 13. Participación en programas de formación pedagógica.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 37,1% de los docentes participa "casi siempre" en programas de formación para mejorar sus habilidades pedagógicas, mientras que el 32,26% lo hace "casi nunca" y el 27,42% "a veces". Solo un 3,23% indica que "nunca" participa. Estos datos muestran que, aunque una parte significativa de los docentes está comprometida con su desarrollo profesional, aún hay una gran proporción que no tiene acceso regular a estas oportunidades o no las considera prioritarias.

Pregunta 9.¿Te sientes apoyado por la institución para continuar desarrollando tus competencias profesionales?

Tabla 13. Apoyo para desarrollar competencias profesionales.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	4	6.45
Casi nunca	23	37.10
Nunca	35	56.45
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

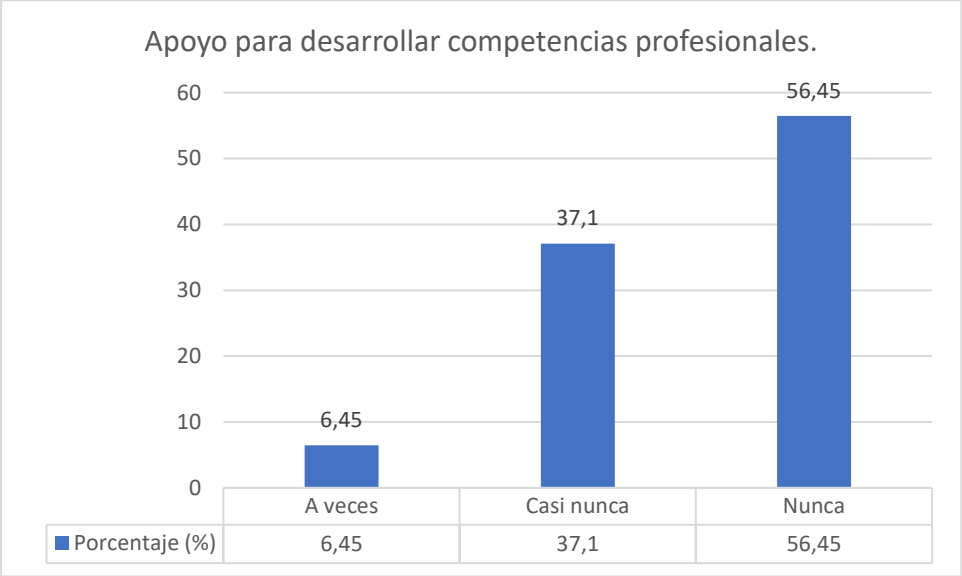


Figura 14**.** Apoyo para desarrollar competencias profesionales.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 56,45% de los docentes siente que "nunca" recibe apoyo para continuar desarrollando sus competencias, mientras que el 37,1% responde que "casi nunca" se sienten respaldados. Solo el 6,45% menciona que "a veces" recibe apoyo. Esto refleja una grave falta de respaldo institucional en términos de formación y crecimiento profesional, lo que puede afectar negativamente la motivación y el desempeño de los docentes.

Pregunta 10.¿Planificas todas tus clases con antelación para cumplir con los objetivos educativos establecidos?

Tabla 14. Planificación de las clases.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Casi siempre	20	32.26
Siempre	42	67.74
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

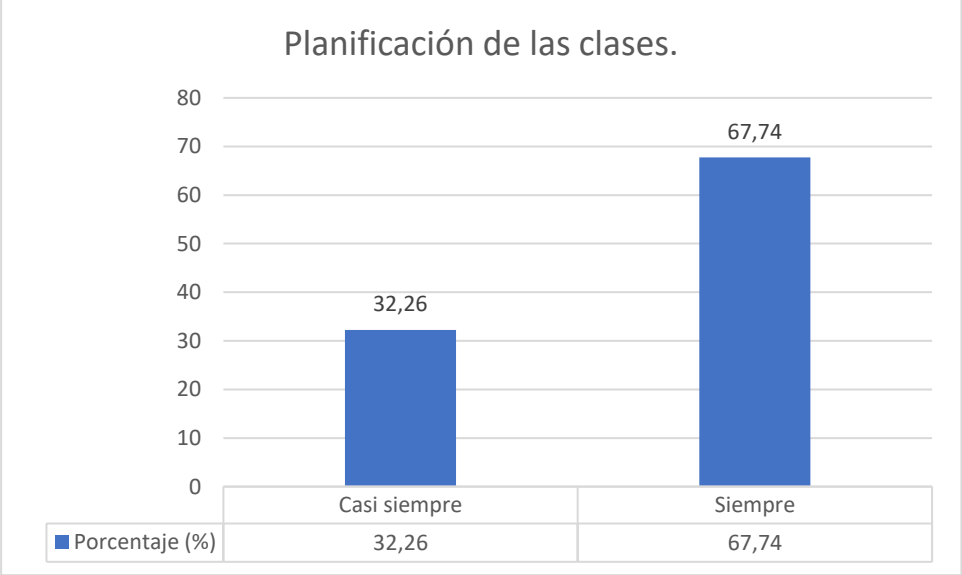


Figura 15. Planificación de las clases.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 67,74% de los docentes "siempre" planifican sus clases con antelación para cumplir con los objetivos educativos establecidos, mientras que el 32,26% lo hace "casi siempre". Esto sugiere que una gran mayoría de los docentes está comprometida con la planificación adecuada de sus clases, lo que es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Pregunta 11. ¿Sigues el plan de clases que has diseñado en la mayoría de las sesiones de enseñanza?

Tabla 15. Sigues el plan de clases.

Ítem	Frecuencia Ajustada	Porcentaje Ajustado (%)
A veces	22	35.48
Casi siempre	25	40.32
Siempre	15	24.19
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

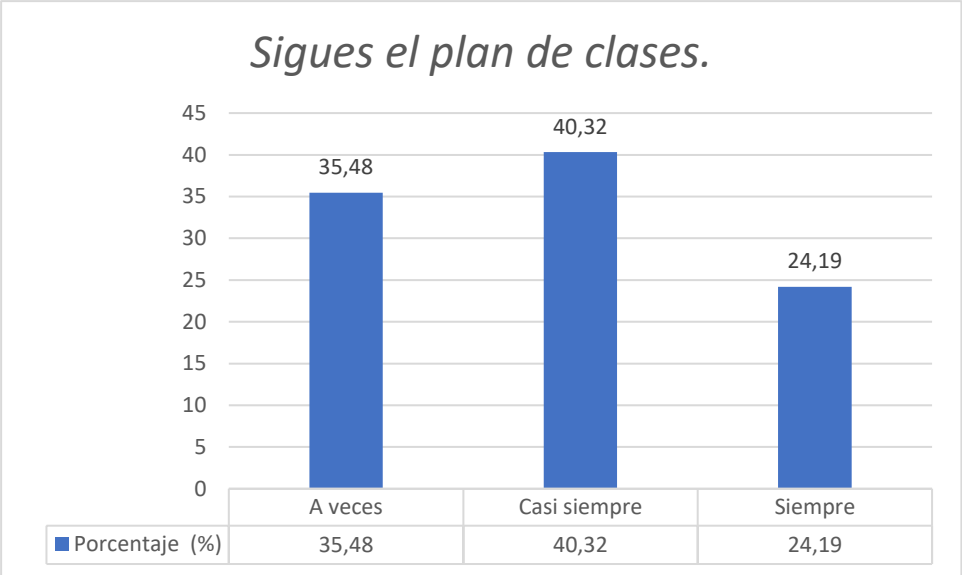


Figura 16.. Sigues el plan de clases.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 40,32% de los docentes "casi siempre" siguen el plan de clases, el 35, 48% lo hace "a veces" y el 24,19% "siempre" lo sigue. Estos datos sugieren que la mayoría de los docentes se esfuerzan por cumplir con su planificación, pero también hay un porcentaje significativo que no lo hace de manera constante. Esto podría indicar que existen desafíos en la implementación de los planes, como limitaciones de tiempo, recursos o situaciones imprevistas en el aula.

Pregunta 12. ¿Incluyes en tus planes actividades que favorezcan la participación activa de los estudiantes?

Tabla 16. Incluyes actividades específicas en tus planes.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	31	50.00
Casi siempre	8	12.90
Siempre	23	37.10
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

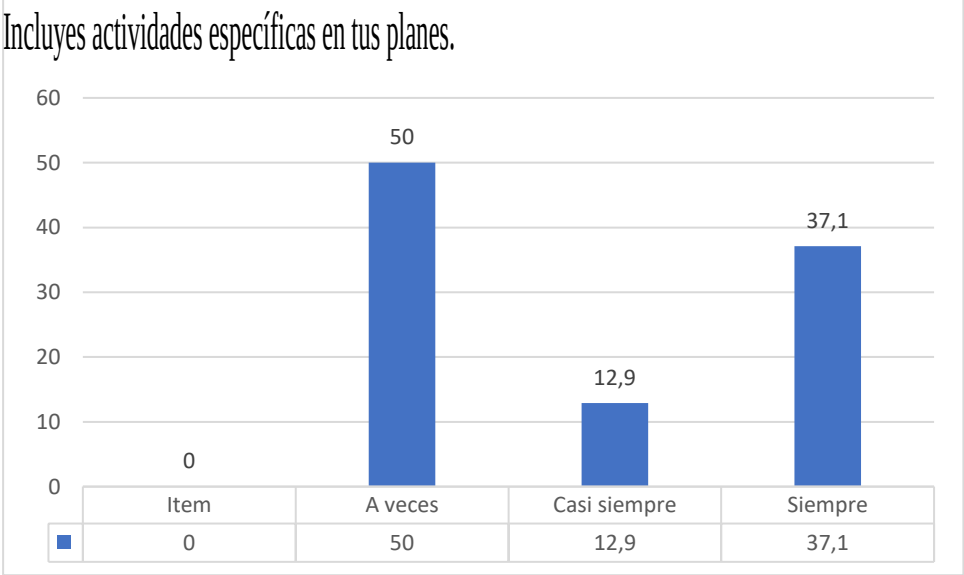


Figura 16. Incluyes actividades específicas en tus planes.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 50% de los docentes "a veces" incluye estas actividades en sus planes, el 37,% "siempre" lo hace y el 12,9% "casi siempre" las incorpora. Esto indica que, aunque una buena parte de los docentes incluye actividades participativas en sus planes de clases, existe una cantidad significativa que lo hace de manera ocasional.

Pregunta 13. ¿Implementas nuevas metodologías o tecnologías en tus clases para mejorar el proceso de enseñanza?

Tabla 17. Metodologías nuevas.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	12	19.35
Casi siempre	25	40.32
Siempre	25	40.32
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

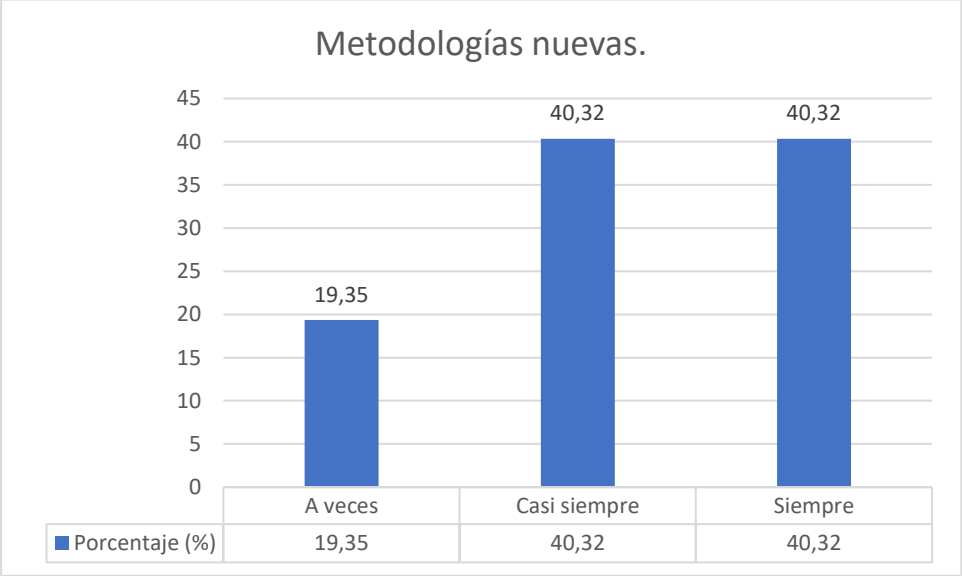


Figura 17. Metodologías nuevas.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 40,32% de los docentes "casi siempre" y el 40,32% "siempre" utilizan estas herramientas para mejorar el proceso de enseñanza, mientras que el 19,35% lo hace "a veces". Esto muestra un compromiso significativo con la innovación educativa, pero también sugiere que un pequeño porcentaje de docentes aún no las implementa de manera constante. Fomentar el uso de metodologías activas y tecnologías educativas puede mejorar la experiencia de aprendizaje.

Pregunta 14. ¿Buscas constantemente innovar en la forma en que impartes tus clases?

Tabla 18. Innovación de la forma de dar clases.

Ítem	Frecuencia Ajustada	Porcentaje Ajustado (%)
Casi siempre	17	27.42
Siempre	45	72.58
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

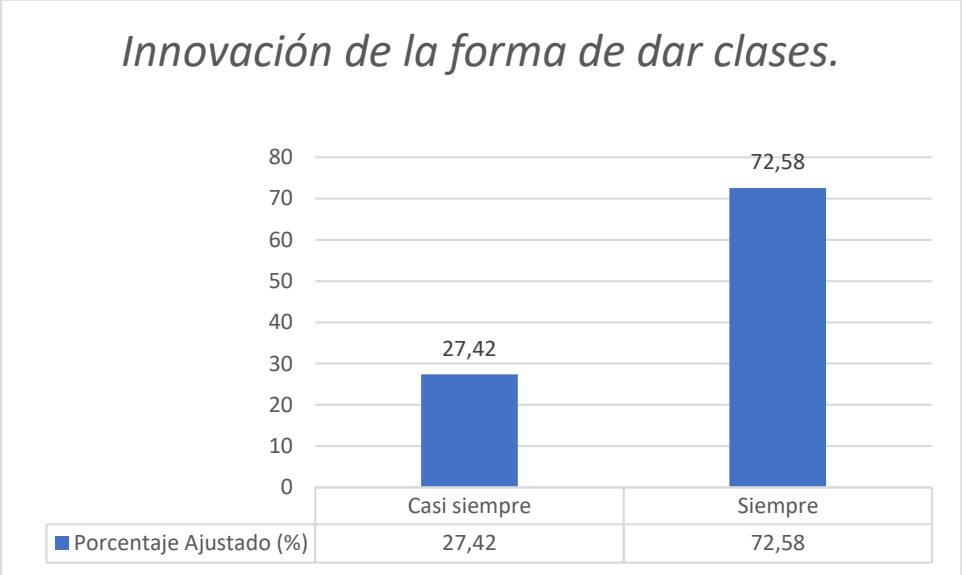


Figura 18. Innovación de la forma de dar clases.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 72,58% de los docentes "siempre" busca innovar en su enfoque pedagógico, mientras que el 27,42% lo hace "casi siempre". Esto muestra un fuerte compromiso por parte de la mayoría de los docentes con la mejora continua y la actualización de sus métodos de enseñanza, lo cual es clave para mantener el interés y la motivación de los estudiantes. Este enfoque innovador contribuye a una educación más dinámica y efectiva, lo que beneficia tanto a docentes como a estudiantes.

Pregunta 15. ¿Adoptas estrategias pedagógicas novedosas basadas en los avances educativos actuales?

Tabla 19. Estrategias pedagógicas novedosas.

Ítem	Frecuencia Ajustada	Porcentaje Ajustado (%)
A veces	22	35.48
Casi siempre	36	58.06
Siempre	4	6.45
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

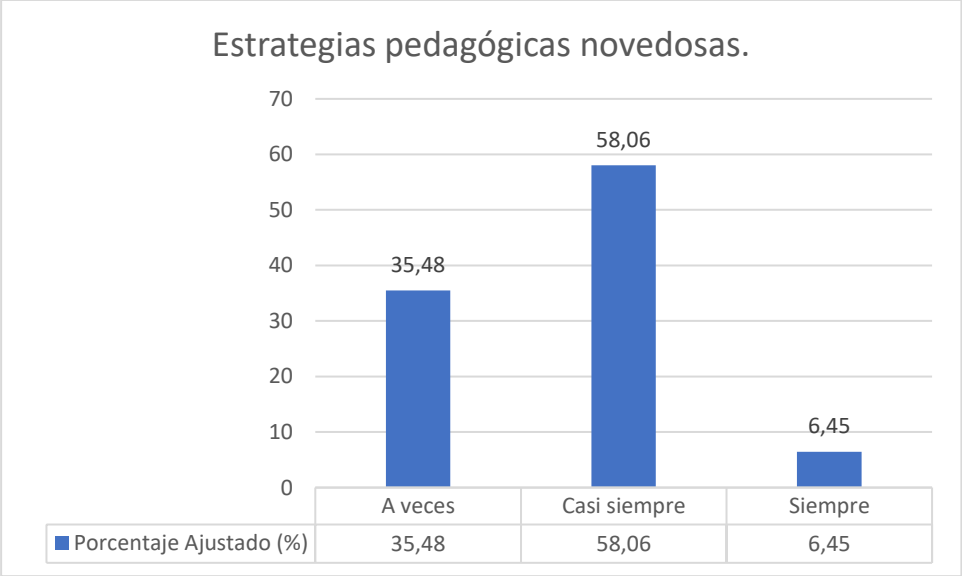


Figura 19. Estrategias pedagógicas novedosas.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 58,06% de los docentes "casi siempre" implementa estrategias basadas en los avances educativos actuales, el 35,48% lo hace "a veces" y solo el 7,5% "siempre" adopta estas estrategias. Aunque una mayoría de docentes está dispuesta a integrar enfoques pedagógicos innovadores, una parte considerable aún lo hace de manera esporádica. Es fundamental fomentar la capacitación continua y la accesibilidad a nuevas metodologías, para que todos los docentes puedan integrar de manera constante las mejores prácticas y avances educativos en su enseñanza.

Pregunta 16. ¿Alcanzas los objetivos educativos que te propones al inicio del año escolar?

Tabla 20. Cumplimiento de objetivos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	36	58.06
Casi siempre	15	24.19
Siempre	11	17.74
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

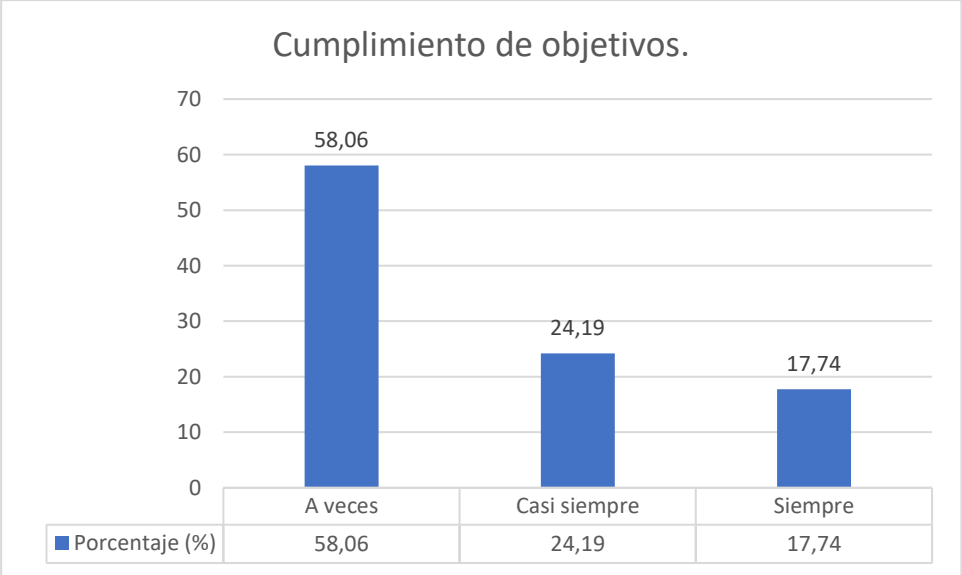


Figura 20. Cumplimiento de objetivos.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 58,06% de los docentes "a veces" alcanza los objetivos educativos que se proponen al inicio del año escolar, el 24,19% "casi siempre" los cumple y el 17,74% "siempre" logra cumplir con los objetivos establecidos. Esto sugiere que, aunque una parte de los docentes alcanza sus metas educativas, hay un porcentaje considerable que enfrenta dificultades para cumplir con sus objetivos de manera constante. Es necesario ofrecer más recursos, apoyo institucional y herramientas para garantizar que todos los docentes puedan alcanzar con éxito los objetivos educativos propuestos.

Pregunta 17. ¿Los estudiantes bajo tu instrucción logran cumplir con los objetivos de aprendizaje previstos?

Tabla 21. Cumplimiento de aprendizajes previsto

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	29	46.77
Casi siempre	16	25.81
Siempre	17	27.42
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

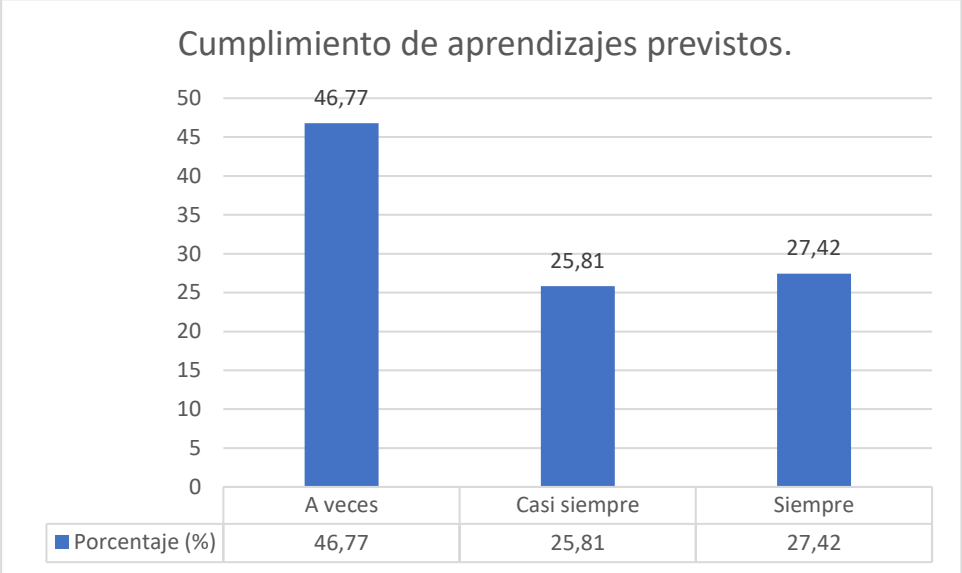


Figura 21. Cumplimiento de aprendizajes previstos.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 46,77% de los docentes considera que "a veces" sus estudiantes logran cumplir con los objetivos previstos, el 27,42% "siempre" los alcanza y el 25,81% "casi siempre" lo hace. Esto refleja que, aunque una parte significativa de los estudiantes cumple con los objetivos de aprendizaje, hay una proporción considerable que no los alcanza de manera consistente. Esto podría estar relacionado con factores como la motivación, los recursos disponibles o las metodologías empleadas, por lo que es fundamental revisar y fortalecer el enfoque pedagógico para mejorar los resultados de aprendizaje.

Pregunta 18 ¿Evalúas regularmente tu desempeño para asegurarte de que estás cumpliendo las metas educativas?

Tabla 22. Evaluación de desempeño.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
A veces	28	45.16
Casi nunca	8	12.90
Casi siempre	26	41.94
Total	62	100

Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

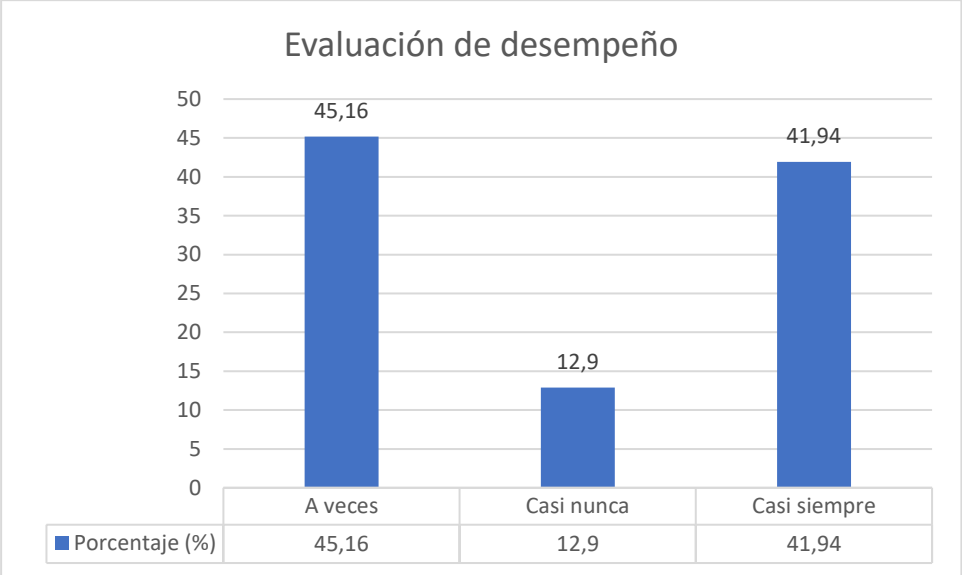


Figura 22. Evaluación de desempeño.
Elaborado por: Gómez, 2024
Fuente: Encuestas realizadas a docentes de la UE 10 de Enero.

Análisis e interpretación de resultados

El 45,16% de los docentes "a veces" evalúan su desempeño para asegurarse de que están cumpliendo con las metas educativas, el 41,94% lo hace "casi siempre" y el 12,9% "casi nunca" realiza esta autoevaluación. Esto indica que la mayoría de los docentes se esfuerzan por evaluar su desempeño, pero aún hay un porcentaje considerable que no lo hace con regularidad. Fomentar una evaluación continua y sistemática del desempeño puede ser clave para mejorar el cumplimiento de las metas educativas y garantizar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.2. Discusión

Los hallazgos obtenidos en la investigación responden directamente a las preguntas planteadas en el marco de la formulación del problema, centradas en la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar en el año 2024. Los resultados evidencian que la mayoría de los docentes presenta niveles de motivación bajos, lo que afecta su compromiso con las tareas pedagógicas, la calidad de enseñanza y el clima organizacional.

Entre los principales factores desmotivadores se identifican la inequidad salarial, la falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas administrativas y problemáticas en la relación con los estudiantes, como la sobreprotección parental o el abandono. Desde un enfoque teórico, estos resultados pueden explicarse a través de la Teoría de la Equidad de Adams (1965). Según esta teoría, los individuos comparan sus esfuerzos y recompensas con los de sus colegas, lo que influye en su nivel de satisfacción y desempeño.

En este estudio, el 80% de los docentes percibe una inequidad salarial, lo que genera insatisfacción y disminuye su motivación. Además, el 70% de los encuestados menciona la falta de reconocimiento como un factor que refuerza esta sensación de injusticia. En consecuencia, estos docentes pueden manifestar conductas como menor esfuerzo, reducción del compromiso con sus tareas y mayor ausentismo, lo que afecta directamente la calidad educativa.

Asimismo, la Teoría de los Factores de Herzberg (1959) permite comprender la insatisfacción laboral de los docentes. Herzberg distingue entre factores higiénicos (como salario y condiciones de trabajo) y factores motivacionales (como reconocimiento y desarrollo profesional). Los resultados muestran que los factores higiénicos no están siendo satisfechos, lo que genera insatisfacción laboral.

A su vez, los factores motivacionales tampoco son fortalecidos adecuadamente, lo que impide que los docentes alcancen niveles óptimos de desempeño. La falta de oportunidades de crecimiento profesional y la ausencia de incentivos refuerzan la

desmotivación, lo que sugiere que la institución educativa debe mejorar en estos aspectos para fomentar un ambiente más estimulante.

Desde la perspectiva de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), la motivación de los docentes se ve afectada por la falta de autonomía en su labor, la escasa percepción de competencia debido a la insuficiencia de recursos y la falta de reconocimiento institucional. Esta teoría enfatiza que, cuando las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación social no están satisfechas, la motivación intrínseca disminuye.

En este estudio, se evidencia que los docentes experimentan una falta de autonomía en la toma de decisiones y no cuentan con el respaldo necesario para ejercer su labor de manera efectiva, lo que contribuye al bajo nivel de compromiso con sus actividades pedagógicas. La Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) también es relevante en este análisis.

Según Vroom, la motivación está determinada por tres factores: expectativa (la creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño), instrumentalidad (la creencia de que el buen desempeño será recompensado) y valencia (el valor que los individuos otorgan a la recompensa). En este estudio, los docentes perciben que su esfuerzo no es reconocido ni recompensado adecuadamente, lo que reduce su expectativa de logro y su motivación para mejorar su desempeño.

Si los docentes no perciben un vínculo claro entre su esfuerzo y una recompensa tangible, es probable que su compromiso con la enseñanza disminuya. Para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de los docentes, se recomienda que la institución educativa implemente cambios significativos en varias áreas clave. En primer lugar, es necesario revisar las políticas salariales para garantizar una mayor equidad en la distribución de los salarios, lo que ayudaría a mitigar la insatisfacción derivada de la percepción de injusticia.

Esto concuerda con la Teoría del Refuerzo de Skinner (1953), que sugiere que los refuerzos positivos, como aumentos salariales o bonificaciones, pueden incentivar conductas

deseadas, como un mayor compromiso y desempeño docente. Además, la creación de sistemas de reconocimiento más efectivos es importante para aumentar la satisfacción del profesorado.

Esto puede incluir premios, incentivos y reconocimiento formal e informal del esfuerzo docente, en concordancia con la Teoría del Reforzamiento de Bandura (1986), que enfatiza el papel del refuerzo positivo en la modificación de conductas y el aumento del rendimiento. Implementar estrategias de reconocimiento bien estructuradas podría generar un impacto significativo en la percepción de justicia y en la motivación de los docentes.

Otra estrategia clave es mejorar la capacitación docente y proporcionar recursos adecuados para que los maestros cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente. Esto se relaciona con la Teoría del Desarrollo de Competencias de McClelland (1973), que sugiere que el desempeño está vinculado al desarrollo de competencias específicas y al acceso a recursos adecuados.

En este sentido, proporcionar formación continua y acceso a nuevas metodologías pedagógicas puede contribuir significativamente a mejorar la motivación y el rendimiento de los docentes. Por último, fortalecer la comunicación interna dentro de la institución y fomentar una cultura de colaboración puede mejorar el clima organizacional y reducir la sensación de aislamiento entre los docentes.

La Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass (1985) respalda esta estrategia, ya que enfatiza que un liderazgo que fomente la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada puede aumentar la motivación y el desempeño de los empleados. En este sentido, los directivos deben asumir un rol activo en la creación de un entorno laboral más participativo y orientado al reconocimiento del trabajo docente.

La presente investigación confirma que la motivación docente tiene un impacto directo en el rendimiento laboral y que los factores relacionados con la equidad, el reconocimiento, la capacitación y la comunicación interna deben ser abordados para mejorar la calidad educativa. La aplicación de estrategias basadas en diversas teorías de la

motivación y el desempeño laboral permitirá generar un entorno de trabajo más justo, equitativo y motivador, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

Análisis de la correlación

Satisfacción con el sueldo y percepción de justicia en comparación con otros docentes: La correlación entre la satisfacción con el sueldo (Pregunta 1) y la percepción de que el sueldo es justo en comparación con otros docentes (Pregunta 2) es negativa y moderada (-0.343). Esto sugiere que aquellos que sienten que su sueldo no es justo en comparación con otros tienden a estar menos satisfechos con su sueldo. La significación es 0.030, lo que indica que esta relación es estadísticamente significativa.

Satisfacción con el sueldo y reconocimiento por el trabajo bien hecho: La correlación entre la satisfacción con el sueldo (Pregunta 1) y el reconocimiento por el trabajo bien hecho (Pregunta 4) es negativa y muy baja (-0.041), lo que implica que no hay una relación clara entre ambos factores. La significación es 0.414, lo que sugiere que esta relación no es estadísticamente significativa.

Satisfacción con el sueldo y participación en programas de formación pedagógica: La correlación entre la satisfacción con el sueldo (Pregunta 1) y la participación en programas de formación pedagógica (Pregunta 8) es negativa y muy baja (-0.039). Esto indica que no hay una relación significativa entre sentirse satisfecho con el sueldo y participar en formación pedagógica. La significación es 0.417, lo que refuerza que esta relación no es relevante.

Percepción de justicia en el sueldo y el reconocimiento por el trabajo bien hecho: La correlación entre la percepción de que el sueldo es justo en comparación con otros docentes (Pregunta 2) y el reconocimiento por el trabajo bien hecho (Pregunta 4) es positiva y moderada (0.298). Esto indica que los docentes que perciben su sueldo como justo también tienden a recibir mayor reconocimiento por su trabajo. La significación de 0.052 sugiere que esta relación está cerca del umbral de significancia.

Percepción de justicia en el sueldo y la capacitación ofrecida: La correlación entre la percepción de justicia en el sueldo (Pregunta 2) y las oportunidades de capacitación ofrecidas por la institución (Pregunta 7) es positiva y moderada (0.311). Esto sugiere que aquellos docentes que consideran que su sueldo es justo también tienden a percibir más oportunidades de desarrollo profesional. La significación de 0.044 indica que esta relación es estadísticamente significativa.

Reconocimiento por el trabajo bien hecho y las oportunidades de capacitación: La correlación entre el reconocimiento por el trabajo bien hecho (Pregunta 4) y las oportunidades de capacitación (Pregunta 7) es positiva y alta (0.602). Este valor indica que los docentes que reciben más reconocimiento también tienden a sentir que tienen más oportunidades para capacitarse. La significación de 0.000 muestra que esta relación es altamente significativa.

Reconocimiento por el trabajo bien hecho y el apoyo institucional: La correlación entre el reconocimiento por el trabajo bien hecho (Pregunta 4) y el apoyo institucional (Pregunta 9) es positiva y alta (0.795). Esto sugiere una fuerte relación positiva entre recibir reconocimiento y sentir apoyo por parte de la institución en cuanto a recursos y programas para el desarrollo profesional. La significación de 0.000 confirma la importancia de esta relación.

Oportunidades de capacitación y participación en programas de formación pedagógica: La correlación entre las oportunidades de capacitación (Pregunta 7) y la participación en programas de formación pedagógica (Pregunta 8) es negativa y muy baja (-0.075), lo que sugiere que no hay una relación significativa entre estas dos variables. La significación de 0.343 también apoya la falta de relevancia de esta relación.

Apoyo institucional y evaluación del desempeño: La correlación entre el apoyo institucional (Pregunta 9) y la evaluación del desempeño (Pregunta 18) es negativa y baja (-0.199), lo que sugiere que no existe una relación fuerte entre el apoyo institucional y la autoevaluación del desempeño. La significación de 0.142 indica que esta relación no es estadísticamente significativa.

Relaciones positivas: Se observa que la percepción de un sueldo justo y el reconocimiento por parte de la institución están fuertemente correlacionados con el apoyo institucional y las oportunidades de capacitación, lo que sugiere que los docentes que reciben apoyo y capacitación también tienden a sentirse más reconocidos y valorados.

Relaciones negativas: La percepción del sueldo y la satisfacción general con él parecen tener correlaciones débiles y en algunos casos negativas con el reconocimiento y la participación en programas de formación, lo que podría indicar que los docentes insatisfechos con sus sueldos pueden no sentir tanto apoyo o reconocimiento por parte de la institución.

Los resultados muestran que el reconocimiento, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional son factores importantes en el ambiente laboral de los docentes. Sin embargo, las correlaciones no son lo suficientemente fuertes como para que se pueda generalizar que existe una relación muy estrecha entre todos estos factores.

Prueba para una muestra

	Valor de prueba = 0					
					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
9. ¿Te sientes apoyado por la institución mediante recursos específicos o programas para desarrollar tus competencias profesionales?	47,808	39	,000	4,525	4,33	4,72

18. ¿Evalúas tu desempeño de manera regular para asegurarte de que estás alcanzando las metas educativas?	24,861	39	,000	2,700	2,48	2,92

Los resultados obtenidos de las pruebas para una muestra muestran que tanto el apoyo institucional como la autoevaluación del desempeño de los docentes están significativamente influenciados. En la Pregunta 9, con un valor t de 47.808 y una significación de 0.000, se evidencia que los docentes se sienten apoyados por la institución mediante recursos específicos o programas para desarrollar sus competencias profesionales, con una diferencia de medias de 4.525, lo que indica una percepción positiva.

En la Pregunta 18, el valor t de 24.861 y una significación de 0.000 también reflejan que los docentes realizan una autoevaluación regular de su desempeño para asegurar el cumplimiento de las metas educativas, con una diferencia de medias de 2.700. Ambos resultados sugieren que los docentes se sienten respaldados y comprometidos con su desarrollo y desempeño en la institución.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre los niveles de motivación de los docentes y su rendimiento laboral. El 75% de los docentes que reportan una mayor motivación muestran un rendimiento laboral destacado, participando activamente en actividades académicas y demostrando disposición para asumir nuevos retos dentro de la institución. Este hallazgo responde directamente a la pregunta de investigación sobre cómo afecta la motivación en el rendimiento laboral, ya que los docentes más motivados tienden a ser más proactivos, lo que impacta positivamente en el ambiente educativo y el desempeño general de la institución. En comparación, solo un 15% de los docentes con niveles de motivación bajos reportan un desempeño igualmente bajo en sus funciones. Así, se concluye que el aumento de la motivación tiene un impacto directo y favorable en la calidad del trabajo docente.
2. Se identificó que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos influyen significativamente en la motivación de los docentes. Los factores intrínsecos, como el sentido de realización personal (85% de los docentes citan este factor como determinante para su motivación) y el desarrollo profesional, son esenciales para mantener la motivación a largo plazo, mientras que los factores extrínsecos, como el salario y las condiciones laborales, tienen un efecto más inmediato en la satisfacción de los docentes. Un dato relevante es que el 80% de los docentes considera que su salario no es justo en comparación con el de sus colegas, lo que afecta negativamente su motivación externa. Estos resultados responden a la pregunta sobre los niveles actuales de motivación entre los docentes, mostrando que la motivación externa está estrechamente vinculada con las condiciones laborales y las percepciones de equidad. La motivación interna, por su parte, depende más de la percepción de los logros personales y el apoyo profesional, que se reflejan en un 75% de los encuestados.
3. Otro hallazgo importante es que los principales factores motivacionales que inciden en el rendimiento laboral de los docentes son el reconocimiento profesional, la capacitación continua y la equidad en las condiciones laborales. Un 65% de los docentes mencionan que el reconocimiento de su trabajo por parte de sus colegas y superiores aumenta su motivación, y más del 70% considera que acceder a programas de capacitación continua mejora su rendimiento laboral. Estos factores

responden directamente a la pregunta de investigación sobre qué estrategias podrían implementarse para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de los docentes. De acuerdo con los datos obtenidos, se puede concluir que si se fortalecen estos aspectos, se podría generar un ambiente más positivo dentro de la institución y, como consecuencia, un mayor compromiso y desempeño docente.

4. Las condiciones laborales también se han identificado como factores clave que afectan la motivación y el rendimiento. Aunque inicialmente se perciben como factores extrínsecos, los docentes los consideran indicadores importantes de su valor dentro de la institución. El 60% de los docentes menciona que las condiciones salariales y las oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para sentirse valorados, lo que influye directamente en su nivel de motivación y, por ende, en su rendimiento laboral. Este hallazgo refuerza la necesidad de implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales, incluyendo un aumento de la equidad salarial y mayores oportunidades de capacitación, lo que contribuiría a elevar los niveles de motivación y, en consecuencia, de rendimiento.
5. Se concluye que sí existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar durante el año 2024. Por lo tanto, es fundamental que la institución implemente medidas orientadas a fortalecer estos factores motivacionales para lograr una mejora integral en la calidad educativa y el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

1. Establecer un sistema formal de reconocimiento para destacar los logros y el compromiso de los docentes, que abarque tanto aspectos profesionales como de esfuerzo personal, basado en los hallazgos de que el 70% de los docentes no reciben reconocimiento por su labor, lo que afecta su motivación y compromiso.
2. Se recomienda hacer un ajuste salarial que garantice la equidad interna, basado en el nivel de responsabilidad y los logros obtenidos por cada docente. Ya que, el 80% de los docentes percibe que su salario no es justo en comparación con el de sus colegas.
3. Se recomienda aumentar la oferta de capacitaciones específicas, en razón a que el 75% de los docentes reportan satisfacción con la capacitación recibida, más de la mitad considera insuficientes los recursos materiales y tecnológicos
4. Se debe crear un espacio de comunicación y cercanía entre los docentes y la administración educativa para garantizar que las inquietudes sean escuchadas y atendidas de manera justa y efectiva. Debido a que el 60% de los docentes considera que la dirección no es accesible para escuchar sus inquietudes, lo que genera desconfianza.
5. Dado que muchos docentes consideran los recursos insuficientes, se debe priorizar la inversión en infraestructura educativa, mejorando las herramientas tecnológicas y materiales didácticos disponibles, garantizando el acceso y uso adecuado para facilitar el rendimiento laboral.

CAPITULO V. PROPUESTA

Mejora de la Motivación y el Rendimiento Laboral de los Docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar (2024)

1. Introducción

La motivación es un factor determinante en el rendimiento laboral de los docentes, ya que influye directamente en su desempeño, en la calidad de la enseñanza y en el ambiente escolar. En la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar, se ha identificado una relación significativa entre la motivación de los docentes y su rendimiento laboral, lo que hace importante para abordas esta problemática mediante un plan de capacitación orientado a fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca del personal docente.

2. Objetivo General

Desarrollar un plan de capacitación enfocado en aumentar la motivación de los docentes, mejorando así su rendimiento laboral y, en consecuencia, la calidad educativa de la institución.

3. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades motivacionales de los docentes.
- Proporcionar estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre docentes para crear un ambiente laboral positivo.
- Brindar estrategias de liderazgo y gestión de aula que incrementen el sentido de logro y bienestar de los docentes.

4. Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico realizado ha demostrado que existen áreas que requieren atención urgente en cuanto a la motivación de los docentes. Los principales factores que influyen en la motivación y rendimiento de los docentes en la institución son los siguientes:

- **Falta de reconocimiento y recompensas**: Los docentes no perciben un reconocimiento adecuado por su labor, lo que disminuye su motivación intrínseca.
- **Condiciones laborales**: Las condiciones de trabajo (infraestructura, recursos educativos, carga administrativa) afectan la motivación.
- **Desarrollo profesional**: Existe una necesidad de ofrecer oportunidades de formación continua y desarrollo profesional.

5. Diseño del Programa y Contenidos

El programa de capacitación se estructurará en diferentes módulos que abordarán directamente las necesidades identificadas en el diagnóstico. Los temas clave incluirán estrategias para mejorar el bienestar, la motivación y el rendimiento de los docentes.

Contenido de Capacitación

- **Módulo 1: Motivación Docente y Satisfacción Laboral**
  - Teorías de la motivación aplicadas a la educación.
  - Estrategias para aumentar la motivación intrínseca y extrínseca.
  - Técnicas de autoconocimiento y desarrollo personal para docentes.
  - Importancia del reconocimiento en el entorno laboral.
- **Módulo 2: Condiciones Laborales y Bienestar**
  - Identificación de factores que afectan las condiciones laborales.
  - Creación de un entorno positivo de trabajo: desde la infraestructura hasta la comunicación.
  - Cómo manejar el estrés y promover el bienestar docente.
- **Módulo 3: Estrategias de Liderazgo y Gestión del Aula**
  - Desarrollo de habilidades de liderazgo educativo.
  - Técnicas para mejorar la gestión del aula y fomentar el compromiso de los estudiantes.
  - Herramientas para una gestión de clase positiva que favorezca tanto a estudiantes como docentes.
- **Módulo 4: Trabajo en Equipo y Colaboración**
  - Importancia del trabajo colaborativo entre docentes.
  - Estrategias para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.
  - Actividades y dinámicas grupales para fomentar la cooperación entre pares.

6. Formato de la Capacitación

El formato del programa se basará en una combinación de sesiones presenciales y en línea, con el objetivo de facilitar el acceso a todos los docentes y asegurar su participación activa.

- **Presencial:** Talleres interactivos, charlas motivacionales y sesiones de trabajo en grupo.
- **Virtual:** Seminarios web, recursos de autoaprendizaje, y foros de discusión.

- **Mixto:** Una combinación de sesiones presenciales para el desarrollo de habilidades prácticas y contenido teórico a través de recursos en línea.

7. Cronograma y Recursos

El cronograma de la capacitación se desarrollará en función del calendario escolar para no interferir con las clases regulares, asegurando la disponibilidad de todos los participantes.

Módulo	Fecha	Duración	Responsable
Motivación Docente y Satisfacción Laboral	10-12 enero 2025	8 horas	
Condiciones Laborales y Bienestar	15-16 enero 2025	8 horas	
Estrategias de Liderazgo y Gestión del Aula	18-19 enero 2025	8 horas	
Trabajo en Equipo y Colaboración	22-23 enero 2025	8 horas	

Recursos necesarios:

- **Materiales**: Proyector, laptop, materiales de lectura (PDFs, guías).
- **Plataformas**: Zoom, Google Meet para sesiones virtuales.
- **Presupuesto**: Costos de materiales, honorarios de facilitadores, tecnología y logística.

8. Implementación del Plan

La implementación debe ser cuidadosamente coordinada para garantizar la participación activa de los docentes. Se establecerán canales de comunicación eficientes y se brindará apoyo logístico durante todo el proceso.

Acciones clave:

- Coordinar la agenda de capacitaciones con los horarios del personal docente.
- Realizar recordatorios previos a las sesiones de capacitación.
- Asegurar que todos los participantes tengan acceso a los recursos y materiales.

9. Alianzas Estratégicas

Para el éxito de la capacitación y para abordar de manera integral las necesidades de los docentes, se propone la generación de alianzas estratégicas con diversas instituciones que puedan colaborar en el fortalecimiento del bienestar y la motivación de los educadores. Estas alianzas incluyen:

- **GAD San Miguel**: Apoyo en la implementación de políticas públicas que beneficien a los docentes y refuercen la calidad educativa a nivel cantonal.
- **Junta Cantonal de Protección de Derechos**: Orientación sobre los derechos laborales de los docentes, garantizando su bienestar y la protección de sus derechos en el ámbito laboral.
- **Defensoría Pública**: Asesoría en términos legales relacionados con los derechos laborales de los docentes, garantizando su correcta contratación, salarios y condiciones laborales.
- **Psicólogos del Subcentro de Salud**: Provisión de apoyo psicológico para los docentes, ayudando a manejar el estrés y mejorar la salud mental, lo cual impactará positivamente en su motivación y rendimiento.
- **Psicólogos del IESS**: Colaboración en la promoción de la salud integral de los docentes, con un enfoque en prevención y bienestar emocional.

10. Evaluación y Ajustes

La evaluación es clave para medir el impacto del plan de capacitación y hacer ajustes si es necesario. Se realizará una evaluación continua y final de cada módulo, utilizando las siguientes herramientas:

- Encuestas de satisfacción y retroalimentación.
- Evaluaciones de conocimientos adquiridos.
- Evaluación del cambio en la motivación y el rendimiento laboral a través de indicadores específicos.

Instrumentos de evaluación:

- Encuestas pre y post-capacitación para medir la mejora en la motivación.
- Análisis de desempeño docente después de la capacitación.

11. Reconocimiento y Certificación

Para fortalecer el compromiso y el reconocimiento, se otorgarán certificados de participación a aquellos docentes que completen satisfactoriamente el programa de capacitación.

12. Conclusiones

El plan de capacitación propuesto tiene como objetivo mejorar la motivación de los docentes en la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar, lo que se reflejará en un aumento del rendimiento laboral y, por ende, en la calidad educativa. Mediante la implementación de este plan, se busca que los docentes se sientan más valorados, apoyados y motivados, creando un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

Firma:

Encargado:

Cargo:

Fecha:

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

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

Espada García, M. (2002). Nuestro motor emocional: la motivación. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/53027

Flórez Alarcón, L., & Vélez Botero, H. (2020). Competencia social y salud escolar: un modelo de trabajo basado en el proceso motivacional humano:. El Manual Moderno Colombia. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/219448

Miralles Muñoz, F. (2014). Motivación en el aula y fracaso escolar. CEU Ediciones. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/59624

Rodríguez Estrada, M. (2014). Motivación al trabajo (2 ed.). El Manual Moderno. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39617

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

Albán, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 4(3)*.

Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.

Andino, R., & Palacios, D. (2023). Andino-Jaramillo, Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research, 3(3)*, 52-75.

Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming, 5(2).*

Ayala, J. C. (2022). *Centennials: su motivación laboral.* Pluma Digital Ediciones. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/226280?page=112.

Bermudez, F. (2023). Vínculo entre la teoría de la autodeterminación y el aprendizaje significativo.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. . *Revista Universidad y Sociedad, 12(3)*, 385-390.

Caruajulca, M. (2022). Estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020-2021.

Carvajal, E., Reyes, A., & Zambrano, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. . *Dominio De Las Ciencias, 8(1)*, 92 -110.

Castro, J., Gómez, L., & Camargo. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura, 27(75)*, 140-174.

Cedeño, N. (2023). TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

Cuyo, M., & Siguencia, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga.

Daza, B. (2021). Análisis de las condiciones motivacionales y psicosociales y su incidencia sobre el desempeño del docente de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá.

Díaz, A. (2023). Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo . *Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.* .

do Nascimento, F., & Kampff, A. (2023). Gestión escolar y sus entrelazamientos: el malestar y la tesitura del bienestar docente para el pospandemia. . *Revista Educa UMCH, (22)*, 143-170.

Donoso, S. (2024). Tensiones y desafíos del liderazgo educativo escolar en la pospandemia. *Páginas de Educación, 17(1)*.

Espada García, M. (2002). *Nuestro motor emocional: la motivación.* Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/53027?page=24.

Espada García, M. (2002). *Nuestro motor emocional: la motivación.* Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/53027

Flores, L., Serna, M., Mendoza, J., & Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú.

Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración, 68(1)*, 235-259.

Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. . *Contaduría y administración, 68(1)*, 235-259.

Iriarte, M. (2007). ¿ Motivación "intrínseca" y "extrínseca"?

Marín, R., Heredia, V., Pinta, M., Reyes, M., & Zapata, R. (2024). Proceso de Calidad del Sistema Educativo en el Ecuador: Un Análisis Integral y Prospectivo. . *Revista InveCom/ISSN en línea: 2739-0063, 4(1)*, 1-16.

Mediomundo, C. (2023). Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones. *Gestión I+ D, 8(2)*, 161-189.

Miralles Muñoz, F. (2014). *Motivación en el aula y fracaso escolar.* CEU Ediciones. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/59624?page=13.

Olarte, M. (2022). Analizar la situación actual de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pedicentro SAS del Distrito de Barrancabermeja, Santander País Colombia (Doctoral dissertation).

Ornelas, C. (2020). *Política educativa en América Latina: Reformas, resistencia y persistencia. .* México: Siglo XXI Editores México.

Peñafiel, M. (2023). Motivación laboral en la empresa Agripac SA del cantón Babahoyo . *Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FAFI. 2023*.

Portilla, G., & Honorio, C. (2022). Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la IEP "Buena Esperanza" del Distrito de Nuevo Chimbote, 2021.

Quiñónez, Y., & Farfán, O. (2021). La motivación docente en tiempos de pandemia. . *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.)*, 251-264.

Ramos, C., & Aguilar, J. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(11)*, 742-761.

Rodríguez Estrada, M. (2014). *Motivación al trabajo* (2 ed.). El Manual Moderno. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39617?page=23.

Romero, M. (2023). Taller de herramientas de gestión emocional para disminuir el impacto del síndrome de Burnout en docentes.

Salgado, B. (2024). Exploración del bienestar, engagement y burnout laboral en docentes de enseñanza básica y media en la comuna de Cauquenes.

Siancas, K., & Farfan, K. (2024). La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en Lima.

Urzola, M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. . *Revista Crítica Transdisciplinar, 3(1)*, 36-42.

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación.

Velasco, L., & Monserrat, E. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA.* Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/30122?page=32

Vezub, L., & Arroyo, G. (2022). Formación docente y calidad en América Latina. Análisis de casos en Chile, Ecuador y Perú. . *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 34(1)*, 259-290.

ANEXOS

1.1. Cronograma Tentativo (Gantt)

Proyecto	Año 2024											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Objetivo Específico 1												
Actividad 1.1												
Actividad 1.2												
Actividad 1.3												
Actividad 1.4												
Objetivo Específico 2												
Actividad 2.1												
Actividad 2.2												
Actividad 2.3												
Actividad 2.4												
Objetivo Específico 3												
Actividad 3.1												
Actividad 3.2												
Actividad 3.3												
Actividad 3.4												

1.2. Presupuesto

MATERIALES	COSTO
Internet	$50,00
Computadora	$100,00
Copias	$10,00
Transporte	$20,00
Impresiones	$15,00
Alimentación	$30,00
Anillados	$10,00
Materiales de oficina	$5,00
Empastados	$10,00
Fotografías	$5,00
Imprevistos	$5,00
TOTAL	$ 260,00

1.3. Instrumentos De Recopilación De Datos

Encuesta

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa 10 de Enero de San Miguel de Bolívar durante el año 2024.

Instrucciones:

Por favor, lea cada pregunta con atención y marque la opción que mejor refleje su experiencia o percepción. Las respuestas deben ser seleccionadas en una escala de Likert:

- Siempre: Si la afirmación se cumple en todo momento.
- Casi siempre: Si se cumple con mucha frecuencia.
- A veces: Si se cumple ocasionalmente.
- Casi nunca: Si ocurre en contadas ocasiones.
- Nunca: Si no ocurre en absoluto.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Responda con honestidad según su experiencia personal.

Cuestionario

Preguntas	**Opción de Respuesta (Escala Likert)**				
Motivación: Nivel de satisfacción con el salario					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Te sientes satisfecho con tu salario en relación con tus responsabilidades laborales?					
¿Consideras que tu salario es justo en comparación con otros docentes en tu misma posición?					
¿Percibes que el salario que recibes cubre adecuadamente tus necesidades económicas?					
Frecuencia de reconocimientos formales/informales					
¿Recibes reconocimiento por tu trabajo bien hecho por parte de la dirección escolar?					
¿Sientes que tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo y contribución en el trabajo?					
¿La institución ofrece recompensas o incentivos por el desempeño destacado en el aula?					
Motivación: Número de capacitaciones recibidas					
¿La institución te ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?					
¿Participas regularmente en programas de formación para mejorar tus habilidades pedagógicas?					

¿Te sientes apoyado por la institución para continuar desarrollando tus competencias profesionales?					
Rendimiento laboral: Porcentaje de clases con planificación adecuada					
¿Planificas todas tus clases con antelación para cumplir con los objetivos educativos establecidos?					
¿Sigues el plan de clases que has diseñado en la mayoría de las sesiones de enseñanza?					
¿Incluyes en tus planes actividades que favorezcan la participación activa de los estudiantes?					
Rendimiento laboral: Porcentaje de innovación pedagógica aplicada					
¿Implementas nuevas metodologías o tecnologías en tus clases para mejorar el proceso de enseñanza?					
¿Buscas constantemente innovar en la forma en que impartes tus clases?					
¿Adoptas estrategias pedagógicas novedosas basadas en los avances educativos actuales?					
Rendimiento laboral: Porcentaje de cumplimiento de metas educativas					
¿Alcanzas los objetivos educativos que te propones al inicio del año escolar?					
¿Los estudiantes bajo tu instrucción logran cumplir con los objetivos de aprendizaje previstos?					
¿Evalúas regularmente tu desempeño para asegurarte de que estás cumpliendo las metas educativas?					

Gracias por su valiosa colaboración.

1.4.Correlaciones

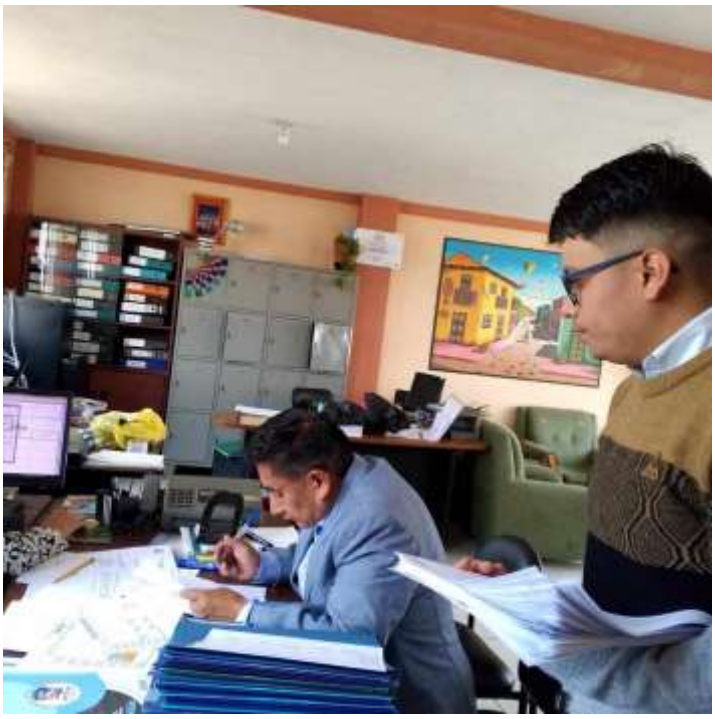
Variables de control			1. ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo considerando tus responsabilidades laborales?	2. ¿Consideras que tu sueldo es justo en comparación con otros docentes en posiciones similares?	3. ¿Percibes que el sueldo que recibes cubre adecuadamente tus necesidades económicas personales y familiares?	4. ¿Recibes reconocimiento por tu trabajo bien hecho, ya sea en reuniones formales o en interacciones informales?	5. ¿Sientes que tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo y contribución, ya sea de manera verbal o en otras formas de reconocimiento?	6. ¿La institución ofrece incentivos o recompensas por desempeños destacados en el aula?	7. ¿La institución te ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, considerando tus necesidades actuales?	8. ¿Participas regularmente en programas de formación pedagógica?	9. ¿Te sientes apoyado por la institución mediante recursos específicos o programas para desarrollar tus competencias profesionales?
10. ¿Planificas todas tus clases con antelación para cumplir con los objetivos educativos establecidos? & 11. ¿Sigues el plan de clases que	1. ¿Te sientes satisfecho con tu sueldo considerando tus responsabilidades laborales?	Correlación	1,000	-,343	,158	-,041	,109	-,467	,316	-,039	-,102
		Significación (unilateral)	.	,030	,198	,414	,280	,004	,041	,417	,292
		gl	0	29	29	29	29	29	29	29	29
	2. ¿Consideras que tu sueldo es justo en comparación con otros docentes en posiciones similares?	Correlación	-,343	1,000	,394	,298	,008	,389	,311	,162	,209
		Significación (unilateral)	,030	.	,014	,052	,483	,015	,044	,192	,129
		gl	29	0	29	29	29	29	29	29	29

has diseñado en la mayoría de las sesiones? & 12. ¿Incluyes actividades específicas en tus planes para promover la participación activa de los estudiantes? & 13. ¿Implementas regularmente nuevas metodologías o tecnologías para mejorar el proceso de enseñanza? & 14. ¿Buscas innovar en la forma de impartir tus	3. ¿Percibes que el sueldo que recibes cubre adecuadamente tus necesidades económicas personales y familiares?	Correlación	,158	,394	1,000	,115	-,439	-,010	,090	-,030	-,290
		Significación (unilateral)	,198	,014	.	,269	,007	,479	,314	,437	,057
		gl	29	29	0	29	29	29	29	29	29
	4. ¿Recibes reconocimiento por tu trabajo bien hecho, ya sea en reuniones formales o en interacciones informales?	Correlación	-,041	,298	,115	1,000	,472	,650	,602	-,388	,795
		Significación (unilateral)	,414	,052	,269	.	,004	,000	,000	,016	,000
		gl	29	29	29	0	29	29	29	29	29
	5. ¿Sientes que tus colegas valoran y reconocen tu esfuerzo y contribución, ya sea de manera verbal o en otras formas de reconocimiento?	Correlación	,109	,008	-,439	,472	1,000	,232	,353	-,046	,590
		Significación (unilateral)	,280	,483	,007	,004	.	,105	,026	,403	,000
		gl	29	29	29	29	0	29	29	29	29
	6. ¿La institución	Correlación	-,467	,389	-,010	,650	,232	1,000	,335	-,166	,635

clases al menos una vez por periodo académico? & 15. ¿Adoptas estrategias pedagógicas basadas en avances educativos recientes? & 16. ¿Alcanzas los objetivos educativos que te propones al inicio de cada periodo escolar? & 17. ¿Los estudiantes bajo tu instrucción logran cumplir con los	ofrece incentivos o recompensas por desempeños destacados en el aula?	Significación (unilateral)	,004	,015	,479	,000	,105	.	,033	,186	,000
		gl	29	29	29	29	29	0	29	29	29
	7. ¿La institución ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, considerando tus necesidades actuales?	Correlación	,316	,311	,090	,602	,353	,335	1,000	-,075	,658
		Significación (unilateral)	,041	,044	,314	,000	,026	,033	.	,343	,000
		gl	29	29	29	29	29	29	0	29	29
	8. ¿Participas regularmente en programas de formación pedagógica?	Correlación	-,039	,162	-,030	-,388	-,046	-,166	-,075	1,000	-,199
		Significación (unilateral)	,417	,192	,437	,016	,403	,186	,343	.	,142
		gl	29	29	29	29	29	29	29	0	29
	9. ¿Te sientes apoyado por la institución mediante recursos	Correlación	-,102	,209	-,290	,795	,590	,635	,658	-,199	1,000
		Significación (unilateral)	,292	,129	,057	,000	,000	,000	,000	,142	.

objetivos deespecíficos ogl aprendizaje programas previstos? para & 18.desarrollar tus ¿Evalúas tucompetencias desempeño profesionales? de manera regular para asegurarte de que estás alcanzando las metas educativas?	29	29	29	29	29	29	29	29	0

1.5. Fotografías De Las Encuestas Realizadas









1.6. Carta de aceptación



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-02D03-2024-1426-OF

San Miguel de Bolívar, 13 de septiembre de 2024

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD AUTORIZACION PARA EL INGRESO A LA UE. 10 DE ENERO

Fernando José Gómez Sosa
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 1510-Q, tenemos a bien indicarle que se **concede autorización** para que Gómez Sosa Fernando José, Estudiante de la Extensión Universitaria de Bolívar (UEB) de la Carrera de Gestión de Talento Humano, ingrese a la Unidad Educativa 10 de Enero, con la finalidad de que realice el Proyecto de Integración Curricular dirigido a los docentes de la institución; para ello, previamente deberá coordinar con el señor Rector de la institución, a fin de determinar la fecha y hora de dicha actividad, sin que afecte la jornada curricular.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Edgar Eduardo Caliz Angulo
DIRECTOR DISTRITAL 02D03 CHIMBO - SAN MIGUEL - EDUCACIÓN

Referencias:
- MINEDUC-CZ5-02D03-UDAC-2024-1340-E

Anexos:
- 02d03-q-1510026876600l726237542.pdf

Copia:
Señor Licenciado
Fausto Vinicio Pilamunga Agualongo
Técnico Distrital de Atención Ciudadana

FV/SB

EDGAR EDUARDO CALIZ ANGULO

EL NUEVO ECUADOR

1/1

1.7. Certificado de antiplagio

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RICARDO XAVIER CHÁVEZ BETANCOURT, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa "10 de Enero", ubicada en el cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024."**, presentado por el señor **Gómez Sosa Fernando José**, estudiante 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 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989612 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

FERNANDO GOMEZ

"LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "10 DE ENERO", UBICA

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429231122

Fecha de entrega
11 feb 2025, 5:57 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
11 feb 2025, 6:02 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
GOMEZ FERNANDO TESIS DE MOTIVAC ION Y DESEMPEÑO LABORALdocx.docx

Tamaño de archivo
1002.4 KB

85 Páginas

17,816 Palabras

101,307 Caracteres

turnitin Página 1 of 90 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429231122

4% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

2% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
260 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

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