UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTORAS:

GAIBOR PONCE DINA ROXANA

VERDEZOTO CABEZAS CINTHIA AMPARO

DIRECTOR

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías

PARES ACADÉMICOS

Abg. Miguel Ángel Lombeida Aguilar

Lic. Rosa Elina Aguilar Pazos

SAN MIGUEL – ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024"

AGRADECIMIENTO

Primero y, ante todo, quiero agradecer a DIOS y al Señor de la Salud, por ser mi guía y fortaleza, quien ha iluminado mi camino en todo momento. Su presencia constante me ha dado la sabiduría, el valor y la perseverancia para enfrentar cada desafío que se ha presentado. Agradezco profundamente su gracia y bendición, sin las cuales este logro no habría sido posible.

A mi madre, la persona más importante en mi vida. Su amor incondicional, su apoyo constante y su sacrificio ha sido el pilar sobre el que he construido mis sueños. Ha sido mi modelo a seguir, enseñándome con su ejemplo el valor del esfuerzo, la dedicación y la perseverancia. Este logro es tanto suyo como mío.

A mi compañero de vida gracias por ese apoyo incondicional. Gracias por su paciencia, comprensión y amor inquebrantable. Ha estado a mi lado en cada etapa de este viaje, brindándome su apoyo constante y animándome a seguir adelante. Su presencia ha hecho este camino más llevadero y ha sido una gran fuente de motivación y fuerza para mí. Sus palabras de aliento en los momentos difíciles. Agradezco cada momento en que ha estado conmigo, brindándome su apoyo incondicional y animándome a seguir a delante. A mi tío, quien ha sido una fuente de inspiración y apoyo constante. Sus consejos sabios y su disposición para ayudarme en cada paso.

Dina Roxana Gaibor Ponce

Agradezco a Dios y a la Santísima Virgen del Cisne, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme guiado y sostenido por brindarme la salud y concedido la inteligencia, la perseverancia y la pasión para completar mi tesis. Su guía divina ha sido mi faro en el camino del conocimiento y su amor incondicional ha sido mi motivación para superar los obstáculos. Que este trabajo sea un tributo a Su grandeza y un testimonio de su presencia en mi vida.

Agradezco profundamente a mis queridos Padres Anita y Ramiro, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida. Su amor incondicional, apoyo constante y enseñanzas valores han dejado una huella imborrable en mi camino académico. Gracias por brindarme el apoyo y las herramientas necesarias para alcanzar mis

metas y por estar siempre a mi lado en cada paso de este viaje. A mis hermanos Patricio y Jimena, gracias por ser mis compañeros de vida y por su apoyo incondicional. Ustedes han estado ahí en los momentos más difíciles, brindándome amor y aliento, su presencia ha hecho que este proceso sea mucho más llevadero y significativo.

"A mi querida abuelita, Liria con todo mi corazón, gracias por abrirme las puertas de su hogar y de su corazón. Su amor, su cuidado y su apoyo incondicional han sido mi refugio y mi fuerza durante este proceso de investigación. Gracias por brindarme un espacio acogedor donde estudiar, investigar y crecer. Gracias por nutrir mi cuerpo y mi alma con sus deliciosas comidas y tus sabios consejos.

"A Roxana, mi compañera de aventuras académicas, mi gratitud más sincera por haber compartido conmigo este proceso de investigación. Tu apoyo incondicional, tu entusiasmo contagioso y tu dedicación incansable han sido fundamentales para alcanzar nuestro objetivo. Juntas hemos superado obstáculos, celebrado logros y crecido como profesionales y como personas. Agradezco tu amistad, tu comprensión y tu compromiso. Esta tesis es también tuya, porque juntas la hemos hecho posible."

Cinthia Amparo Verdezoto Cabezas

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz que a guía nuestros pasos, la fuerza que nos impulsa en cada desafío y la fuente de inspiración en cada logro y por permitirme concluir con los objetivos propuestos.

A nuestro director de tesis Ing. Alejandro Sánchez por su valioso apoyo, orientación y paciencia a lo largo de este paso de esta investigación.

Gracias por su paciencia y compartir con nosotros su vasto conocimiento. Su compromiso con la excelencia académica y su capacidad por fomentar nuestro desarrollo profesional ha dejado una huella imborrable en nuestro camino.

A nuestros estimados pares académicos.

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento al Abg. Miguel Lombeida, cuyo conocimiento en el ámbito legal ha sido invaluable para nuestro desarrollo y entendimiento de los aspectos jurídicos que enmarcan nuestra investigación. Su dedición y profesionalismo son un ejemplo de excelencia y compromiso.

Igualmente, extendemos nuestra gratitud a la Lic. Rosa Aguilar, cuya pasión por la literatura ha inspirado y enriquecido nuestro trabajo. Su capacidad para transmitir la belleza de las palabras y su incansable apoyo han sido fundamentales en la realización de este proyecto.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías; ***Ab. Miguel Ángel Lombeida Aguilar*** e ***Lic. Rosa Elina Aguilar Pazos***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La motivación en el desempeño laboral del personal docente de la extensión universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024", desarrollado por las señoritas ***Dina Roxana Gaibor Ponce y Cinthia Amparo Verdezoto Cabezas.***

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, noviembre del 2024

Ing. Rafael Alejandro
Sánchez Macías
Director

Ab. Miguel Ángel
Lombeida Aguilar
Par Académico

Lic. Rosa Elina
Aguilar Pazos
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Dina Roxana Gaibor Ponce y Cinthia Amparo Verdezoto Cabezas portadoras de la Cédula de Identidad No. 0202501037 y 0250093382 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

La motivación en el desempeño laboral del personal docente de la extensión universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024 modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Dina Roxana Gaibor Ponce

Cinthia Amparo Verdezoto Cabezas

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 v
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO vi
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA vii
ÍNDICE DE CONTENIDO viii
ÍNDICE DE TABLAS xii
ÍNDICE DE FIGURAS xiii
ÍNDICE DE ANEXOS xiv
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 3
CAPÍTULO I. 4
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4
1.1. Descripción del Problema 4
1.2. Formulación del Problema 6
1.3. Preguntas de Investigación 6
1.4. Justificación 7
1.5. Objetivos 8
1.5.1. General 8
1.5.2. Específicos 8
1.6. Variables 9
1.6.1. Variable Independiente. 9
1.6.2. Variable Dependiente. 9
1.7. Operacionalización de Variables 9

CAPÍTULO II. 14

MARCO TEÓRICO 14

2.1. Antecedentes 14

2.2. Científico 17

2.2.1. La motivación 17

2.2.2. Estímulos positivos 19

2.2.3. Reconocimiento 19

2.2.4. Mejora de condiciones laborales 19

2.2.5. Motivación Extrínseca 21

2.2.6. Reconocimiento institucional 22

2.2.7. Incentivos económicos 22

2.2.8. Promoción profesional 22

2.2.9. Teoría de la Expectativa de Vroom 22

2.2.10. Desarrollo profesional 23

2.2.11. Nivel de autoestima 23

2.2.12. Seguridad laboral 24

2.2.13. Teoría de McClelland 25

2.2.14. Importancia del desempeño laboral 26

2.2.15. Trabajo en equipo 28

2.2.16. Colaboración 28

2.2.17. Comunicación Abierta 29

2.2.18. Adaptabilidad y flexibilidad 29

2.2.19. Satisfacción de trabajo 30

2.2.20. Grado de carga de trabajo 30

2.2.21. Nivel de comunicación efectiva 30

2.2.22. Grado de cooperación y Apoyo 31

2.2.23. Rendimiento y Planificación 31
2.2.24. Autogestión y planificación 32
2.2.25. Desarrollo profesional 32
2.2.26. Participación en formación continua 33
2.2.27. Importancia 33
2.2.28. Innovación en método de enseñanza 33
2.2.29. Evaluación y retroalimentación 34
2.3. Conceptual 35
2.3.1. Compromiso 35
2.3.2. Comunicación 35
2.3.3. Desempeño laboral 35
2.3.4. Motivación laboral 35
2.3.5. Trabajo en Equipo 35
2.3.6. Recompensas y Reconocimientos 36
2.3.7. Satisfacción laboral 36
2.3.8. Incentivos 36
2.3.9. La motivación Extrínseca 36
2.3.10. Proceso Dinámico 36
2.3.11. Teoría: Para Kerlinger 36
2.3.12. Productividad 37
2.3.13. Retención 37
2.4. Legal 38
2.5. Georreferencial 43
CAPITULO III. 44
METODOLOGÍA 44
3.1. Tipo de Investigación 44

3.1.1. Investigación Exploratoria 44
3.1.2. Investigación Descriptiva 45
3.2. Enfoque de la investigación 45
3.3. Métodos de Investigación 46
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 46
3.4.1. Encuesta 46
3.4.2. Entrevista 46
3.5. Universo, Población y Muestra 46
3.5.1. Procesamiento de la Información 47
CAPITULO IV. 48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 48
4.1. Análisis Interpretación y Discusión de Resultados 48
4.1.1. Entrevista 48
4.1.2. Encuesta aplicada a los Docentes de la Extensión Universitaria San Miguel de Bolívar. 50
4.1.3. Análisis General 72
4.1.4. Análisis de los resultados del Desempeño Laboral 74
4.1.5. Análisis de la influencia de la motivación laboral 74
CONCLUSIONES 76
RECOMENDACIONES 78
ANEXOS 83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable Independiente: La Motivación 10
Tabla 2 Variable dependiente: Desempeño Laboral 12
Tabla 3 Entrevista 48
Tabla 4 Estímulos para incrementar la motivación 50
Tabla 5 Recursos físicos para mejores condiciones laborales 51
Tabla 6 Experiencia y expresión de emociones positivas 52
Tabla 7 Cumplimiento de las metas 54
Tabla 8 Se reconoce y premia el esfuerzo adicional 55
Tabla 9 Incentivos económicos justos 56
Tabla 10 Incentivos económicos como motivación 57
Tabla 11 Desempeño profesional es reconocido y valorado 58
Tabla 12 Reconocimientos por el liderazgo y gestión 59
Tabla 13 Importancia de una autoridad para tomar decisiones 60
Tabla 14 Libertad de establecer sus propias prioridades 61
Tabla 15 Comportamiento de los colaboradores 62
Tabla 16 Adaptarse a los cambios laborales 63
Tabla 17 Carga de trabajo afecta a objetivos laborales 64
Tabla 18 Comunicación con superiores es clara y efectiva 65
Tabla 19 La comunicación efectiva impacta su desempeño laboral 66
Tabla 20 Dificultades laborales 67
Tabla 21 La participación en formación continua 68
Tabla 22 Apoyo institucional para la formación continua 69
Tabla 23 Métodos de enseñanza innovadores 70
Tabla 24 Efectividad de retroalimentación 71
Tabla 25 Factores motivacionales identificados en el personal docente 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Referencia geográfica de la extensión Universitaria San Miguel..... 43
Figura 2 Estímulos para incrementar la motivación 50
Figura 3 Recursos físicos para mejores condiciones laborales 51
Figura 4. Experiencia y expresión de emociones positivas 52
Figura 5 Cumplimiento de las metas 54
Figura 6 Se reconoce y premia el esfuerzo adicional..... 55
Figura 7 Incentivos económicos justos 56
Figura 8 Incentivos económicos como motivación..... 57
Figura 9 Desempeño profesional es reconocido y valorado 58
Figura 10 Reconocimientos por el liderazgo y gestión..... 59
Figura 11 Importancia de una autoridad para tomar decisiones 60
Figura 12 Libertad de establecer sus propias prioridades 61
Figura 13 Comportamiento de los colaboradores 62
Figura 14 Adaptarse a los cambios laborales..... 63
Figura 15 Carga de trabajo afecta a objetivos laborales 64
Figura 16 Comunicación con superiores es clara y efectiva..... 65
Figura 17 La comunicación efectiva impacta su desempeño laboral 66
Figura 18 Dificultades laborales 67
Figura 19 La participación en formación continua 68
Figura 20 Apoyo institucional para la formación continua..... 69
Figura 21 Métodos de enseñanza innovadores 70
Figura 22 Efectividad de retroalimentación..... 71

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de actividades 83
Anexo 2 Presupuesto Ejecutado 84
Anexo 3 Entrevista..... 85
Anexo 4 Encuesta 86
Anexo 5 Fotografías..... 91
Anexo 6 Certificado de anti plagio…….97

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la educación superior, la motivación laboral se presenta como un factor determinante en el desempeño del docente, influyendo directamente en la calidad de la enseñanza y en los resultados académicos de los estudiantes. La Extensión Universitaria San Miguel, perteneciente a la Universidad Estatal de Bolívar, no es ajena a esta realidad. En este sentido, resulta fundamental analizar cómo la motivación impacta en el desempeño laboral de sus docentes durante el año 2024.

La presente investigación se centra en comprender los diversos factores que inciden en la motivación del personal docente y cómo estos se reflejan en su rendimiento y efectividad en el aula. Partiendo de teorías motivacionales reconocidas y de un análisis exhaustivo del entorno laboral de la institución, este estudio busca identificar tanto los elementos que fomentan una alta motivación como aquellos que pueden constituir barreras para el desempeño óptimo.

El objetivo general de esta tesis es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel. Para ello, se abordarán dimensiones como el desarrollo profesional, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y flexibilidad, la carga laboral, la cooperación y apoyo entre colegas, y la satisfacción de necesidades según la jerarquía de Maslow. Asimismo, se examinarán indicadores específicos como la autogestión, la planificación, la productividad, la evaluación y retroalimentación, y las teorías de necesidades de McClelland.

La importancia de este estudio radica en la posibilidad de ofrecer recomendaciones basadas en evidencia que permitan a la administración de la Universidad Estatal de Bolívar implementar estrategias de motivación más efectivas. Estas estrategias, a su vez, podrían conducir a un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

RESUMEN

La investigación aborda la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el año 2024. La motivación es un factor en el contexto educativo, ya que impacta directamente en la calidad de la enseñanza y en los resultados académicos de los estudiantes. Este estudio se propone identificar y analizar los diversos factores que influyen en la motivación de los docentes y cómo este afecta su rendimiento en el aula.

El marco teórico se basa en las teorías de motivación de Maslow y McClelland, así como en la relevancia de la motivación en el desempeño docente. Se examinan las dimensiones clave del desarrollo profesional, comunicación efectiva, adaptabilidad, carga laboral, cooperación y apoyo, y la satisfacción de necesidades, con indicadores específicos como la gestión, la planificación, la productividad, y la evaluación y retroalimentación.

La metodología empleada combina enfoques cualitativos y cuantitativos, utilizando encuestas, entrevistas y observaciones para recopilar datos. La población de estudio incluye a los docentes de la Extensión Universitaria San Miguel, y la muestra se selecciona de manera representativa.

Los resultados revelan el nivel de motivación de los docentes, los factores motivacionales predominantes y las percepciones de los docentes sobre su motivación y las políticas institucionales. Se realiza un análisis comparativo con estudios previos para interpretar los hallazgos y proporcionar una visión integral del tema.

Palabras Clave: Motivación, Desempeño laboral, Motivación extrínseca, Trabajo en equipo, Reconocimiento, Eficiencia

ABSTRACT

The research addresses the influence of motivation on the job performance of the individual teacher of the San Miguel University Extension of the State University of Bolívar during the year 2024. Motivation is a factor in the educational context, as it directly impacts the quality of teaching and the academic results of students. This study aims to identify and analyze the various factors that influence the motivation of teachers and how this affects their performance in the classroom.

The theoretical framework is based on the motivation theories of Maslow and McClelland, as well as the relevance of motivation in teaching performance. The key dimensions of professional development, effective communication, adaptability, workload, cooperation and support, and the satisfaction of needs are examined, with specific indicators such as bus-management, planning, productivity, and evaluation and feedback.

The methodology used combines qualitative and quantitative approaches, using surveys, interviews, and observations to collect data. The study population includes teachers from the San Miguel University Extension, and the sample is selected in a representative manner.

The results reveal the level of teachers' motivation, the predominant motivational factors, and teachers' perceptions of their motivation and institutional policies. A comparative analysis with previous studies is carried out to interpret the findings and provide a comprehensive view of the topic.

Keywords: Motivation, Job performance, Extrinsic motivation, Teamwork, Recognition, Efficiency

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1.Descripción del Problema

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (Arteaga, 2018), es un requisito moral crear un ambiente de trabajo que no dañe la salud física o mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Desde un punto de vista ético, si se considera que los trabajadores están expuestos a factores que afecten su motivación en una organización, esta debe propiciar un cambio y generar ambientes saludables. Hoy en día, muchas instituciones multinacionales se administran compartiendo códigos éticos para poder aplicar la motivación en todos sus procesos y aumentar su rendimiento.

Sin embargo, su alcance no solo se limita al bienestar del personal de una empresa, sino que tiene un enfoque global en pro de los seres humanos en general, por lo cual manifiesta en su constitución lo siguiente:

Los miembros de este equipo, en alineación con la Carta de las Naciones Unidas, afirman que los principios siguientes son esenciales para la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de todos los pueblos: la salud de todas las naciones es una condición fundamental, que es un estado de bienestar completo en términos físicos, mentales y sociales, y no simplemente como la ausencia de enfermedades o dolencias; el disfrute del nivel más alto posible de salud es un derecho fundamental de todos los seres humanos, sin distinción de raza, religión, ideología política o situación económica o social (Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1946, párr. 1).

Hoy en día las organizaciones utilizan herramientas para administrar el Talento Humano de manera que ayude a la innovación y la administración del capital humano. Es importante recalcar que el rendimiento está ligado con la motivación, el desarrollo personal, que contribuirá en el trabajo y con ello en alcanzar los objetivos institucionales.

Por otro lado, Gómez (2013), señala que todas las organizaciones dependen de las personas y de su capacidad para comunicarse entre sí, lo que implica que el éxito de una organización está ligado al talento humano y su desempeño (pág. 65).

Por lo tanto, es crucial contar con personal calificado, motivado y con una fuerte ética laboral.

La motivación en el desempeño laboral del personal docente es esencial para el éxito educativo. Los docentes motivados suelen ser más creativos, comprometidos y efectivos en la entrega de contenidos educativos. La motivación también está vinculada a la disposición para abordar desafíos, participar en actividades extracurriculares y buscar constantemente mejorar las habilidades pedagógicas. Por otro lado, la falta de motivación puede traducirse en una enseñanza menos inspiradora, menor dedicación al desarrollo profesional y, potencialmente, en un impacto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, la motivación laboral desempeña un papel central en el logro de los objetivos tanto en el ámbito administrativo como en el educativo.

En la ciudad de Guaranda, la motivación laboral del personal docente se ve afectada por diversos factores. La falta de gestión adecuada y el liderazgo deficiente han generado un ambiente donde las relaciones humanas y la comunicación son insuficientes (González Espín, 2011). Esta situación se agrava con la ausencia de prácticas de valores y el desinterés por la capacitación e innovación, lo cual disminuye el compromiso y la motivación de los docentes. La escasa interacción con las autoridades y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional contribuyen a un clima laboral negativo (Salcedo & Bazantes, 2024).

Por su parte, es importante señalar que los docentes motivados tienden a ser más efectivos en la transmisión de conocimientos, más comprometidos en el desarrollo integral de los estudiantes y más dispuestos a participar en iniciativas educativas. La falta de motivación podría traducirse en una enseñanza menos efectiva y una menor dedicación a actividades académicas extracurriculares, lo que podría afectar negativamente el rendimiento académico de los estudiantes.

El proyecto de investigación nos permitirá determinar si en la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes. Si bien es cierto la motivación es un factor que impulsa para adquirir mejores resultados, sin embargo, lo contrario a esto el sentirse desmotivados se evidenciara un bajo rendimiento que en el transcurso de la investigación se evidenciara si influye o no la motivación en el desempeño laboral del personal docente.

1.2.Formulación del Problema

¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2024?

1.3.Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos para la investigación?
- ¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en el personal docente de la extensión?
- ¿Cuáles son los resultados del desempeño laboral obtenidos por los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel?

1.4.Justificación

El presente trabajo ha permitido analizar de forma amplia, todas las implicaciones, presentes y futuras, que la motivación produce en el desempeño laboral de los docentes.

Esta investigación ha sido de gran importancia porque la motivación del personal y su desempeño laboral es fundamental dentro de cualquier institución. Por qué, a través de ello, se alcanzarán los objetivos y con ello se podrá desarrollar habilidades en los empleados para la correcta ejecución de sus funciones.

La investigación también ha permitido un impacto positivo para el personal docente en el ámbito educativo, al centrarse en determinar que la motivación es fundamental en el desempeño laboral dentro de una institución y, así, quienes la conforman se sientan incentivados dentro de ella y su desempeño aumente al igual que su rendimiento.

En lo social este proyecto ha mejorara el clima laboral ya, que entender como la motivación influye en el desempeño puede llevar a la implementación de estrategias que mejoran el ambiente. Un personal motivado tiende a ser más comprometido y satisfecho, lo ha impactado positivamente en las relaciones sociales dentro de la institución.

La investigación ha revelado que el personal docente motivado tiende a trabajar de manera más eficiente y efectiva, lo que genera prácticas de motivación que aumente de la productividad y, por ende, en un impacto de desempeño laboral positivo.

El beneficio de esta investigación para la colectividad sobre la motivación y su relación con el desempeño laboral ha generado una serie de beneficios en diversos niveles. Uno de los beneficios de este proyecto de investigación ha sido la generación de conocimientos aplicables que no solo han beneficiado a la institución mencionada, sino que se comenten y apliquen en otras organizaciones y sectores, generando un impacto sumamente amplio en la sociedad.

1.5.Objetivos

1.5.1. General

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.5.2. Específicos

Fundamentar de manera teórica las variables de investigación.

Identificar los factores motivacionales que inciden en el personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la universidad Estatal de Bolívar.

Analizar los resultados del desempeño laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel.

1.6.Variables

1.6.1. Variable Independiente.

Motivación.

1.6.2. Variable Dependiente.

Desempeño Laboral.

1.7.Operacionalización de Variables

Tabla 1.
Variable Independiente: La Motivación

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumentos	Ítems
La Motivación	La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente, (Serra, 2022).	Dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas accionesy persistir en ellas para su culminación, (Serra, 2022).		Reconocimiento	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cuál de los siguientes estímulos considera usted que contribuye de manera más significativa a incrementar la motivación durante la ejecución de sus actividades diarias?
			Estímulos positivos	Mejora de condiciones laborales	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cuál de los siguientes recursos físicos disponibles considera usted que mejora las condiciones laborales y son adecuados para su trabajo? ¿Considera usted que la experiencia y expresión de emociones positivas contribuyen significativamente a mejorar el ambiente y las condiciones laborales?
				Reconocimiento a iniciativas	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Considera usted que el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la institución contribuye al reconocimiento del personal?
			Motivación Extrínseca	Reconocimiento Institucional	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	En la extensión universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar se reconoce y premia el esfuerzo adicional que usted invierte en mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

		Incentivos económicos	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	Siente que los incentivos económicos ofrecidos por la Universidad Estatal de Bolívar son justos comparados con otras instituciones de Educación Superior. ¿Considera que los incentivos económicos proporcionados por la Institución son una motivación esencial?
		Promoción profesional	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	Siente que su desempeño profesional es reconocido y valorado por la Coordinación de su carrera.
		Poder	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	Usted se motiva al recibir reconocimientos por el liderazgo y gestión que realiza dentro de la Extensión Universitaria San Miguel.
	Teoría de McClelland	Afiliación	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	Considera que es importante tener autoridad para tomar decisiones en su área de trabajo.
		Autonomía	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	Considera que su desempeño mejora cuando tiene la libertad de establecer sus propias prioridades

Fuente: Investigación Propia
Autores: Roxana Gaibor, Cinthia Verdezoto

Tabla 2
Variable dependiente: Desempeño Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumentos	Ítems
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado dentro de una organización. Influye directamente en los resultados de la empresa y abarca desde las competencias profesionales hasta las habilidades interpersonales de los empleados, (Visa, 2023)	El desempeño laboral se define como el conjunto de acciones y comportamientos observados en el individuo que ocupa un puesto de trabajo en una organización, esto en relación con el contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo (Herrera Tuya & Fernandez Lopez, 2022)		Colaboración	Entrevista dirigida al Directo de la extensión	Guía de Entrevista	¿Considera usted que la coordinación de actividades y responsabilidades entre el personal docente es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos establecidos?
			Trabajo en Equipo	Comunicación abierta	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cree usted que el comportamiento de los colaboradores contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño y al cumplimiento de los objetivos en el trabajo en equipo?
				Adaptabilidad y flexibilidad	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cree usted que evaluar la capacidad de trabajo en equipo ayuda a adaptarse a los cambios laborales y a cumplir con los objetivos establecidos?
				Grado de carga de trabajo	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	En qué medida cree Ud. que el nivel de carga de trabajo afecta su capacidad para alcanzar sus objetivos laborales
			Satisfacción con el trabajo	Nivel de comunicación efectiva	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Con que frecuencia siente que la comunicación con sus superiores es clara y efectiva? ¿En qué medida siente usted que la comunicación efectiva impacta su desempeño laboral?
				Grado de cooperación y apoyo	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cómo evaluaría la disposición de sus superiores para ofrecer apoyo cuando enfrenta dificultades laborales?
			Eficiencia	Productividad	Entrevista dirigida al	Guía de Entrevista	¿En qué medida considera usted que la cultura organizacional de la extensión Universitaria de San

			director de la extensión		Miguel influye en la productividad de los docentes?
		Rendimiento	Entrevista dirigida al director de la extensión	Guía de Entrevista	¿Qué estrategias considera más efectivas para fomentar un ambiente de trabajo eficiente y de alto rendimiento entre los docentes?
		Autogestión y planificación	Entrevista dirigida al director de la extensión	Guía de Entrevista	¿Qué herramientas o recursos proporciona la Universidad Estatal de Bolívar para ayudar a los docentes en la planificación y gestión de sus tareas? ¿En qué medida usted considera que la autogestión y planificación afectan la eficiencia general en la Extensión Universitaria San Miguel?
		Participación en formación continua	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿En qué medida considera usted que la participación en formación continua ha impactado positivamente en su desempeño laboral? ¿Qué tipo de apoyo institucional le gustaría recibir para participar más activamente en formación continua?
	Desarrollo profesional	Innovación en métodos de enseñanza	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Qué tan útil considera usted que el uso de métodos de enseñanza innovadores ha sido para mejorar los resultados de aprendizaje y la participación de sus estudiantes?
		Evaluación y Retroalimentación	Encuesta dirigida a los docentes	Cuestionario	¿Cómo califica la efectividad de retroalimentación que recibe de sus estudiantes para mejorar su práctica docente?

Fuente: Investigación Propia
Autores: Roxana Gaibor, Cinthia Verdezoto

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado " “LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA AVÍCOLA SANTA MÓNICA DEL CANTÓN PELILEO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”; donde el objetivo general es Determinar la relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua; donde se aplicó una metodología que consiste en un enfoque cualitativo y un enfoque cuantitativo; se concluye lo siguiente, las investigaciones muestran que la motivación no impacto en el desempeño de los empleados de una empresa avícola Santa Mónica, aparte de este incidente, los datos son dignos de mención los resultados obtenidos en los estudios de aplicación muestran que, a pesar de su satisfacción con los incentivos de la empresa es el 44% está de acuerdo en que los empleados no siempre siguen la formación Como se considera un incentivo para mejorar su desempeño. El 42% de los encuestados dijo que este hallazgo debería utilizarse para realizar pruebas la Hipótesis de investigación y preguntas 3 y 4. • Los resultados de la investigación lo confirman, en la pregunta 7, se indica en la declaración de los socios comerciales de la empresa. El 40% cree que los incentivos no afectan a sus resultados laborales muestra interés limitado debido al acceso poco frecuente a incentivos quienes lo hacen pueden contribuir además de este factor los incentivos ayudan a proporcionar dinero y valor contribuye al éxito organizacional a través de la satisfacción de los empleados. Los empleados ven que se satisfacen sus necesidades, lo que a su vez mejora su estatus (Paredes, 2018).

La relación entre la motivación y el desempeño laboral es un tema central tanto en los colaboradores de la avícola como en el ámbito académico. Ambos contextos requieren una comprensión profunda de los factores motivacionales para implementar estrategias efectivas que mejoren el rendimiento. En la Extensión Universitaria San Miguel, podría proporcionar datos cruciales para motivar

adecuadamente al personal docente y así mejorar su desempeño, contribuyendo al éxito académico y organizacional de la universidad en el año 2024.

En el trabajo de investigación titulado "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FAIRIS C.A., DE LA CIUDAD DE AMBATO"; donde el objetivo general es Establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato en donde se aplicó una metodología de un enfoque cuantitativo y un método deductivo; se concluye durante la investigación quedó claro que uno de los motivos era elementos esenciales en el desarrollo humano de los empleados, porque de esta manera, los empleados obtienen satisfacción personal y además, la empresa también se asegura de que los socios comerciales cuenten con profesionales. Desempeño eficiente y productivo por otra parte, el desempeño laboral también es un factor importante en las organizaciones empresariales porque los empleados competentes y eficientes ayudan a lograr los siguientes resultados: Quiere que la empresa tenga éxito, contexto, motivación y condiciones apropiadas. El esfuerzo laboral es una parte importante de la gestión empresarial organización, estos factores también causan que los empleados dedicados al trabajo productivo y eficiente en la gestión de empresas (Ortiz, 2021).

La motivación y el desempeño laboral tanto en el contexto empresarial de Fairis C.A. como en el contexto educativo de la Extensión Universitaria San Miguel, la motivación es un factor crucial que influye directamente en el desempeño laboral. Mejorar la motivación de los empleados y docentes es esencial para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la productividad y calidad de los resultados en ambos entornos.

En el trabajo de investigación titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS DIRECCIONES DISTRITALES DE EDUCACIÓN"; donde el objetivo general es Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación; done se aplicó una metodología de un enfoque mixto; se concluye Los resultados logrados dentro del presente estudio nos llevaron a exponer que si

se encuentra relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Direcciones Distritales de la Provincia Bolívar. Los resultados obtenidos muestran que los principales factores que influyen la motivación de los docentes provienen del reconocimiento a su trabajo, tanto por parte de instituciones y el sector educativo.

Además de los factores salariales. Es necesario investigar algo porque la mayoría sigue sin descubrirse satisfacer Por otro lado, los recursos deben asignarse a la sociedad en su conjunto. Educar sobre su correcto desarrollo. En general, el propósito del estudio fue investigar los principales indicadores.

El correcto desempeño de la labor de los docentes de servicio es: Alcanzar las metas del año académico (eficiencia), y asignar recursos (eficacia) y buscar la satisfacción de los usuarios (estudiantes y padres), reciben capacitación para fortalecer su papel en la familia y campo de estudio. Además, revisar perfiles es muy importante. Los profesionales están al día al ingresar al MINEDUC, por lo que las competencias a evaluar son correctas ya que serán el foco de la evaluación estas habilidades (Solano, 2021).

La motivación es un factor determinante para el desempeño docente tanto en el consejo escolar regional como en la facultad de la Universidad San Miguel. Implementando estrategias adecuadas para mejorar la motivación se puede lograr un desempeño laboral más eficiente y una educación de mayor calidad, lo que supone un beneficio tanto para los estudiantes como para la institución educativa en su conjunto.

2.2.Científico

2.2.1. La motivación

Según (Calicchio, 2020), enfatiza que la motivación laboral se refiere a la relación de los empleados para conseguir metas propuestas algo que se toma muy en cuenta que la motivación es el motor para obtener los objetivos y llegar a las metas establecidas, la motivación laboral hace que los individuos se comporten en cierto modo en las actividades personales o del grupo frente a sus acciones, obligaciones.

La motivación en el lugar de trabajo ahorra se define como el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener el comportamiento de un individuo.

Por esta razón, es importante comprender que impulsa las acciones de las personas en el lugar de trabajo, porque al aplicar la motivación, un gerente puede aprovechar de este aspecto para que una organización funcione bien y los miembros sean valorados y satisfechos (Calicchio, 2020), la utilidad de motivar al personal radica en ayudar a mejorar las debilidades que poseen los trabajadores, así como el desarrollo adecuado de sus funciones y establecimiento de nuevas alternativas de mejora continua, capacitación, crecimiento y una comunicación efectiva que estén siempre orientados a la consecución de los objetivos de la empresa.

Por otro lado, según (Manjarres, 2020), sugiere que el objetivo es saber los factores que motivan al personal de los hoteles de Quevedo en donde mediante la investigación de campo sirvió para determinar el nivel de motivación en los colaboradores, teniendo como conclusión que se deben considerar importante reconocer que el ambiente de trabajo , las relaciones jefe colaborador, poseer un plan de capacitación, el reconocimiento en el trabajo y el desempeño de la empresa, afectan a la voluntad y a la motivación al interior de la empresa ,el buen desempeño laboral va relacionado a las políticas que desarrollen iniciativas idóneas, que ayuden al fortalecimiento motivacional.

Enfoque conductual de la motivación:

Para (Plus, 2020), establece que la motivación es un tema ampliamente estudiado en la psicología, y existen diferentes enfoques que buscan comprender las razones

detrás de la conducta humana. A continuación, se presentan el enfoque conductual de la motivación:

Enfoque conductual: Este enfoque se centra en el análisis de la conducta observable y cómo esta es influenciada por recompensas y castigos. Los conductistas utilizan palabras como "recompensa" o "incentivo" para explicar la motivación. Según este enfoque, una recompensa es un objeto o acontecimiento atractivo que aparece como consecuencia de una determinada conducta, mientras que un incentivo es un objeto o acontecimiento que alienta o desalienta la conducta (Plus, 2020),

Importancia de la motivación Laboral.

En la medida en que estos motivos son identificados, alentados y dirigidos, los hombres están más involucrados en su trabajo sin una compensación financiera, las fuerzas motrices son individuales y variables, la motivación es indispensable para que la empresa trabaje sin problemas. La organización puede tener una tecnología de punta estar muy bien equipada, pero si su personal no está motivado, los recursos no son eficientemente productivos como se espera ya que los resultados brindaran una buena satisfacción (Calicchio, 2020).

Factores de la Motivación

La motivación consiste en todos los factores que pueden crear, mantener y guiar el comportamiento hacia una meta (Calicchio, 2020), la motivación también se considera como un impulso que conduce a la elección y acción de una persona en las situaciones particulares presentadas en estas situaciones. Entre los factores más determinantes se encuentran los siguientes:

Factores internos: Reflejan la aspiración de un ser vivo de crecer y desarrollarse plenamente; y, por supuesto, que, al comparar, en algunos es más fuerte que en otros, entre ellos las necesidades básicas de alimentación para preservar la vida, además de las emociones y sentimientos.

Factores externos: Son principalmente las influencias de la educación que cristalizan en diferentes aprendizajes y motivan a ser estructurados en el sistema biológico, además del sentimiento de realización, aprobación, éxito y estima.

Sin embargo, los agentes de higiene tienen una capacidad muy condicionada para influir en la actuación del personal. Según (Calicchio, 2020), la higiene de la imagen refleja la naturaleza preventiva y parece simplemente evitar fuentes de insatisfacción con el medio ambiente o posibles amenazas para su equilibrio y el desempeño de sus funciones.

2.2.2. Estímulos positivos

Los estímulos positivos son objetos, o eventos o acciones que, cuando se presentan contingente a una conducta, aumentan la posibilidad de que esa conducta se repita en el futuro. Estos estímulos pueden ser recompensas, gratificaciones o cualquier cosa que genere placer, bienestar o satisfacción (Bermùdez Moreno, Pèrez Garcìa, & Sanjuàn Sùarez, 2017).

2.2.3. Reconocimiento

El reconocimiento es un aspecto fundamental en la motivación y satisfacción laboral según diversas teorías psicológicas y organizacionales.

2.2.3.1.Teoría de Maslow.

La teoría de Maslow sugiere que los individuos tienen una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas. El reconocimiento se encuentra en el cuarto nivel de esta jerarquía:

Necesidades de estima: Incluyendo el reconocimiento, el respeto, y la apreciación de los demás.

Según Maslow, una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales, los individuos buscan reconocimiento y la estima, esto se manifiesta en el deseo de logros, competencia y aprobación social (Martìnez, 2022).

2.2.4. Mejora de condiciones laborales

Mejorar las condiciones de trabajo no solo beneficia a los empleados, sino también a la empresa en su conjunto. Para (Hernández, 2012), la importancia de mejorar las condiciones laborales va más allá de simplemente cumplir normativas legales. Al invertir en un entorno laboral seguro y saludable, las empresas promueven la lealtad

de sus empleados y fomentan sentido de pertenencia que se traduce en un mayor compromiso con la organización. Aquí algunas formas de mejorar las condiciones laborales:

Formación: Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo para los empleados puede contribuir a mejorar su satisfacción laboral. Las empresas que se interesan por mejorar los conocimientos y habilidades de sus empleados tienden a tener un equipo más animado a trabajar.

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo incluyen diferentes variables que contribuyen al libre desarrollo de la actividad laboral. Esto puede incluir el sistema de incentivos, el grado de libertad en el trabajo y otros aspectos que faciliten el desempeño de las tareas laborales.

2.2.4.1.Beneficios

Al mejorar las condiciones de trabajo, los empleados se sentirán más satisfechos y motivados en su trabajo. Esto conduce a una mayor productividad, reducción del estrés laboral y una mejor calidad de vida fuera del trabajo.

Al contar con espacios de trabajo adecuado y seguro, se promueve la salud física y mental de los trabajadores, lo que se refleja en una disminución de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, mejorando así su bienestar integral (Hernández, 2012, págs. 2-5).

2.2.4.2.Reconocimiento e iniciativas

Para (Amaya Arias, Andino, Chinchilla, & Dominguez, 2020), el reconocimiento laboral e iniciativas son aspectos importantes para mejorar las condiciones laborales y motivar a los empleados, el reconocimiento se refiere a las acciones que una empresa lleva a cabo para expresar gratitud y valorar el trabajo de sus empleados.

Estas acciones pueden incluir diferentes tipos de reconocimiento de logros y comportamientos destacados, entre otros.

Las iniciativas de reconocimiento laboral pueden variar según la empresa, pero su objetivo principal es fortalecer la relación entre el empleador y el colaborador, reforzar conductas deseables y mejorar la satisfacción laboral. Al reconocer y

valorar el esfuerzo y los logros de los empleados, se crea un sentido de pertenencia y se fomenta la motivación y el compromiso con la empresa.

Algunas iniciativas de reconocimiento laboral incluyen:

Programas de felicidad: estos programas buscan promover el bienestar mental y físico de los empleados, así como impulsar sus talentos individuales. Pueden incluir actividades relacionadas con el bienestar emocional, liderazgo transformacional y equilibrio entre la vida profesional y personal.

Premios y ceremonias de reconocimiento: organizar ceremonias anuales o trimestrales para premiar y reconocer los logros destacados de los empleados. Estos premios pueden ser entregados en forma de placas conmemorativas u otros reconocimientos tangibles.

Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios personalizados o días de teletrabajo, como reconocimiento por un desempeño sobresaliente. Esto permite a los empleados equilibrar mejor su vida personal y profesional.

Comunicación efectiva: Mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados es fundamental para reconocer su trabajo y mantenerlos informados sobre los logros y metas de la empresa. Una buena comunicación interna también contribuye a crear un ambiente laboral positivo.

Es importante destacar que el reconocimiento laboral no se limita a recompensas económicas, sino que también puede incluir gestos simbólicos, palabras de agradecimiento y oportunidades de desarrollo profesional.

2.2.5. Motivación Extrínseca

Según (Circle, 2023), considera que la motivación extrínseca se basa en incentivos y recompensas externos, a diferencia de la motivación intrínseca que surge del interés y disfrute personal por la actividad. Ambos tipos de motivación pueden ser útiles, pero es importante encontrar un equilibrio entre ellos (Circle, 2023).

2.2.6. Reconocimiento institucional

El reconocimiento institucional en el ámbito educativo se refiere al proceso mediante el cual una institución de educación superior o una entidad educativa recibe una certificación oficial que acredita la calidad y validez de sus programas académicos, su reconocimiento puede ser otorgado por organismos gubernamentales etc. El reconocimiento institucional es un componente vital para asegurar la calidad y la excelencia en la educación superior. Aunque implica un proceso riguroso y continuo, los beneficios a largo plazo para las instituciones, los estudiantes y la sociedad son significativos.

2.2.7. Incentivos económicos

La teoría de los incentivos económicos se basa en la idea de que las personas toman decisiones motivadas por los beneficios y costos asociados a diferentes acciones. Este enfoque es fundamental en la economía y se utiliza para comprender como se puede influir el comportamiento de los individuos y las organizaciones a través de diversas estrategias (Clavijo, 2024).

2.2.8. Promoción profesional

La promoción profesional es un ascenso dentro de la estructura jerárquica de una organización, que implica una mayor responsabilidad, autoridad y remuneración. Es un aspecto crucial en la gestión de recursos humanos y el desarrollo de carreras. Diferentes teorías intentan explicar y optimizar el proceso de promoción dentro de las organizaciones, abarcando desde las motivaciones individuales hasta las estrategias organizacionales.

2.2.9. Teoría de la Expectativa de Vroom

Víctor Vroom desarrolló esta teoría basada en la idea de que la motivación de un individuo depende de la expectativa de obtener una recompensa y la valencia (valor) que el individuo asigna a esa recompensa (Clicchio, 2023).

Componentes clave:

Expectativa: La creencia de que el esfuerzo conducirá a un desempeño exitoso.

Instrumentalidad: La creencia de que un buen desempeño será recompensado.

Valencia: El valor que el individuo asigna a la recompensa.

Aplicación en la promoción: Las organizaciones deben asegurarse de que los empleados vean un claro vínculo entre su desempeño y la posibilidad de ser promovidos, y que las promociones sean valoradas por los empleados.

2.2.10. Desarrollo profesional

El desarrollo profesional es un proceso continuo de aprendizaje y mejora de habilidades, conocimientos y habilidades relevantes para una ocupación o profesión en particular. Esto incluye el crecimiento y desarrollo personal y profesional a lo largo del tiempo. El desarrollo profesional puede incluir actividades como capacitación y aprendizaje continuo, obtención de nuevas certificaciones o títulos, asistencia a conferencias y seminarios, búsqueda de oportunidades de capacitación y tutoría, y obtención de experiencia laboral relevante (Reyes, 2023).

2.2.11. Nivel de autoestima

Para (Miguel, 2020), la autoestima se refiere a la valoración, percepción y aprecio que una persona tiene de sí misma. Existen diferentes niveles de autoestima:

Autoestima alta y estable: se refiere a una valoración positiva y estable de uno mismo. Las personas con este tipo de autoestima tienen buena percepción de sus habilidades y cualidades, lo que les permite enfrentar los desafíos de manera positiva y confiada.

Autoestima alta pero inestable: En este caso, las personas pueden tener una valoración positiva de sí misma, pero su autoestima puede fluctuar dependiendo de las circunstancias o de la opinión de los demás. Pueden ser más susceptibles a la crítica y a la aprobación externa.

Autoestima baja: Se caracteriza por una valoración negativa de uno mismo. Las personas con baja autoestima tienden a tener una percepción negativa de sus habilidades y cualidades, lo que puede afectar su confianza y su capacidad para enfrentar los desafíos.

Es importante tener en cuenta que la autoestima puede cambiar a lo largo de la vida y que cada persona puede experimentar diferentes niveles de autoestima en diferentes momentos. La autoestima también puede influir en diversos aspectos de la vida, como la salud emocional, las relaciones interpersonales y el bienestar general.

2.2.12. Seguridad laboral

Teorías de seguridad basadas en el cumplimiento: Estas teorías se centran en el cumplimiento de las normativas y reglas establecidas por las autoridades para reducir los riesgos en el lugar de trabajo. Surgieron después de grandes accidentes que llevaron al establecimiento de nuevas leyes laborales para mejorar la seguridad (Hernàndez, 2014).

Teorías de seguridad basadas en la cultura: Estas teorías enfatizan la importancia de crear una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Buscan que la seguridad se convierta en un valor fundamental de la empresa (Hernàndez, 2014).

Teorías de seguridad basadas en la resiliencia organizacional: Estas teorías se enfocan en desarrollar la capacidad de las organizaciones para anticipar, adaptarse y responder efectivamente a los incidentes y accidentes laborales (Hernàndez, 2014).

Principios teóricos de la seguridad en el trabajo: la seguridad laboral implica la interrelación entre las personas, los materiales, equipos, maquinaria y el entorno de trabajo. El objetivo es lograr que el trabajo sea saludable, no dañino y productivos requisitos de seguridad deben establecerse desde la etapa de planificación y aplicarse a lo largo del proceso de producción (Hernàndez, 2014).

Las teorías y principios de la seguridad laboral se enfocan en cumplir con la normativa, crear una cultura de seguridad, desatollar resiliencia organizacional y asegurar el bienestar integral de los trabajadores a través de prevención de riesgos.

2.2.13. Teoría de McClelland

Esta teoría fue desarrollada por el psicólogo David McClelland en la década de 1960, se centra en tres necesidades que son: Poder Afiliación y Autonomía.

McClelland argumento que estas necesidades pueden ser aprendidas y desarrolladas a lo largo del tiempo, y su fuerza relativa varía entre individuos, lo que influye en sus elecciones ocupacionales y, por ende, su éxito en el trabajo. Esta teoría ha sido aplicada en entornos organizacionales para comprender la motivación de los empleados y mejorar su rendimiento mediante el ajuste de las tareas y el ambiente laboral según sus necesidades individuales.

Poder: Está motivada por el deseo de tener un impacto en los demás con el fin de influir o controlar su comportamiento. Obtienen satisfacción en situaciones competitivas en las que el poder, suelen estar cómodos en puestos de gestión de alto nivel, logrando con facilidad favorecer la competitividad y el liderazgo.

McClelland argumento que estas necesidades pueden ser aprendidas y desarrolladas a lo largo del tiempo, y su fuerza relativa varía entre individuos, lo que influye en sus elecciones ocupacionales y éxito en el trabajo. Conocer las necesidades individuales puede ayudar a diseñar estrategias de motivación y gestión en el ámbito laboral (Brutti, 2023).

Afiliación: Las personas con grandes necesidades deben tener el deseo de establecer y mantener relaciones y mantenerlas. Buscan armonía en su lugar de trabajo y encuentran apoyo en sus interacciones con sus colegas.

Aman la cooperación y se esfuerzan por crear unidad, la cooperación y la motivación colaborativa son importantes en la gestión de la motivación, estas personas tienden a evitar los conflictos y consideran el impacto en la relación o la hora de tomar decisiones (Brutti, 2023).

Logro: Las personas con un gran deseo de logro se esfuerzan por alcanzar metas difíciles y tienen un fuerte deseo de triunfar. Aprecian recibir retroalimentación sobre su desempeño y prefieren proyectos en los que puedan asumir la responsabilidad personal del éxito o el fracaso (Brutti, 2023).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como el conjunto de actividades comportamientos y resultados que un empleado lleva a cabo en función de las metas establecidas. Según Chiavenato, el desempeño laboral refleja la capacidad de los individuos para utilizar sus habilidades, conocimientos y actitudes en el contexto laboral. El desempeño de los empleados se da en la cooperación con otros armoniosamente, sin distinguir raza, religión, origen nacional, sexo, edad o discapacidad pretende alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidades de empleo y programas de acción positiva en su empresa y cumple con los horarios (Arriola, 2022).

2.2.14. Importancia del desempeño laboral

Para (Arriola, 2022), considera que la importancia del desempeño laboral implica analizar el sistema y sus componentes cuyas interacciones se diferencian de forma cualitativa. El rendimiento es esencial por que identifica como los miembros de la organización trabajan efectivamente para alcanzar los objetivos comunes a menos que las reglas básicas de lo anterior juzguen el nivel de rendimiento alcanzado por el empleado que logra los objetivos dentro de las organizaciones un momento dado.

Según (Huilla, 2022), establece que el rendimiento laboral es la forma en que los empleados trabajan. Esto se evalúa durante las discusiones de que los empleados consideran factores como la gestión del tiempo, la capacidad de organización y la productividad de cada empleado individualmente.

Según las investigaciones por Chiavenato define cinco factores que pueden afectar el desempeño laboral de un puesto determinado en una organización, el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales, así como de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condiciona.

A su vez (Guzmán, 2018), define el desempeño laboral como el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal en tanto trabajador, en relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona.

2.2.14.1. Causas que influyen en el desempeño laboral.

Para (Huilla, 2022), menciona que la predicción del desempeño se basa en indicadores de motivación, que abordan aspectos sobre la personalidad y percepción de factores psicosociales comunicación interna deficiente, educación deficiente, no el lugar correcto, indiferente a las necesidades del empleado, instrucciones ambiguas sobre el trabajo, problemas relacionados con la tarea requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo, falta de potencial de desarrollo, problemas personales: inestabilidad familiar, financiera, emocional, reconciliación familiar y laboral, factores externos: un sector con mucha competencia, un conflicto entre los valores éticos del empleados y los requisitos de estatus, conflictos entre alianzas y administración.

2.2.14.2. Desempeño laboral por competencias o Evaluación del desempeño laboral por competencias.

Para (Alles, 2019), el desempeño laboral se centra en como las conductas de los colaboradores son diferentes para cada nivel jerárquico las mismas que se miden de acuerdo a sus conocimientos para aplicarlas en la resolución de problemas, así como la realización de las funciones del cargo que ocupa en la empresa, con tres factores de mayor importancia que se fusionan e influyen en el desempeño laboral, que hacen referencia a valores, habilidades, y conocimientos.

Actualmente en el entorno laboral (Alles, 2019) , indica que, para optimizar y evaluar el desempeño laboral de los colaboradores, las empresas deben determinar cuáles son las capacidades, fortalezas y destrezas personales necesarias para poder desarrollarse en el entorno actual que cada día es más desafiante.

Para planificar las áreas y el recurso humano que para que estas vayan a un ritmo optimo en el cumplimiento de las metas empresariales, se debe aplicar una correcta

inserción de talento humano capacitado en las funciones que va a ejercer dentro de la empresa, para ello se debe considerar las siguientes dimensiones en la evaluación de desempeño laboral.

2.2.15. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se caracteriza por relaciones interpersonales basadas en la confianza y la comunicación efectiva de las relaciones. Se centra en objetivos que se determinan en un entorno de confianza donde la cooperación es primordial y que fomentan la cooperación entre los miembros. Es decir, unir y organizar las mentes de todos en torno a un propósito que haga que el todo sea mayor que la suma de sus partes. Trabajar colaborativamente. "Cada integrante tiene la responsabilidad de alcanzar las metas. "Siendo conscientes de que todos tienen talentos, habilidades y conocimientos que se complementan y ayudan a los participantes a incrementar la producción de experiencias y la calidad de vida. Se trata de que los participantes discutan sus experiencias y respeten sus roles o trabajo para lograr el objetivo a través de la colaboración.

En actividades encaminadas a la realización del plan, investigando las razones de la falta de educación y todo lo relacionado con ellas y siguiendo la implementación de las soluciones necesarias a estos problemas lo antes posible; Por otro lado, las autoridades y en su mayoría estudiantes en pleno proceso educativo no buscan determinar esta investigación, sino sólo apoyar el análisis de los programas educativos (Vethencourt, 2018).

2.2.16. Colaboración

La colaboración es un proceso en el que dos o más personas u organizaciones trabajan juntas para realizar una tarea o alcanzar una meta. Es parte de la vida humana y se utiliza en muchos campos como la ciencia, el arte, la educación y los negocios (Prato, 2022).

Colaboración sincrónica: la eficiencia de la colaboración trabajando de forma simultánea, individual o efectiva.

Colaboración virtual: el trabajo de colegas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación. Hemos llegado a crear grandes equipos y lograr

más juntos de lo que podríamos lograr solos. Para respaldar esto, es importante fomentar la comunicación abierta, la colaboración y las oportunidades para nuevos equipos. Incluso si los colegas no trabajan juntos, las herramientas adecuadas pueden permitir la colaboración remota

2.2.17. Comunicación Abierta

La comunicación abierta es un proceso que permite a las personas expresar sus pensamientos, sentimientos y emociones sin temor a ser juzgadas. Este enfoque fomenta la honestidad, la transparencia y la escucha necesarias para desarrollar relaciones sanas tanto a nivel personal como profesional. Una fundación donde las personas pueden compartir sus pensamientos y sentimientos sin miedo a la oposición. Esto crea un entorno propicio para la armonía y la cooperación. La identificación y resolución de problemas mejoran cuando los miembros del equipo pueden capacitarse de forma segura (Sandua, 2024).

Entorno de trabajo saludable: un entorno donde los empleados pueden compartir inquietudes y consejos para ayudar a crear una cultura de trabajo positiva. Esto no sólo aumenta el compromiso, sino que también fomenta la innovación y mejora el desempeño organizacional (Sandua, 2024).

2.2.18. Adaptabilidad y flexibilidad

La flexibilidad y la adaptabilidad son cruciales en los lugares de trabajo actuales, ya sean personales o profesionales. Estas cualidades permiten a las personas y organizaciones responder eficazmente a cambios inesperados y situaciones nuevas.

Implica una actitud positiva hacia el cambio y la voluntad de aprender y practicar nuevas habilidades. Esto incluye un cambio de opinión que le permite mantener una mente abierta y considerar la importancia de muchos puntos de vista en el entorno actual (Instituto de Estudios Economicos (Madrid), 2021).

Superación de problemas: La flexibilidad y la adaptabilidad son cruciales para afrontar los constantes cambios del mercado y del día. Estas habilidades permiten a las personas y a las empresas no sólo sobrevivir sino también prosperar a pesar de la adversidad. Esto es importante para aprovechar las oportunidades y mantenerse activo.

2.2.19. Satisfacción de trabajo

La satisfacción en el trabajo es fundamental para el bienestar de los empleados y el éxito de las empresas es el grado de conformidad y bienestar que una persona siente con respecto a su trabajo, cuando los empleados están satisfechos, tienden a estar más motivados, comprometidos y productivos.

Los factores que aumentan la satisfacción incluyen tener un buen ambiente laboral, relaciones positivas con compañeros y jefes, un salario adecuado, oportunidades de crecimiento, y sentir que el trabajo sentido y un significado importante cuando hay insatisfacción, los trabajadores pueden sentir malestar, ansiedad e incluso depresión. (Eden Springs, 2023).

2.2.20. Grado de carga de trabajo

Algunas teorías y aspectos importantes sobre la carga de trabajo incluyen:

Teoría de la asignación de recursos: la carga de trabajo mental se define en términos de la interacción entre los requisitos de la tarea y las capacidades o recursos mentales del ser humano puede darse con una carga, no adecuada o sobrecarga dependiendo de esta relación.

Teoría de las demandas-control: Este modelo plantea que la carga de trabajo se compone de dos dimensiones principales como son la demanda psicológica de la tarea y el nivel de control autonomía que tiene el trabajador. La combinación de altas demandas y bajo control lleva a mayor estrés y carga.

Medición de la carga: Existen diversos métodos para medir la carga del trabajo, como el análisis de tiempos, evaluación de requisitos de la tarea y auto reportes de los trabajadores sobre demandas y recursos. (Luis Arturo Castellón-Zelaya, 2018).

2.2.21. Nivel de comunicación efectiva

Una teoría de la comunicación humana de Watzlawick, uno de los principales teóricos, establecieron 5 axiomas fundamentales que son: Es imposible no comunicarse, toda conducta es comunicación toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel de relación, la naturaleza de una relación depende de la

puntuación de las secuencias de comunicación entre los comunicantes, manifiesta que los seres humanos tanto digital como analógicamente.

2.2.22. Grado de cooperación y Apoyo

En el campo organizacional, la cooperación y apoyo entre entidades y colaboradores es fundamental para lograr objetivos comunes y generar impactos positivos. Algunos aspectos que promueven el grado de cooperación incluyen, la pertenencia de las relaciones entre las organizaciones, que permite construir confianza y reputación a lo largo del tiempo. (Gallego, 2024).

Eficiencia: La eficiencia se define como la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado, utilizando la menor cantidad posible de recursos, teorías clave sobre la eficiencia. En administración y gestión del talento humano, la eficiencia se define como la relación entre los logros conseguidos y los recursos utilizados. Se busca utilizar menos recursos para lograr los mismos objetivos, o alcanzar más objetivos con los mismos o menos recursos (Galán, 2020).

Productividad: Según la teoría de la productividad marginal, la participación de los factores productivos describe el aumento en la producción al agregar una unidad adicional de un factor.

En 1981, Wiliam Ouchi propuso la teoría z, que enfatiza la importancia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo para mejorar la productividad. Algunas características de las empresas Z incluyen la toma de decisiones se preocupan por el bienestar a largo plazo de los empleados. La productividad es clave en la gestión empresarial depende de la combinación eficiente de factores productivos según la tecnología disponible.

2.2.23. Rendimiento y Planificación

La planificación es fundamental a medida que las empresas crecen y evolucionan, pero suele ser compleja la planificación en el rendimiento empresarial ayuda a automatizar y optimizar los procesos.

Misma que proporciona una visión clara, enfoque en objetivos clave, adaptación al entorno cambiante, coordinación interna y asignación eficiente de recursos.

Establecer objetivos claros y medibles, alineados con las metas generales del negocio, es fundamental para el éxito de cualquier estrategia.

2.2.24. Autogestión y planificación

La autogestión y planificación son conceptos relacionados que pueden aplicarse en diferentes contextos.

La autogestión se refiere a la capacidad de controlar y administrar de manera autónoma una actividad o proyecto. Implica tomar decisiones, establecer metas, planificar, programas, realizar un seguimiento de tareas, evaluar el progreso y desarrollarse de manera autónoma. En el ámbito laboral, la autogestión implica que los trabajadores tienen la capacidad de tomar decisiones y administrar su propio trabajo, lo que puede contribuir a un mayor sentido de responsabilidad y empoderamiento.

La planificación, por otro lado, es el proceso de establecer metas, identificar los pasos necesarios para alcanzar esas metas, asignar recursos y establecer un cronograma. La planificación es fundamental para el éxito de cualquier proyecto o actividad, ya que ayuda a organizar y coordinar los esfuerzos, optimizar el uso de los recursos y garantizar que se cumplan los objetivos establecidos.

En el contexto laboral, la autogestión y la planificación pueden estar interrelacionadas. Los trabajadores auto gestionados tienen la responsabilidad de planificar y organizar su propio trabajo, estableciendo metas, prioridades y plazos.

Esto les permite tener un mayor control sobre su tiempo y recursos, lo que puede aumentar su eficiencia y productividad. Es importante destacar que la autogestión y la planificación pueden aplicarse en diferentes ámbitos, como el trabajo individual, los equipos de trabajo y las organizaciones en su conjunto (Cordero, 2020).

2.2.25. Desarrollo profesional.

Beneficios del desarrollo profesional es mejorar el desempeño y la productividad de los empleados, aumentando la motivación, compromiso y retención del talento, fomenta una cultura de aprendizaje, mejora la imagen y reputación de la empresa

como empleador, estrategias de desarrollo profesional se apoya a la educación continua y obtención de certificaciones, creaciones de planes de desarrollo individualizados, retroalimentación y evaluaciones de desempeño frecuentes, personalizar lo planes de desarrollo según las necesidades y aspiraciones de cada empleado. (Salas, 2020).

2.2.26. Participación en formación continua

La participación en formación continua es un indicador clave para medir el compromiso de los empleados con su desarrollo profesional y el éxito de los programas de capacitación de capacitación de una organización.

El indicador de participación en formación continua mide el porcentaje de empleados que han participado en actividades de capacitación y desarrollo en un período determinado, generalmente un año.

2.2.27. Importancia

Refleja el compromiso de la empresa con el desarrollo de sus empleados y la creación de una cultura de aprendizaje continuo.

Permite identificar brechas de habilidades y enfocar los esfuerzos de capacitación donde más se necesitan. (Rodríguez, 2022)

2.2.28. Innovación en método de enseñanza

La innovación en los métodos de enseñanza se ha vuelto importante en la educación actual, especialmente porque la pandemia ha provocado cambios sociales y tecnológicos. Estas son algunas de las últimas tendencias y prácticas que están cambiando el panorama educativo (Inmaculada Aznar Díaz, 2022).

El aprendizaje colaborativo permite a los estudiantes compartir sus conocimientos y experiencias y convertirse en líderes de su propio aprendizaje.

Este modelo permite a los profesores ajustar su enfoque a las necesidades de los estudiantes mediante el uso de tecnología para apoyar las habilidades de aprendizaje.

2.2.29. Evaluación y retroalimentación

La evaluación y la retroalimentación son aspectos importantes de la enseñanza y el aprendizaje. La evaluación se define como un proceso continúo diseñado para determinar el desempeño del aprendizaje de los estudiantes, permitiéndoles identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Desempeña un papel importante: proporciona a los estudiantes información importante sobre su progreso y desempeño. Esta información les permite reflexionar sobre su aprendizaje, identificar sus debilidades y aprovechar sus fortalezas. Además, la retroalimentación positiva puede convertir a los estudiantes en buenos administradores de su propio aprendizaje y ayudarlos a cerrar la brecha entre su situación actual y sus necesidades objetivo. La evaluación se realiza durante la lección y la evaluación se realiza al final de la enseñanza.

La evaluación adecuada es especialmente importante porque permite realizar ajustes en la instrucción y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Esto incluye involucrar a los estudiantes en el desarrollo de estándares y alentarlos a autoevaluarse. Las lecciones deben ser específicas, estructuradas y oportunas para que los estudiantes puedan continuar aprendiendo y creciendo (Olivos, 2021).

2.3.Conceptual

2.3.1. Compromiso

Organizacional: Según (Rivera, 2017), el compromiso organizacional resulta atractivo desde el punto de vista del empleado, pues éste hace posible vislumbrar estabilidad laboral, percibiendo provecho por su permanencia en la empresa, convirtiéndose en un conductor que lleva al trabajador a decidir aportar su esfuerzo para obtener los beneficios a largo plazo.

2.3.2. Comunicación

Según (Theaker, 2022), es un proceso dinámico y bidireccional que implica la transferencia efectiva de información, ideas, pensamientos y sentimientos entre emisores y receptores. Este intercambio puede llevarse a cabo verbalmente o mediante señales no verbales y su éxito depende de la claridad del mensaje, la comprensión mutua y la retroalimentación.

2.3.3. Desempeño laboral

Para (Santos, 2019), Considera que el desempeño laboral se relaciona con la ejecución y los resultados de las tareas y responsabilidad de un empleado en el contexto de su trabajo. Se mide a través de indicadores como la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia en la realización de tareas.

2.3.4. Motivación laboral

(Hidrovo M. Z., 2023), mención que la motivación es el impulso interno y externo que estimula a los empleados a alcanzar metas y objetivos en el entorno laboral, incluye factores la satisfacción laboral, el reconocimiento profesional.

2.3.5. Trabajo en Equipo

Según (Asencio, 2018), el trabajo en equipo es un elemento crucial en cualquier organización, ya que fomenta la colaboración, mejora la comunicación y aumenta la eficiencia.

2.3.6. Recompensas y Reconocimientos

DR. Carreño Bermeo · 2021 Son elementos demotivación que involucran la entrega de beneficios tangibles o intangibles a los empleados en reconocimiento a su desempeño excepcional.

2.3.7. Satisfacción laboral

Según el estudio de Macías y Vanga (2021) es el grado de la felicidad y contentamiento que experimenta un empleado en relación en relación con su trabajo.

2.3.8. Incentivos

Según Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definiciónse vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.

2.3.9. La motivación Extrínseca

Según (Guillen, 2003), es aquella que empuja al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior.

2.3.10. Proceso Dinámico

Existen grandes diferencias individuales, no sólo en el origen de las necesidades, sino en su naturaleza y en la manera de satisfacerlas. Cada individuo tiene necesidades que le son peculiares.

2.3.11. Teoría: Para Kerlinger

"Una teoría es un conjunto de constructos (conceptos) interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan un punto de vista sistemático de los fenómenos mediante la especificación de relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos.

2.3.12. Productividad

Según Chiavenato Se refiere únicamente a la motivación para producir.

2.3.13. Retención

La retención de empleados hace referencia a “aquellas prácticas orientadas a 'no dejar ir' a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa”

2.4.Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

Art. 47. De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. Los empleados deben recibir beneficios económicos, tales que le permitan motivarse en su lugar de trabajo, lo que también afecta otros aspectos como el desempeño laboral, el logro de objetivos y la eliminación del ausentismo. Todo esto, hace posible brindar el servicio de excelencia que ofrece en una institución generando el logro de objetivos institucionales establecidos, (Nacional, 2021).

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones (Repùblica, 2016).

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito.

Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.

Art. 78.- Escala de calificaciones.- El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

a) Excelente;
b) Muy Bueno;
c) Satisfactorio;
d) Regular; y,
e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña.

Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito. Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentada mente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista, cultural o de otra índole;
b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento

permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas,

d) Participar en el sistema de evaluación institucional; Elegir y ser elegido para las representaciones de las y los profesores en las instancias directivas, e integrar el cogobierno;
e) Para el caso de las y los servidores públicos, ejercer los derechos previstos en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las y los trabajadores de las instituciones de educación superior privadas, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo;
f) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de la cultura y el conocimiento;
g) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica;

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Art. 23.- De su cumplimiento.- De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio de Relaciones Laborales y la UATH o la que hiciere sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores establecidos en la citada ley y este Reglamento General (Nacional, 2021).

Art. 25.- De la jornada de trabajo.- Las jornadas de trabajo podrá ser:

Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, según el caso, que no serán considerados como parte de la jornada de trabajo.

Para las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP, que justificadamente requieran que las o los servidores laboren en horarios diferentes al establecido en este literal, deberán obtener la autorización del Ministerio de

Relaciones Laborales. Se exceptúan de esta autorización a los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, facultad que será competencia de la máxima autoridad. Los horarios diferenciados deberán mantener una continuidad en el servicio.

Jornada Especial: Para la fijación de jornadas especiales de trabajo, las autoridades institucionales remitirán al Ministerio de Relaciones Laborales, para su aprobación, una solicitud que incluya un estudio técnico elaborado por la UATH con la descripción y análisis de las condiciones especiales del servicio que presta la institución y el o los puestos correspondientes.

En la jornada especial se garantizará la atención permanente y continua a la ciudadanía. Las labores que se desarrollaren en días sábados y domingos como parte de la jornada especial de trabajo no tendrán recargo alguno.

Bajo ningún concepto, la utilización de los períodos para almuerzo o refrigerio dependiendo de la jornada, podrá generar la paralización del servicio público, para lo cual la UATH velará por la organización adecuada del uso del tiempo, implementando un sistema de turnos que garantice la continuidad del servicio y atención al ciudadano.

La autoridad nominadora o su delegado, no podrá disponer la suspensión parcial o total de la jornada diaria de trabajo, en casos que no estén contemplados en la LOSEP, este Reglamento General y las normas respectivas, y serán responsables de estas decisiones, para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales efectuará las verificaciones sobre el cumplimiento de jornadas y horarios de trabajo. De determinarse el incumplimiento se comunicará a la autoridad superior de ellas para la aplicación del régimen disciplinario y a la Contraloría General del Estado.

El Ministerio de Relaciones Laborales expedirá la norma técnica que determine los trabajos considerados peligrosos, en ambientes insalubres o nocturnos en los cuales pueda establecerse jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores, (Nacional, 2021).

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 13.- De la transferencia de dominio de bienes y recursos de los patrocinadores.- Una vez creada la institución de educación superior y transferido el dominio de todos los bienes y recursos que sirvieron de sustento para la solicitud de creación por parte de los promotores, estos presentarán inmediatamente al CES y a la SENESCYT copias certificadas de los títulos de transferencia de dominio.

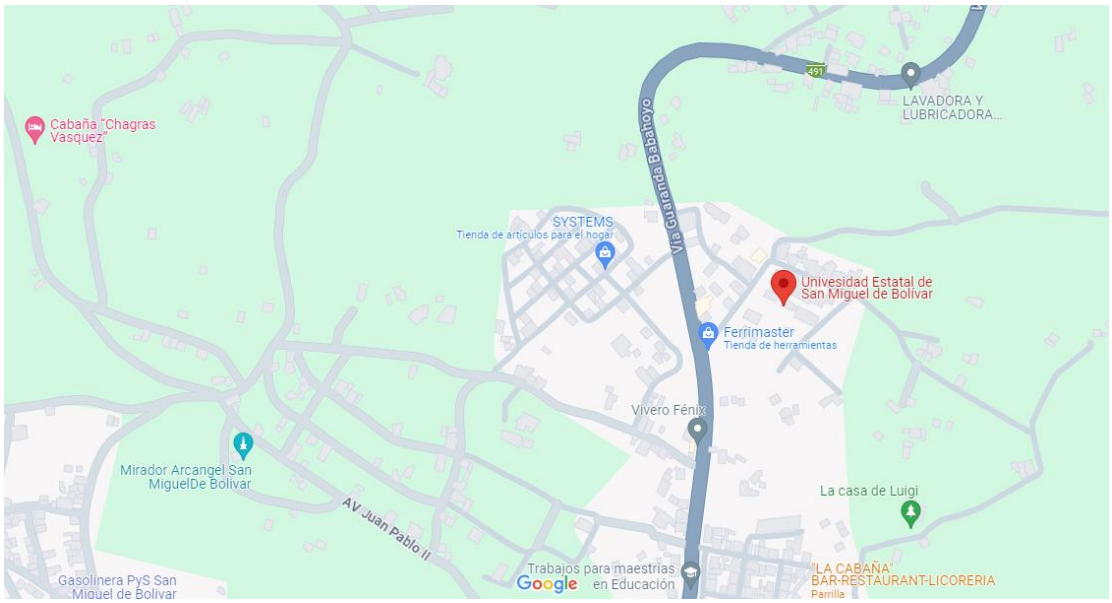
Art. 32.- De las certificaciones otorgadas por el CEAACES.- El CEAACES será el organismo encargado de verificar y emitir las certificaciones que acrediten experiencia en procesos de evaluación, acreditación y categorización de instituciones de educación superior.

2.5.Georreferencial

La Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar es una unidad académica comprometida con la educación superior de calidad y el desarrollo integral de sus estudiantes.

Figura 1

Referencia geográfica de la extensión Universitaria San Miguel



Nota. La Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel se ubica en la provincia Bolívar, cantón San Miguel AV. General José Gallardo Roman y Cesar Jacome Cajia

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Dentro del marco investigativo, se hizo uso distintas herramientas de investigación que nos ayudaran a fortalecer el proyecto y dinamizar la realización de este, los cuales a continuación se detallan.

3.1.1. Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria es un tipo de investigación utilizada para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes (Naghi, 2019).

El objetivo es explicar el fenómeno, encontrar las razones de los hechos estableciendo la causa y haciendo un análisis crítico entre los involucrados. Está destinado a llegar a quienes ampliarán los temas analizados; básicamente es un método cuantitativo, esta investigación es en base a estudios, comparaciones casuales, diferentes, selectivos o explicativos o moderados (Llanos, 2012, pág. 212).

El objetivo es explicar el fenómeno, descubrir el por qué sucedido cierta situación mediante el establecimiento causa y efecto se realizará un análisis crítico por medio de una encuesta a los empleados. Se pretende llegar a generaciones extensibles más allá de los sujetos analizados; utilizan básicamente metodología cuantitativa y cualitativa a esta investigación se la conoce como investigación ex post-facto, estudios, comparativos casuales, diferentes, selectivos u explicativos o casuales.

Por lo cual se busca recopilar datos precisos y medibles sobre el La Motivación en el desempeño laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar , con la investigación descriptiva se busca comprender la información obtenida en la institución la investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando, con la investigación es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables y con la investigación

explicativa se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes, o que no se había explicado bien con anterioridad.

3.1.2. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber quién, donde, cuando, como y porque del sujeto de estudio. En otras palabras, la información obtenida en un estudio descriptivo, explica perfectamente a una organización el consumidor, objetos, conceptos y cuentas. Se usa un diseño descriptivo (Sampieri, 2018).

Se utilizará una investigación de tipo descriptivo ya que contamos con todas las fuentes para recolectar información de cada una de las variables, esto ayudará a argumentar y defender el problema de investigación. Este tipo de investigación se ha obtenido de la observación directa de la relación que se tiene con los docentes de la institución.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación en desarrollo se aplicará un enfoque cuali-cuantitativo por el aporte de los docentes de la extensión universitaria, lo cual es medible en porcentajes que ayudaran a tomar decisiones dentro de la organización donde (Tapia, 2020), se refiere a una metodología de investigación que se basa principalmente en la recolección y análisis de datos numéricos para responder a preguntas de investigación. Por lo cual se busca recopilar datos precisos y medibles sobre La Motivación en el Desempeño Laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar , con la investigación se busca comprender la información obtenida en la institución la investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando, con la investigación es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables y con la investigación explicativa se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes, o que no se había explicado bien con anterioridad.

3.3. Métodos de Investigación

Se utilizará un método deductivo (Daniel, 2020), menciona que es un procedimiento de investigación que se utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto" el método deductivo busca aportar en la investigación a identificar si la motivación influye en el desempeño laboral del personal docente.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las siguientes técnicas y herramientas de recopilación de datos se utilizan para llevar a cabo la investigación:

3.4.1. Encuesta

Una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativo y un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana utilizando procedimientos estandarizados de interrogación (Ortiz C. C., 2022).

La encuesta será aplicada a los docentes de la institución. Por lo que a través de las preguntas claras, precisas y concisas se espera obtener los resultados esperados

3.4.2. Entrevista

La entrevista es una técnica de investigación en la que se realiza una serie de preguntas a los participantes con el fin de obtener información relevante. Pueden ser estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, dependiendo del grado de flexibilidad en las preguntas y respuestas.

La entrevista fue dirigida al coordinador de la extensión, con el fin de obtener información sobre el desempeño laboral de los docentes, como también saber la influencia que tiene cada uno de sus colaboradores en la institución

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto no será necesario la utilización ni aplicación de una fórmula ya que la muestra es de 26 colaboradores de la Extensión Universitaria San Miguel conformado por 22 docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano

y 4 docentes de Criminalística en la Universidad Estatal de Bolívar, por lo cual no es necesario aplicar la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} * p * q}{e^{2} * (N - 1) + Z_{\alpha}^{2} * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población.

Z: Es el valor en nivel de confianza con un valor 95% cuya confianza equivale a

1.96 correspondiente a la distribución normal.

P: probabilidad de éxito, si no se posee de un valor la constante será de 0,5. q: probabilidad de que no suceda de 0.5.

3.5.1. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos de la encuesta se utilizó la tabulación a través del programa de Microsoft Excel la cual ayudará a una mejor comprensión de la información obtenida. Y se utilizó un análisis de contendido

CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1. Entrevista

Tabla 3
Entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTA	INTERPRETACIÓN
¿Considera Ud. que la coordinación de actividades y responsabilidades entre el personal docente es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos establecidos?	Atendiendo a su pregunta sobre la coordinación y responsabilidades que el personal docente ayuda para el cumplimiento de los objetivos académicos en la extensión universitaria San Miguel, es básica, e importante y trascendental ya que coordinar, planificar, ejecutar evaluar las actividades de la institución son elementales para poder considerar, que los resultados de la academia vayan a cumplirse.	La coordinación de actividades y responsabilidades entre el personal docente es fundamental para cumplir los objetivos académicos. Esto incluye la planificación y la ejecución de sílabos, la implementación de bibliografía actualizada y la alineación de los contenidos curriculares con las clases impartidas. Además, es crucial para la evaluación del desempeño docente y la preparación de los estudiantes para su vida profesional. Una coordinación estricta asegura que todos estos elementos se integren eficazmente, garantizando una enseñanza de calidad y el logro de los objetivos organizacionales.
En qué medida considera Ud. que la cultura organizacional de la extensión Universitaria de San Miguel influye en la productividad de los docentes	Cuando hablamos de cultura, esto implica que nosotros, como extensión estamos asumiendo un comportamiento a lo largo del tiempo. Con respecto a la carrera de Gestión del Talento Humano es nueva, siempre se ha procurado que el ambiente de los trabajadores el mejor posible. La cultura siempre determina como objetivo de toda empresa deba mejorar sus resultados. Cuando hablamos de productividad, nos damos cuenta al hacer un balance y una evaluación de lo que se está trabajando en cada ciclo.	La cultura organizacional de la Extensión Universitaria de San Miguel influye significativamente en la productividad de los docentes. Esta cultura fomenta un ambiente positivo y de mejora continua, especialmente en la carrera de Gestión del Talento Humano. La evaluación constante de resultados y la adaptación a nuevas herramientas, como la inteligencia artificial, permiten optimizar los procesos educativos y mantener prácticas efectivas. Este enfoque en la mejora y el fortalecimiento de la cultura organizacional motiva a los docentes y eleva la calidad de la enseñanza, beneficiando a toda la comunidad universitaria
¿Qué estrategias considera más efectivas para	Bueno cuando hablamos de estrategias, siempre son tácticas y planificaciones qué se dan para	Fomentar un ambiente de trabajo eficiente y de alto rendimiento en los docentes de la Extensión

fomentar un ambiente de trabajo eficiente y de alto rendimiento en los docentes de la extensión universitaria?	mejorar el ambiente y, de cierta manera, también el trabajo de los docentes. Las estrategias incluyen planificar reuniones conversar sobre cosas que se pueden hacer para mejorar con docentes, estudiantes y trabajadores. Tratamos de buscar que los docentes y estudiantes tengan los ambientes más adecuados para que puedan ejercer su proceso de enseñanza- aprendizaje. Hemos tenido dificultades con algunos instrumentos en las aulas, pero poco a poco con el apoyo de estudiantes de docentes y haciendo sacrificios en la parte económica, se ha logrado cubrir algunos elementos de estas estrategias o tácticas.	Universitaria San Miguel implica implementar una serie de estrategias bien planificadas: Reuniones y Comunicación Mejora de Infraestructura Apoyo Económico Actividades Prácticas y Lúdicas Conversatorios y participación de Expertos
¿Qué herramientas o recursos proporciona la universidad estatal de Bolívar para ayudar a los docentes en la planificación y gestión de sus tareas?	Las herramientas que proporciona la Universidad son el EVEA (Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje) y herramientas digitales como Moodle, qué nos facilitan muchísimas posibilidades para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea efectivo. Podemos encontrar los grupos focales, los foros, los cuestionarios para aplicar los exámenes, las entrevistas y los videos que se pueden subir a la plataforma. Esas son las herramientas que la universidad ofrece.	La Universidad Estatal de Bolívar proporciona a sus docentes una serie de herramientas y recursos digitales para facilitar la planificación y gestión de sus tareas. Entre esta herramienta se encuentra en Entorno Virtual de Enseñanza -Aprendizaje (EVEA) y plataformas digitales como Moodle, que ofrecen diversas funcionalidades como grupos focales, foros, cuestionarios para exámenes, entrevistas y videos. Estas herramientas permiten un proceso de enseñanza y aprendizaje más efectivo y dinámico.
En qué medida Ud. considera que la autogestión y la planificación afecta la eficiencia en general en la Extensión Universitaria San Miguel	Cuando hablamos de la autogestión, eso tiene una facultad en el Ministerio de Gobierno, que en su política que pide y sugiere la austeridad económica que existe a nivel nacional. Se promulga o que se auto gestionan situaciones para dar mayor ambiente laboral y académico a los estudiantes y a los docentes. Sin planificación, no podría a ver gestión, ni práctica, ni tampoco evaluación. Todo está basado en la planificación.	La autogestión y la planificación son fundamentales para la eficiencia en la Extensión Universitaria San Miguel. La autogestión, impulsada por políticas de austeridad económica, permite mejorar el ambiente laboral y académico, a pesar de las limitaciones en la dotación de recursos por parte del Ministerio de Economía. La planificación es esencial para asegurar una gestión efectiva, práctica y evaluable de las actividades.

Fuente: Investigación Propia
Autores: Roxana Gaibor, Cinthia Verdezoto

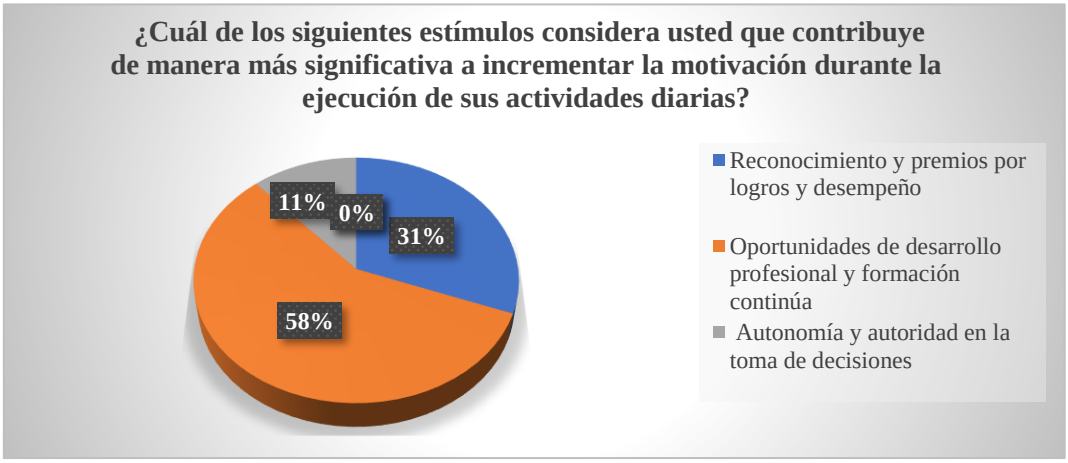
4.1.2. Encuesta aplicada a los Docentes de la Extensión Universitaria San Miguel de Bolívar.

1) ¿Cuál de los siguientes estímulos considera usted que contribuye de manera más significativa a incrementar la motivación durante la ejecución de sus actividades diarias?

Tabla 4
Estímulos para incrementar la motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento y premios por logros y desempeño	8	31%
Oportunidades de desarrollo profesional y formación continúa	15	58%
Autonomía y autoridad en la toma de decisiones	3	12%
Incentivos económicos y beneficios laborales	0	0%
Apoyo y feedback constructivo por parte de supervisores y colegas	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 2
Estímulos para incrementar la motivación



Análisis e Interpretación

La encuesta revela que 15 de los docentes de la Extensión Universitaria San Miguel de Bolívar consideran que las oportunidades de desarrollo profesional y formación continua son el principal estímulo para su motivación diaria, 8 de los encuestados valora el reconocimiento y los premios por sus logros y desempeño y solo 3 docentes prefiere la autonomía en la toma de decisiones, mientras que ningún docente prioriza los incentivos económicos o el apoyo del feedback constructivo. Esto sugiere que, para incrementar la motivación, la institución debe centrarse en

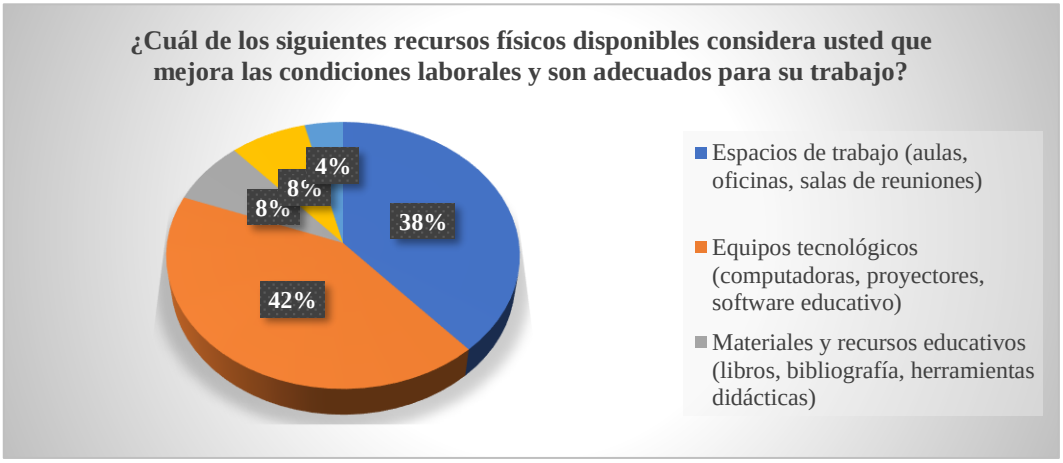
ofrecer más oportunidades de desarrollo profesional y sistemas de reconocimiento efectivo.

2) ¿Cuál de los siguientes recursos físicos disponibles considera usted que mejora las condiciones laborales y son adecuados para su trabajo?

Tabla 5
Recursos físicos para mejores condiciones laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Espacios de trabajo (aulas, oficinas, salas de reuniones)	**10**	**38%**
Equipos tecnológicos (computadoras, proyectores, software educativo)	**11**	**42%**
Materiales y recursos educativos (libros, bibliografía, herramientas didácticas)	**2**	**8%**
Servicios de mantenimiento y soporte (limpieza, reparación, atención técnica)	**1**	**4%**
Áreas de descanso y bienestar (salas de descanso, cafeterías, áreas recreativas)	**2**	**8%**
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 3
Recursos físicos para mejores condiciones laborales



Análisis e Interpretación

De los 26 encuestados 11 docentes valoran principalmente los equipos tecnológicos y 10 los espacios de trabajo como recursos físicos más importantes para mejorar sus condiciones laborales. Esto destaca la necesidad de invertir en tecnología adecuada y en la mejorar de los espacios físicos para apoyar el desempeño y la comodidad en el trabajo. La baja valoración de los materiales y recursos educativos 2 docentes, servicios de mantenimientos y soporte considera 1 docente, y las áreas de descansos 2 de los encuestados sugieren que, aunque estos aspectos son

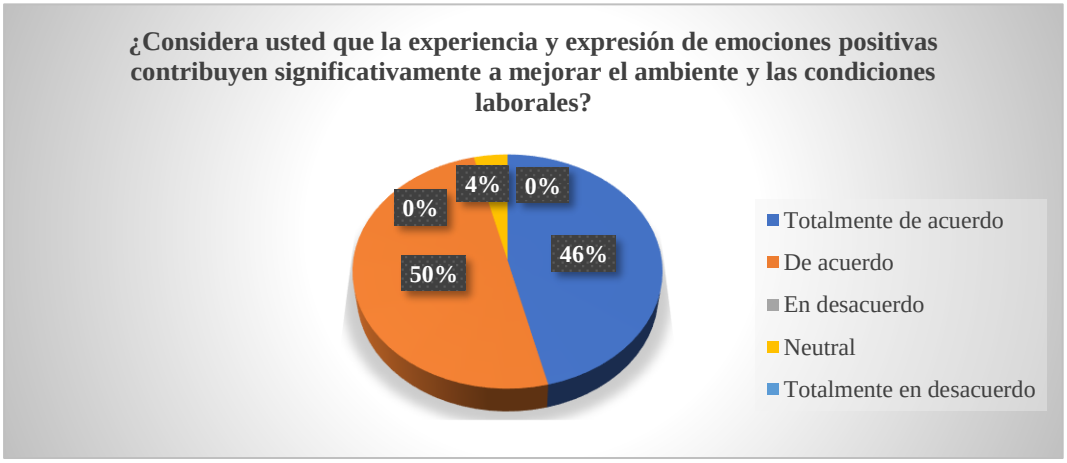
importantes, no son percibidos como críticos en comparación con la necesidad de tecnología y espacios de trabajo adecuados.

3) ¿Considera usted que la experiencia y expresión de emociones positivas contribuyen significativamente a mejorar el ambiente y las condiciones laborales?

Tabla 6
Experiencia y expresión de emociones positivas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	46%
De acuerdo	13	50%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	1	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 4.
Experiencia y expresión de emociones positivas



Análisis e Interpretación

De los encuestados 25 docentes cree que la experiencia y expresión de emociones positivas juegan un papel significativo en mejorar el ambiente y las condiciones laborales. Y 1 docente se encuentra en una posición neutral. Esto resalta la importancia de fomentar un entorno de trabajo donde se valore y se promuevan las emociones positivas para mejorar el bienestar general y la calidad del ambiente

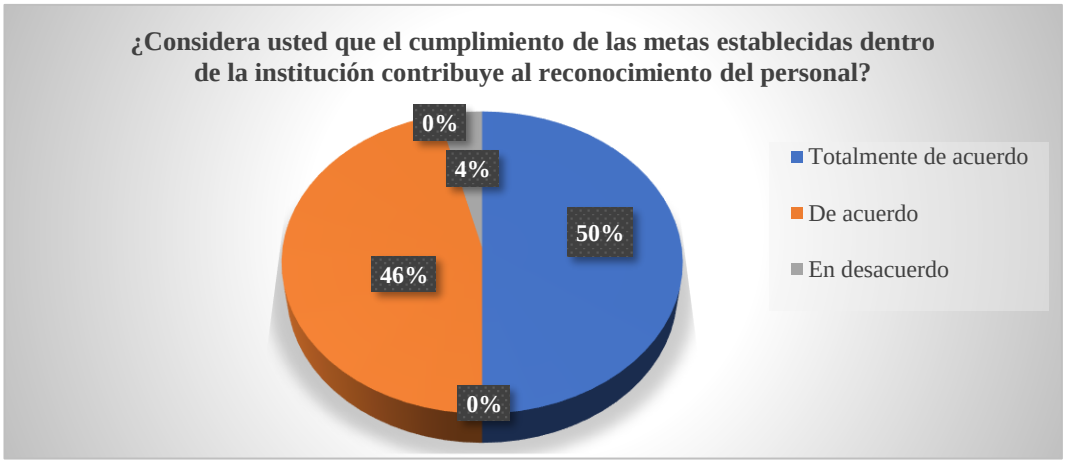
laboral. La ausencia de opiniones negativas refuerza el consenso sobre los beneficios de mantener una actitud positiva en el trabajo.

4) ¿Considera usted que el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la institución contribuye al reconocimiento del personal?

Tabla 7
Cumplimiento de las metas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	50%
De acuerdo	12	46%
En desacuerdo	1	4%
Neutral	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 5
Cumplimiento de las metas



Análisis e Interpretación

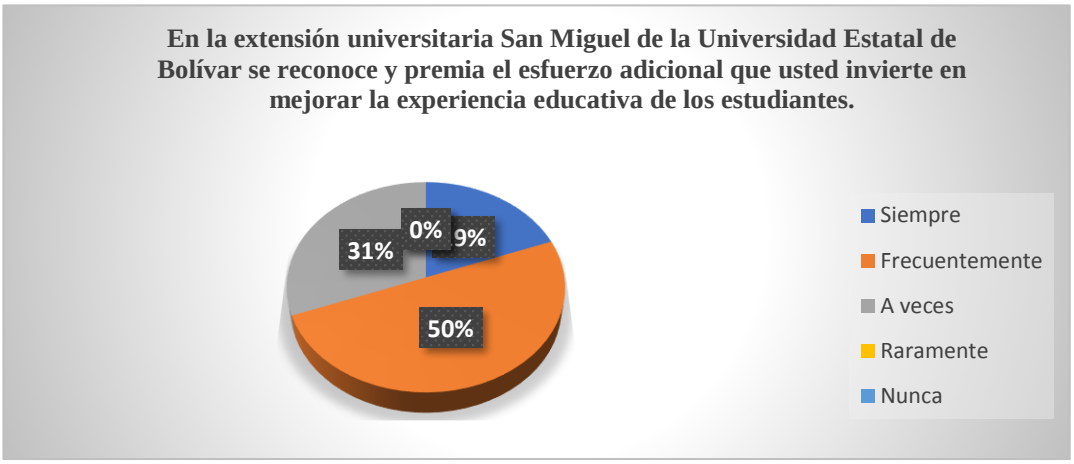
De la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados en la que 13 docentes cree que el cumplimiento de las metas establecidas contribuye al reconocimiento del personal en la institución. La mitad está totalmente de acuerdo y 12 docentes están de acuerdo con esta afirmación, y 1 solo docente está en desacuerdo, subrayando que alcanzar los objetivos es visto como un factor significativo para recibir reconocimiento

5) En la extensión universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar se reconoce y premia el esfuerzo adicional que usted invierte en mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

Tabla 8
Se reconoce y premia el esfuerzo adicional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	19%
Frecuentemente	13	50%
A veces	8	31%
Raramente	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 6
Se reconoce y premia el esfuerzo adicional



Análisis e Interpretación

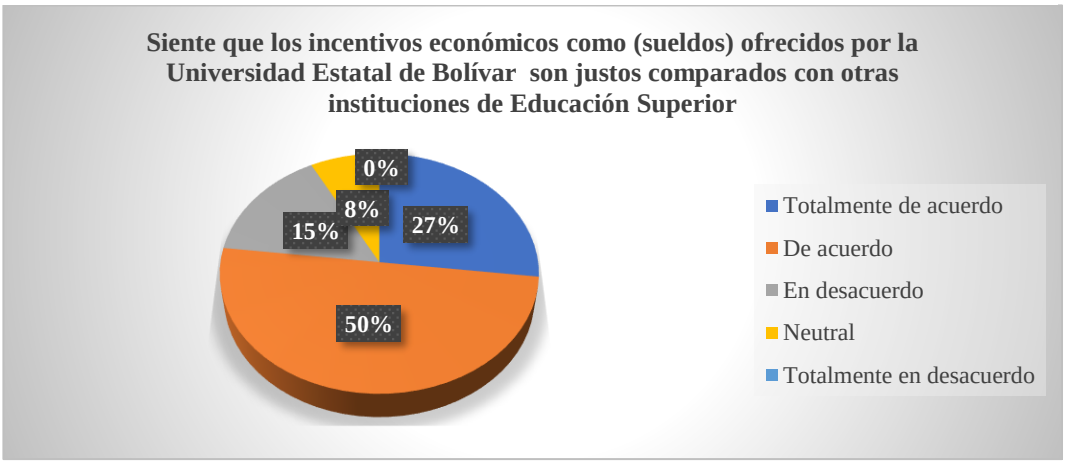
De la encuesta realizada 13 de los docentes encuestados siente que su esfuerzo adicional para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes es reconocido y premiado, ya sea siempre 5 docentes. Sin embargo 8 de los encuestados considera una apreciación general del esfuerzo adicional, podría beneficiarse de una mayor consistencia. La ausencia en las otras respuestas es un aspecto positivo que muestra que los docentes no perciben una total falta de reconocimiento.

6) Siente que los incentivos económicos como (sueldos) ofrecidos por la Universidad Estatal de Bolívar son justos comparados con otras instituciones de Educación Superior.

Tabla 9
Incentivos económicos justos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	27%
De acuerdo	13	50%
En desacuerdo	4	15%
Neutral	2	8%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 7
Incentivos económicos justos



Análisis e Interpretación

De la encuesta realizada 20 docentes consideran que los incentivos económicos ofrecidos por la universidad Estatal de Bolívar son justos en comparación con otras instituciones de educación superior, ya sea estando totalmente de acuerdo o de acuerdo, ya que sugiere que la mayoría del personal docente se siente adecuadamente remunerado

Sin embargo 4 de los docentes está en desacuerdo y 2 docentes se muestra neutral, lo que señala que hay espacio para mejorar y que una parte del personal no está completamente satisfecha con la justicia de su remuneración.

7) ¿Considera que los incentivos económicos como sueldos proporcionados por la Institución son una motivación esencial?

Tabla 10
Incentivos económicos como motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	11	42%
De acuerdo	11	42%
En desacuerdo	4	15%
Neutral	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 8
Incentivos económicos como motivación



Análisis e Interpretación

La mayoría de los docentes de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar considera que los incentivos económicos, como los sueldos, son una motivación esencial, 11 docentes están totalmente de acuerdo 11 están de acuerdo. Solo 4 docentes en desacuerdo, indicando que, aunque valoran los incentivos económicos, podrían estar motivados por otros factores. En conjunto, estos resultados sugieren que mantener y mejorar los incentivos económicos es crucial para la motivación de la mayoría del personal docente.

8) ¿Siente que su desempeño profesional es reconocido y valorado por Coordinación de su carrera?

Tabla 11
Desempeño profesional es reconocido y valorado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	50%
Frecuentemente	10	38%
A veces	2	8%
Raramente	1	4%
Nunca	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 9
Desempeño profesional es reconocido y valorado



Análisis e Interpretación

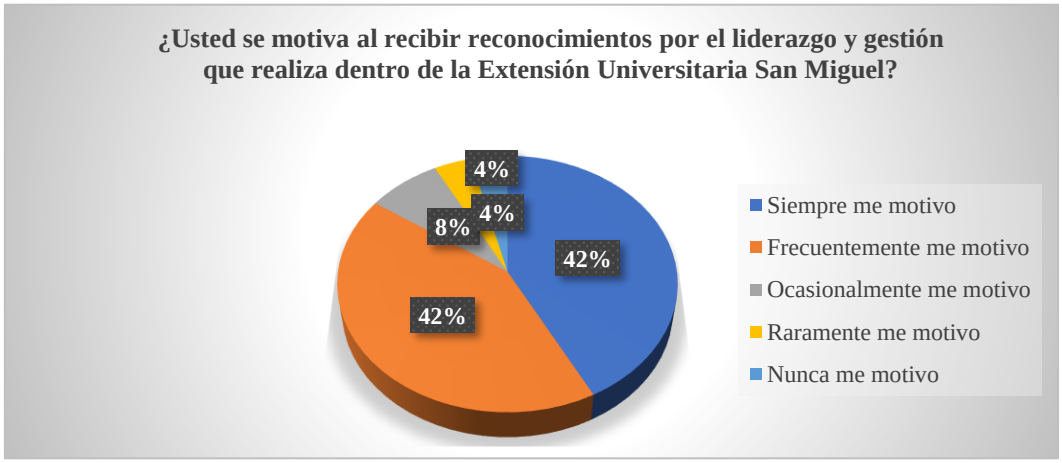
En la encuesta realizada la mayoría de los docentes siente que su desempeño profesional es reconocidos y valorado por la Coordinación de su carrera, ya sea siempre (13) o frecuénteme (10). Solo un pequeño porcentaje de 3 docentes sienten que este reconocimiento ocurre a veces o raramente, y nadie indico que nunca recibe reconocimiento. Esto sugiere que la Coordinación de la Carrera Generalmente valora y reconoce el trabajo de los docentes, lo que es positivo para la moral y la motivación personal.

9) ¿Usted se motiva al recibir reconocimientos por el liderazgo y gestión que realiza dentro de la Extensión Universitaria San Miguel?

Tabla 12
Reconocimientos por el liderazgo y gestión

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre me motivo	11	42%
Frecuentemente me motivo	11	42%
Ocasionalmente me motivo	2	8%
Raramente me motivo	1	4%
Nunca me motivo	1	4%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 10
Reconocimientos por el liderazgo y gestión



Análisis e Interpretación

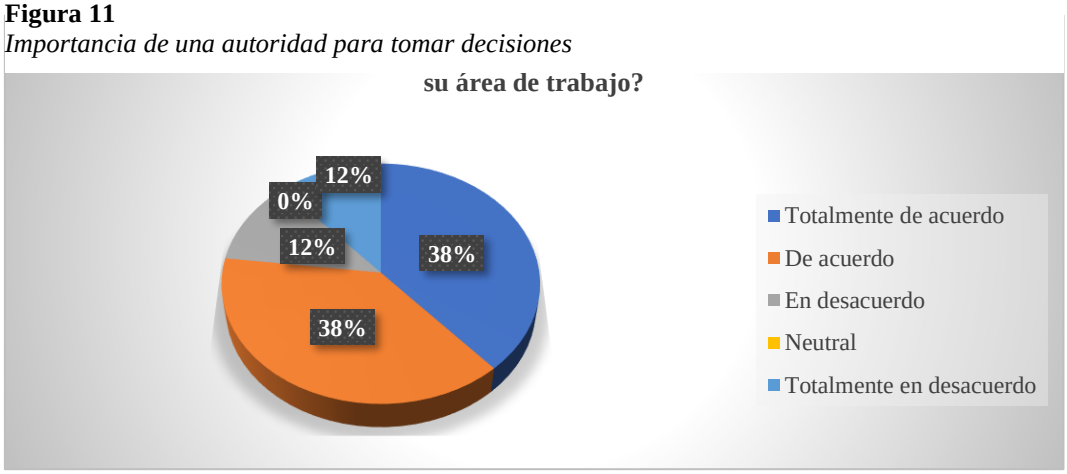
En la encuesta realizada 22 docentes se sienten motivados al recibir reconocimientos por su liderazgo y gestión, y 2 docentes se motiva ocasionalmente, mientras que un pequeño porcentaje de 2 docentes se motiva raramente. Estos resultados indican que el reconocimiento por el liderazgo y gestión es un factor importante de motivación para la mayoría del personal docente en la Extensión Universitaria San Miguel.

10) ¿Considera que es importante tener autoridad para tomar decisiones en su área de trabajo?

Tabla 13
Importancia de una autoridad para tomar decisiones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	38%
De acuerdo	10	38%
En desacuerdo	3	12%
Neutral	0	0%
Totalmente en desacuerdo	3	12%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 11
Importancia de una autoridad para tomar decisiones



Análisis e Interpretación

De la encuesta realizada 20 docentes encuestados considera importante tener autoridad para tomar decisiones en su área de trabajo. Sin embargo 3 docentes están en desacuerdo y 3 totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que una parte del personal no considera la autoridad para tomar decisiones como un factor crucial en su trabajo. Estos resultados indican una fuerte preferencia por la autonomía y poder de decisión entre la mayoría de los docentes, aunque no es una opinión unánime.

11) ¿Considera que su desempeño mejora cuando tiene la libertad de establecer sus propias prioridades?

Tabla 14
Libertad de establecer sus propias prioridades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	46%
De acuerdo	11	42%
En desacuerdo	2	8%
Neutral	1	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 12
Libertad de establecer sus propias prioridades



Análisis e Interpretación

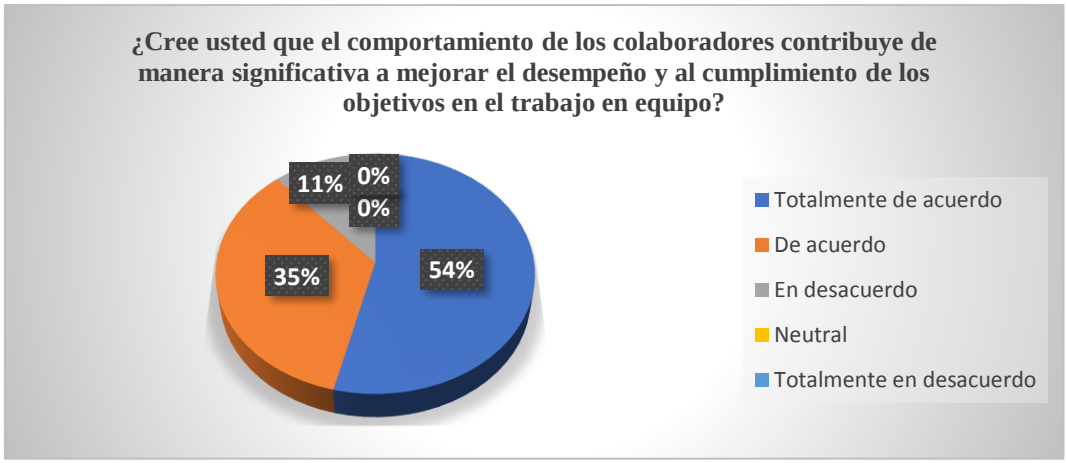
De la encuesta realizada 23 docentes considera que su desempeño mejora cuando tiene libertad de establecer sus propias prioridades. Solo 2 docentes está en desacuerdo y 1 docente se muestra neutral, lo que indica que prácticamente todos los encuestados tienen una opinión favorable sobre la autonomía en la gestión de su trabajo. Estos resultados sugieren que permitir a los docentes establecer sus propias prioridades puede ser clave para potenciar su rendimiento y satisfacción laboral

12) ¿Cree usted que el comportamiento de los colaboradores contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño y al cumplimiento de los objetivos en el trabajo en equipo?

Tabla 15
Comportamiento de los colaboradores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	54%
De acuerdo	9	35%
En desacuerdo	3	12%
Neutral	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 13
Comportamiento de los colaboradores



Análisis e Interpretación

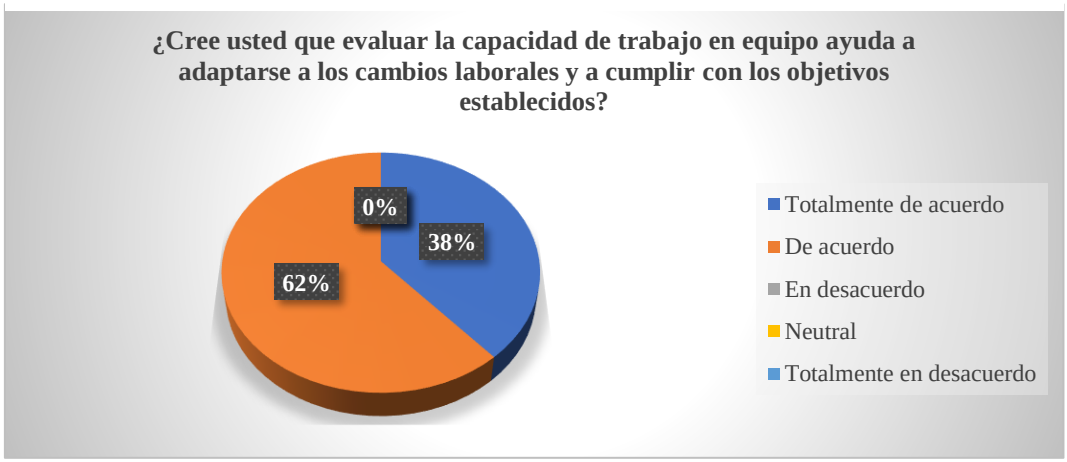
La mayoría de los docentes cree que el comportamiento de los colaboradores contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño y al cumplimiento de los objetivos en el trabajo en equipo, 14 de los docentes está en totalmente de acuerdo y 9 de acuerdo. Solo 3 docentes está en desacuerdo, y nadie se muestra neutral o totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican un fuerte consenso sobre la importancia del comportamiento colaborativo en el logro de objetivos comunes, destacando la relevancia de fomentar un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.

13) ¿Cree usted que evaluar la capacidad de trabajo en equipo ayuda a adaptarse a los cambios laborales y a cumplir con los objetivos establecidos?

Tabla 16
Adaptarse a los cambios laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	38%
De acuerdo	16	62%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 14
Adaptarse a los cambios laborales



Análisis e Interpretación

La totalidad de los docentes considera que evaluar la capacidad de trabajo en equipo es importante para adaptarse a los cambios laborales y cumplir con los objetivos establecidos, 10 de los docentes está totalmente de acuerdo y 16 de acuerdo. No hay docentes en descuerdo o neutrales, lo que indica un fuerte consenso sobre la necesidad de fomentar y evaluar las habilidades de trabajo en equipo como clave para enfrentar cambios y alcanzar metas. Estos resultados resaltan la importancia de la colaboración en el entorno laboral y su papel en la adaptabilidad organizacional.

14) En qué medida cree Ud. que el nivel de carga de trabajo afecta su capacidad para alcanzar sus objetivos laborales.

Tabla 17
Carga de trabajo afecta a objetivos laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Afecta de manera muy significativa	13	50%
Afecta significativamente	8	31%
Afecta ligeramente	4	15%
Afecta moderadamente	1	4%
No afecta en absoluto	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 15
Carga de trabajo afecta a objetivos laborales



Análisis e Interpretación

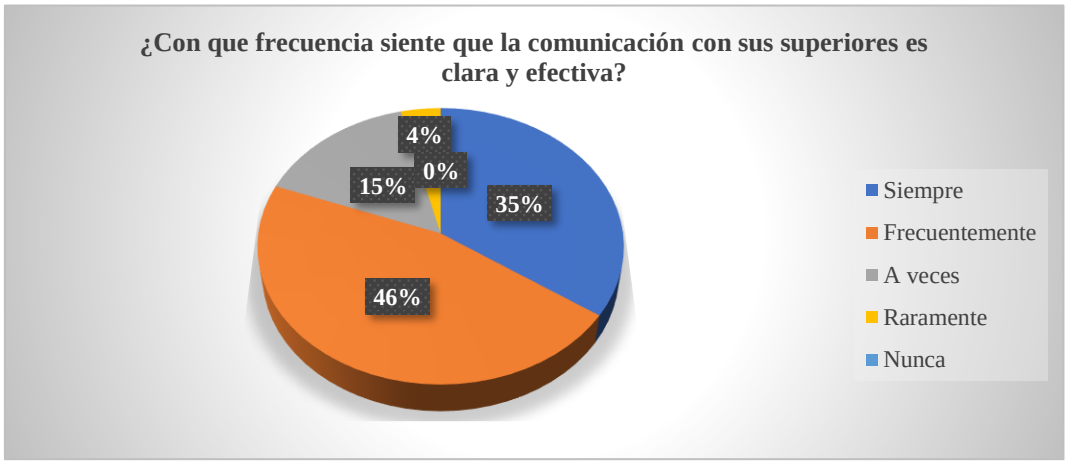
La mayoría de los docentes siente que el nivel de carga de trabajo afecta su capacidad para alcanzar sus objetivos laborales, 13 de los docentes indica que de manera muy significativa y 8 que afecta significativamente. Solo 4 docentes consideran que la carga de trabajo afecta ligeramente, y solo un docente opina que afecta moderadamente. No hay docentes que crean que la carga de trabajo no afecta en absoluto su desempeño. Estos resultados sugieren que la carga de trabajo es un factor importante que puede impactar negativamente en el cumplimiento de los objetivos laborales, lo que resalta la necesidad de una gestión adecuada de la carga de trabajo para mejorar la efectividad y el bienestar del personal docente.

15) ¿Con que frecuencia siente que la comunicación con sus superiores es clara y efectiva?

Tabla 18
Comunicación con superiores es clara y efectiva

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	35%
Frecuentemente	12	46%
A veces	4	15%
Raramente	1	4%
Nunca	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 16
Comunicación con superiores es clara y efectiva



Análisis e Interpretación

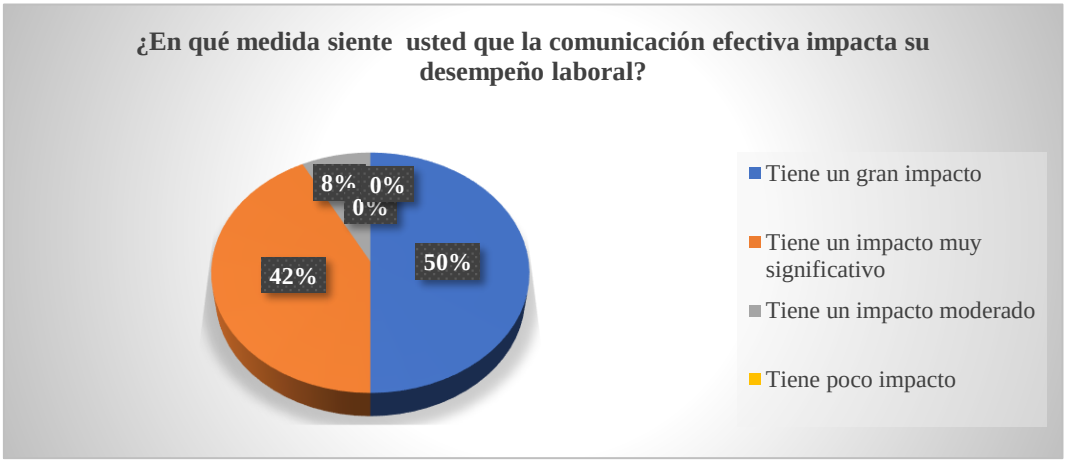
De la encuesta realizada la mayor parte de docentes siente que la comunicación con sus superiores es clara y efectiva, 9 de los encuestados indica que esto sucede siempre y 12 docentes respondieron frecuentemente. Solo 4 opinan que la comunicación es clara a veces, y 1 docente considera que nunca es clara. Estos resultados reflejan una percepción positiva sobre la calidad de la comunicación en la organización, lo que es fundamental para un entorno laboral productivo y colaborativo.

16) ¿En qué medida siente usted que la comunicación efectiva impacta su desempeño laboral?

Tabla 19
La comunicación efectiva impacta su desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Tiene un gran impacto	13	50%
Tiene un impacto muy significativo	11	42%
Tiene un impacto moderado	2	8%
Tiene poco impacto	0	0%
No tiene ningún impacto	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 17
La comunicación efectiva impacta su desempeño laboral



Análisis e Interpretación

La mayoría de los docentes encuestados siente que la comunicación efectiva impacta su desempeño laboral. Donde 13 de los docentes indican que tiene un gran impacto y 11 que tiene un impacto muy significativo. Solo 2 docentes consideran que tiene un impacto moderado, mientras que nadie opina que tenga poco o ningún impacto. Estos resultados destacan la importancia de una comunicación efectiva en el trabajo, ya que es vista como un factor clave para mejorar el rendimiento y la eficacia del personal docente. Este consenso sugiere que fortalecer la comunicación podría ser esencial para maximizar el desempeño de la institución.

17) ¿Cómo evaluaría la disposición de sus superiores para ofrecer apoyo cuando enfrenta dificultades laborales?

Tabla 20
Dificultades laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	42%
Buena	13	50%
Adecuada	2	8%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 18
Dificultades laborales



Análisis e Interpretación

De la encuesta realizada la mayoría de los docentes evalúa positivamente la disposición de sus superiores para ofrecer apoyo ante dificultades laborales, con un total de 11 docentes calificando el apoyo como excelente y 13 como bueno. Solo 2 docentes consideran que la disposición es adecuada, y nadie reporta una evaluación mala o muy mala. Estos resultados indican un alto nivel de satisfacción con el apoyo recibido por parte de los superiores, lo que es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y solidario. La percepción positiva sobre la disponibilidad de apoyo puede contribuir a mejorar la motivación y el rendimiento del personal docente.

18) ¿En qué medida considera usted que la participación en formación continua ha impactado positivamente en su desempeño laboral?

Tabla 21
La participación en formación continua

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ha tenido un impacto muy significativo	11	42%
Ha tenido un gran impacto	11	42%
Ha tenido un impacto moderado	4	15%
No ha impactado en absoluto	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 19
La participación en formación continúa



Análisis e Interpretación

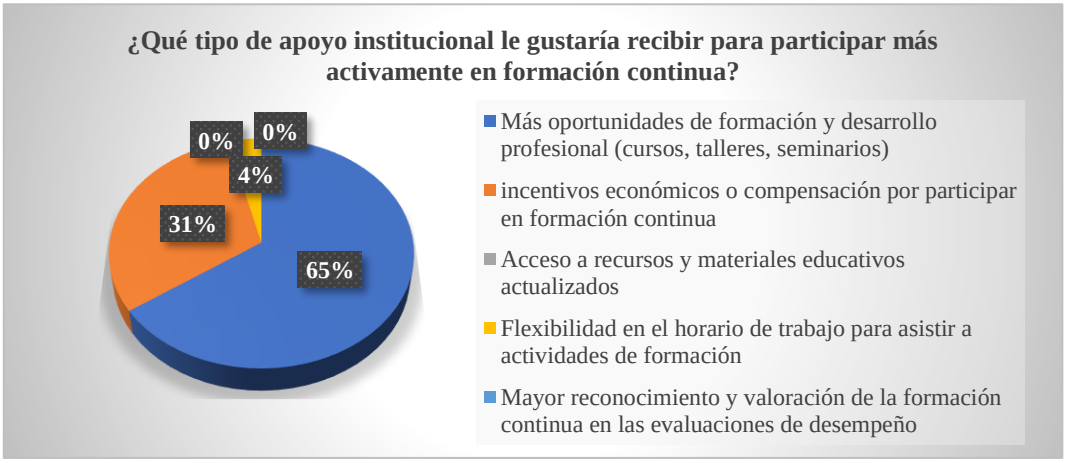
en la encuesta realizada 22 de los docentes encuestados considera que la participación en formación continua ha tenido un impacto positivo en su desempeño laboral en la que 4 docentes ha indicado que ha tenido un impacto moderado, y no hay respuestas que sugieran que la formación no hay impactado en absoluto. Estos resultados reflejan una percepción general de que la formación continua es un factor clave para el desarrollo profesional y la mejora del desempeño docente, destacando la importancia de seguir invirtiendo en programas de formación para maximizar el rendimiento en el trabajo.

19) ¿Qué tipo de apoyo institucional le gustaría recibir para participar más activamente en formación continua?

Tabla 22
Apoyo institucional para la formación continua

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Más oportunidades de formación y desarrollo profesional (cursos, talleres, seminarios)	17	65%
incentivos económicos o compensación por participar en formación continua	8	31%
Acceso a recursos y materiales educativos actualizados	0	0%
Flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a actividades de formación	1	4%
Mayor reconocimiento y valoración de la formación continua en las evaluaciones de desempeño	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 20
Apoyo institucional para la formación continua



Análisis e Interpretación

De la encuesta realizada 17 docentes expresa que les gustaría recibir más oportunidades de formación y desarrollo profesional, como cursos, talleres y seminarios, para participar más activamente en formación continua. Además 8 docentes mencionan que les gustaría recibir incentivos económicos o compensación por su participación. Sin embargo, solo 1 docente solicita flexibilidad en el horario de trabajo, y no hay intereses en acceder a recursos actualizados o en que se valores más la información continua en las evaluaciones de desempeño. Estos resultados sugieren que la institución podría enfocarse en ampliar las oportunidades de

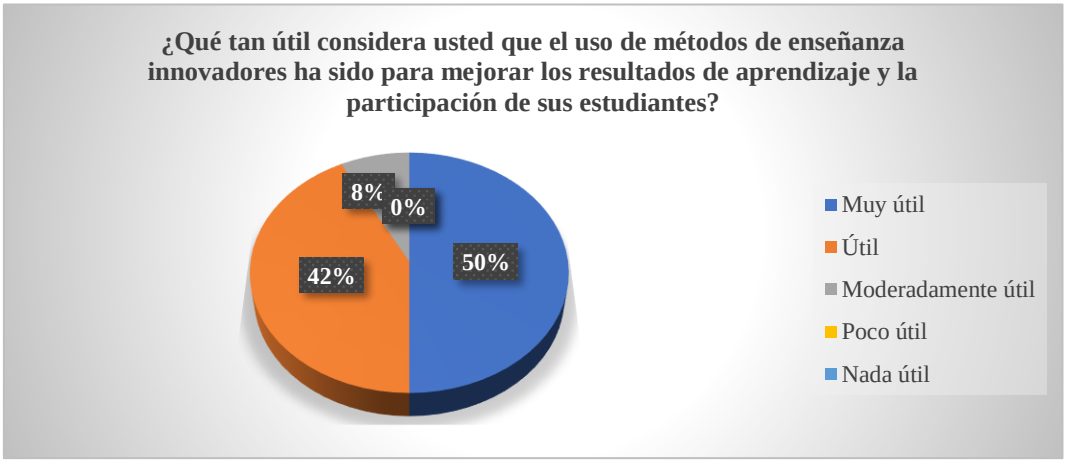
formación para satisfacer la demanda de desarrollo profesional y así fomentar una mayor participación en programas de capacitación

20) ¿Qué tan útil considera usted que el uso de métodos de enseñanza innovadores ha sido para mejorar los resultados de aprendizaje y la participación de sus estudiantes?

Tabla 23
Métodos de enseñanza innovadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy útil	13	50%
Útil	11	42%
Moderadamente útil	2	8%
Poco útil	0	0%
Nada útil	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 21
Métodos de enseñanza innovadores



Análisis e Interpretación

De la encuesta realizada la mayoría de docentes considera que el uso de métodos de enseñanza innovadores ha sido útil para mejorar los resultados de aprendizaje y la participación de sus estudiantes. En la que 13 docentes califican su utilidad como "Muy útil" y 11 docentes como "útil". Solo 2 docentes opinan que estos métodos son moderadamente útiles, y nadie considera que sean poco o nada útiles. Estos resultados destacan la efectividad percibida de las técnicas de enseñanza

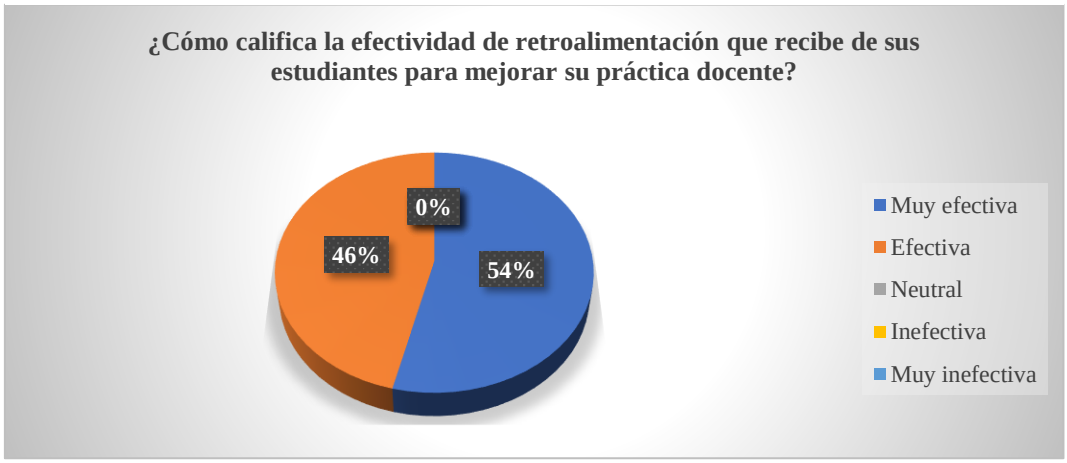
innovadoras en el aula, sugiriendo que su implementación puede ser clave para mejorar el compromiso y el rendimiento académico de los estudiantes.

21) ¿Cómo califica la efectividad de retroalimentación que recibe de sus estudiantes para mejorar su práctica docente?

Tabla 24
Efectividad de retroalimentación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy efectiva	14	54%
Efectiva	12	46%
Neutral	0	0%
Inefectiva	0	0%
Muy inefectiva	0	0%
TOTAL	**26**	**100%**

Figura 22
Efectividad de retroalimentación



Análisis e Interpretación

La mayoría de los docentes califica positivamente la efectividad de la retroalimentación que reciben de sus estudiantes para mejorar su práctica docente. Donde 14 docentes considera que la retroalimentación es “muy efectiva” y 12 docentes la califica como “efectiva. No hay respuestas que indiquen una percepción neutral, efectiva o muy inefectiva. Estos resultados reflejan un alto valor en la retroalimentación estudiantil, sugiriendo que los docentes ven en ella una herramienta clave para el desarrollo profesional y la mejora continua en su enseñanza. Esto indica que fomentar un ambiente donde los estudiantes se sienten

cómodos proporcionando retroalimentación puede ser beneficioso para el crecimiento docente.

4.1.3. Análisis General

De la encuesta realizada a los docentes de la Universidad de San Miguel de Bolívar arrojó una imagen clara de los factores que afectan la motivación y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados resaltan varios factores importantes que la institución puede abordar para mejorar la salud y el desempeño del personal docente.

Desarrollo profesional y educación continua:

La mayoría de los profesores encuentran motivadoras las oportunidades de desarrollo profesional y educación continua. Esto pone de relieve la importancia de invertir en formación y desarrollo profesional no sólo para aumentar la motivación sino también para mejorar la calidad de la enseñanza.

Reconocimiento y recompensas:

Reconocer y recompensar los logros y la excelencia es importante para muchos profesores. La adopción de un sistema validado y visible puede aumentar la satisfacción laboral y fomentar un comportamiento positivo. Materiales y equipos:

El equipo técnico y el espacio de oficina adecuado son muy importantes para los profesores. Invertir en tecnología y mejoras en el entorno laboral puede fomentar un entorno positivo y productivo al apoyar directamente el aprendizaje.

Un entorno de trabajo positivo:

Un entorno de trabajo que fomente el pensamiento positivo es importante para casi todos los profesores. Promover un ambiente de trabajo positivo puede mejorar la salud y la cohesión del equipo, aumentando así la motivación y el rendimiento.

Salario justo:

Aunque la mayoría de los docentes creen que el salario es justo, hay docentes a que no están satisfechos en absoluto. Revisar y ajustar las políticas salariales para

garantizar que sean competitivas y justas es importante para mantener un sentido de equidad y satisfacción.

Autonomía laboral:

La autodeterminación es valorada por la mayoría de los docentes. Promover políticas que den a los docentes más control y autoridad en sus lugares de trabajo puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

Mejorar la motivación y el desempeño docente:

Implementación de programas de desarrollo profesional, reconocimiento consistente, inversión en sistemas y recursos, promoción del trabajo de calidad, revisión salarial y apoyo docente. Al abordar cuestiones en estas áreas, la institución no sólo mejorará la salud de su personal docente, sino que también creará una educación de calidad y logrará buenos resultados.

Subtemas:

Factores motivacionales identificados en el personal docente.

Tabla 25
Factores motivacionales identificados en el personal docente

FACTORES	CARACTERÍSTICA
Desarrollo profesional	Oportunidades de crecimiento a través de capacitación continua y desarrollo profesional.
Reconocimiento y Valoración	Apreciación y reconocimiento formal e informal del desempeño y logros.
Carga de Trabajo	Gestión adecuada de la carga de trabajo para evitar el agotamiento y mantener el equilibrio laboral.
Comunicación	Canales de comunicación efectivos y transparentes entre el personal docente y la administración.
Incentivos económicos	Beneficios financieros, como bonos, aumentos salariales y otros incentivos monetarios.
Trabajo en Equipo	Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo para crear un ambiente de apoyo y cooperación.

4.1.4. Análisis de los resultados del Desempeño Laboral

De los resultados de la investigación sobre el desempeño laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar revelan que varios aspectos que influyen en la motivación y el rendimiento de los docentes en la institución. La Motivación, los recursos físicos y la satisfacción con el entorno de trabajo clave que influyen en el rendimiento, abordar estos aspectos pueden mejorar significativamente el desempeño y las satisfacciones laborales de los docentes.

Influencia de la motivación en el desempeño

La Motivación es un factor clave que influye en el desempeño laboral de los docentes. A través de un compromiso más fuerte, una mayor calidad en la enseñanza, innovación, resiliencia, buenas relaciones interpersonales y satisfacción laboral, la motivación impacta significativamente en como los docentes llevan a cabo sus responsabilidades laborales. Por lo tanto, el fomentar un ambiente de trabajo motivador es esencial para mejorar el desempeño laboral en la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de la Universidad Estatal de Bolívar.

4.1.5. Análisis de la influencia de la motivación laboral

La motivación laboral es un elemento esencial que influye significativamente en el desempeño de los empleados y en el éxito de las organizaciones. Un ambiente laboral donde se fomente la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, contribuye a mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción general de los empleados. Sin proscripción, existen desafíos que pueden obstaculizar la motivación, como la falta de reconocimiento, condiciones laborales inadecuadas y una carga de trabajo excesiva.

Para mitigar estos problemas y potenciar la motivación, es muy fundamental implementar estrategias efectivas, como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y mejoras en las condiciones de trabajo. Al priorizar la motivación laboral, las organizaciones no solo benefician a sus empleados, sino que también fortalecen su rendimiento y competitividad a largo

plazo. En resumen, invertir en la motivación laboral es una estrategia clave para el desarrollo sostenible y el bienestar organizacional.

CONCLUSIONES

- Se concluye que la investigación en la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar revela que la motivación del personal docente es un factor crucial para el desempeño laboral en la institución la implementación de estrategias de planificación, autogestión, y coordinación de actividades es esencial para mejorar la eficiencia y la calidad educativa. Un ambiente de trabajo positivo, apoyando por una cultura organizacional sólida y el uso de herramientas tecnológicas como el Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje, contribuye significativamente al desarrollo profesional y la satisfacción del personal docente. Además, la valoración de recursos físicos y el reconocimiento por logros desempeñan un papel importante en la motivación diaria de los docentes, destacando la necesidad de una infraestructura adecuada y oportunidades de formación continua por mantener un entorno educativo efectivo y motivador.
- A través de un análisis exhaustivo de las percepciones de los docentes sobre su ambiente laboral, se evidencia que factores como la cultura organizacional, la autogestión, la planificación, el uso de tecnología y la comunicación efectiva son fundamentales para mejorar la productividad y el rendimiento educativo es así que este estudio fundamenta teóricamente las variables de investigación al evidenciar que una cultura organizacional sólida, la planificación adecuada, el uso eficaz de tecnología y la comunicación efectiva son pilares que sustentan no solo el éxito académico de la institución , sino también el crecimiento y la satisfacción del personal docente. Por lo tanto, se sugiere que la Extensión Universitaria San Miguel continúe enfocándose en estas áreas para potenciar el desarrollo integral de su comunidad educativa.
- La identificación de los factores motivacionales que inciden en el personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar revela la complejidad y la interconexión de diversas variables que influyen en su desempeño y satisfacción laboral. A través del análisis, se ha demostrado que las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento por logros, la autonomía en la toma de decisiones y una

cultura organizacional positiva son elementos fundamentales que impactan la motivación de los docentes. Al fomentar un entorno que potencie estos factores motivacionales no solo beneficiará a los docentes, sino que también contribuirá al logro de los objetivos académicos de la institución, mejorando la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes. La atención a estos elementos es, por tanto, vital para asegurar el éxito y la sostenibilidad de la Extensión Universitaria San Miguel como una institución comprometida con la excelencia académica y el bienestar de su personal.

- El análisis de los resultados del desempeño laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel revela un panorama positivo en cuanto al compromiso y la motivación del personal. La combinación de oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento efectivo, un ambiente laboral positivo y el uso de métodos de enseñanza innovadores ha contribuido a mejorar la calidad educativa y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Para seguir avanzando hacia la excelencia educativa, es fundamental que la Extensión Universitaria de San Miguel mantenga su enfoque en la formación continua, la colaboración y el apoyo a sus docentes. Invertir en estos factores no solo beneficiara a los docentes, sino que también potenciara el logro de los objetivos académicos de la institución , favoreciendo el desarrollo integral de los estudiantes y fortaleciendo la reputación de la universidad en su compreso con la calidad educativa

RECOMENDACIONES

- Se recomienda potenciar la motivación del personal docente en la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar y, por ende, mejorar el desempeño laboral y la calidad educativa, se sugiere implementar un programa integral que incluya diversas estrategias como es el fortalecimiento de la cultura organizacional, la capacitación y desarrollo profesional una infraestructura y recursos y la implementación de estrategias de planificación y autogestión.
- Se recomienda que la Extensión Universitaria San Miguel implemente un plan estratégico que promueva una cultura organizacional sólida, con un enfoque en la colaboración y el reconocimiento del desempeño docente.
- Además, se sugiere establecer programas de capacitación continua en autogestión, planificación y uso de tecnología educativa, así como fomentar espacios de comunicación abierta y efectiva entre el personal docente y la administración, .Estas acciones contribuirán a mejorar la productividad, el rendimiento educativo y la satisfacción del personal, creando un ambiente laboral más positivo y propicio para el desarrollo integral de la comunidad educativa.
- La Extensión Universitaria San Miguel implemente políticas y programas que prioricen y fortalezcan los factores motivacionales identificados, tales como el desarrollo profesional, el reconocimiento de logros, la autonomía en la toma de decisiones y promoción de una cultura organizacional positiva. Esto puede incluir la creación de oportunidades de formación continua, la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas, y el establecimiento de canales de comunicación que permitan a los docentes participar activamente en la toma de decisiones. Al centrar sus esfuerzos en estos aspectos, la institución no solo mejorara la motivación y satisfacción del personal docente, sino que también potenciara el logro de sus objetivos académicos, contribuyendo así a la calidad educativa y al desarrollo integral de sus estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. A. (2019). Desempeño por competencias. Granica.

Amaya Arias, A., Andino, M., Chinchilla, C., & Dominguez, J. (2020). Reconocimiento de la naturaleza y de sus componentes como sujetos de derechos. Universidad Externado.

Arriola, J. M. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación. Revista Multidisciplinar, 2-6.

Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning S.L.

Ayala, J. C. (2022). *Centennials: su motivación laboral:* (1 ed.). Pluma Digital Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/226280

Báez-Benítez, M. G. (2017). SATISFACCIÓN ESCOLAR Y EXPECTATIVAS MOTIVACIONALES: ESTUDIO EXPLORATORIO CON ALUMNOS QUE CURSAN LA PREPARATORIA EN MAZATLÁN. CIINSEV, 10.

Bermùdez Moreno, J., Pèrez Garcìa, A., & Sanjuàn Sùarez, P. (2017). PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD: TEORÍA E INVESTIGACIÓN. VOLUMEN I. UNED.

Brutti, F. (2023). Gestión de equipos basada en la Teoría de McClelland. thePower, 1-5.

Calicchio, S. (2020). La Motivacion. EE-UU: books.

Circle, V. (27 de abril de 2023). Google. Obtenido de Google: https://www.vantagecircle.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca/

Clavijo, C. (Enero de 04 de 2024). Blog. Obtenido de Blog: https://blog.hubspot.es/sales/incentivos

Clicchio, S. (2023). Abraham Maslow, de la Jerarquia de las necesidades a la autorealizacion. EE-UU: books.

Clicchio, S. (2023). Abraham Maslow, de la Jerarquia de las necesidades a la autorealizacion. EE-UU: books.

Cordero, G. (2020). Planificacion Estrategica para Las Empresas Cooperativas de Autogestion. Lulu.com.

Daniel, B. (2020). Qué es el método deductivo. ASPACIA.

Eden Springs. (2023). Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral. 1.

Galán, J. S. (2020). Eficiencia . 1.

Gallego, J. A. (2024). Valoración del grado de cooperación entre organización proveedora y cliente. 1.

Guillen, M. d. (2003). La gestión empresarial. Dìaz de Santos.

Guzmán, G. J. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción. Maestro en Ciencias Contables y Financieras con mención en Gerencia Pública y Gobernabilidad, pág. 13.

Hernández, J. R. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. Scielo, 2-5.

Hernàndez, Z. T. (2014). Teoría General de la Administración,2a.Ed. Grupo Editorial Patria.

Herrera Tuya , E., & Fernandez Lopez, C. (2022). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Las Diferentes Organizaciones. Editorial Acadèmica Española.

Hidrovo, M. Z. (2023). Metodos y estrategias de Motivacion Laboral. LetrameGrupo Editorial.

Hidrovo, Z. M. (2023). Metodos y estrategias de motivacion laboral. Letrame Grupo Editorial.

Huilla, J. S. (2022). l desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación. Revista Multidisciplinar, 1-8.

Inmaculada Aznar Díaz, J. A. (2022). Investigación e innovación sobre metodologías activas en educación. Ediciones Octeadro.

Instituto de Estudios Economicos (Madrid). (2021). Adaptabilidad y flexibilidad para la recuperación económica. Instituto de Estudios Economicos .

Leal, C. (2020). El reconocimiento y las recompensas son dos conceptos relacionados pero distintos en el ámbito laboral. El reconocimiento se refiere a gestos o expresiones de aprecio hacia los empleados por su desempeño y contribuciones, como notas de agradecimiento, men. Team, 1.

Luis Arturo Castellón-Zelaya. (2018). El proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. 1.

Manjarres. (2020). La Motivacion. Scielo, 1-5.

Martinez, J. A. (2006). IMPORTANCIA DE LA TEORÍA DE LA. Redaly, 4-8.

Martìnez, J. A. (2022). Introducción a la sociología actual para ciencias sociales. UNED.

Maslow, A. (2016). La pirámide de Maslow. Belgica: 50minutos. es.

Miguel, L. (2020). La autoestima en el desarrollo de la personalidad. Editorial San Pablo.

Nacional, A. (25 de enero de 2021). Google. Obtenido de Google: https://www.defensa.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Naghi, M. (2019). Metodología de la investigación. Limusa.

Olivos, T. M. (2021). La retroalimentación. Universidad Autonoma Metropolitana.

Ortiz, C. C. (2022). Osuna Journals Economía, Gestión y Recursos Humanos Vol. I. Wanceulen Editorial S.l.

Ortiz, M. C. (https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf de Agosto de 2021). Repositorios UTA. Obtenido de Repositorio UTA.

Paredes, J. P. (2018). Repositorios UTA. Obtenido de Repositorios UTA: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%c3%93N%20PAREDES.pdf

Pinedo, J. M. (2005). El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional. 1992-2005. Externado.

Plus, M. (2020). Google. Obtenido de Google: https://www.monografias.com/docs/Teorias-Conductuales-De-La-Motivacion-P3XX9YGFJDU2Y

Prato, R. F. (2022). La Colaboracion produce resultados. LOGICA/Asociaciòn.

Repùblica, P. d. (28 de Marzo de 2016). Google. Obtenido de Google: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

REPUBLICA, P. D. (s.f.). Google. Obtenido de Google.

Reyes, I. C. (2023). Desarrollo Profesional. CognosOline, 1.

Rivera, E. E. (25 de Noviembre de 2017). Compromiso organizacional como dinámica. Organizational commitment as a successor of the quality of the health, pág. 1.

Rodríguez, R. (2022). La formación continua y la superación profesiona.

Salas, E. T. (2020). World Economic Forum.

Sampieri, R. H. (2018). Metodologias de Investigacion.

Sandua, D. (2024). EL ARTE DE LA COMUNICACIÓN. Amazon Digital Services LLC-Kdp.

Santos, A. C. (2019). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Marcombo.

Serra, D. J. (2022). Los niveles de la motivación. Teoría y evaluación. Editorial Pueblo y Educaciòn .

Serrano, J. l. (2022). Cómo motivarnos con la teoría de la autodeterminación. EDUHACKING, 2.

Solano, C. O. (Agosto de 2021). Repositorios UTA. Obtenido de Repositorios UTA: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf

Susana, T. M. (2020). UN ENFOQUE CUANTITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

Theaker, A. (2022). El Manual de Comunicacion y relaciones publicas. Profit Editorial.

Torres, A. (2017). ¿Qué es el refuerzo positivo o negativo en Psicología? Psicologia y mente.

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivacion . Alienta Editorial.

Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la. Scielo, 3.

Visa, R. C. (2023). Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior. Editora CLAEC.

Palma Carrillo, S. (2009). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias:* (ed.). El Cid Editor | apuntes. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28230

Velasco Lince, E. M. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA:* (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Rojas Gallardo, A. W. & Mora Santiago, R. J. (Dir.). (2020). *Desempeño laboral docente y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión del Batallón de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018:* (1 ed.). D - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/228310

Velasco Lince, E. M. (2012). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA:* (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

ANEXOS

Anexo 1
Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																			
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto					
Problema y formulación del problema																																			
Preguntas de Investigación																																			
Justificación																																			
Objetivos: General y Específicos																																			
Marco teórico, antecedentes																																			
Marco científico y conceptual																																			
Marco Legal																																			
Marco georreferencial																																			
Metodología tipos de Investigación																																			
Enfoque de la investigación																																			
Métodos y técnicas e Instrumentos de recopilación de datos.																																			
Universo, Población y Muestra																																			
Procesamiento de la información																																			
Cronograma tentativo																																			
Presupuesto																																			
Referencia bibliográfica																																			
Análisis de resultados																																			
Conclusiones y recomendaciones																																			

Anexo 2

Presupuesto Ejecutado

PRESUPUESTO	
Concepto	**Total ($)**
PAPEL BOND A4 DE 75 GR	15
ESFEROGRÁFICO	1
PASAJES	20
IMPRESIONES	20
ANTEPROYECTO ANILLADO	9
COPIAS	90
ARCHIVADOR T/OFICIO	10
INTERNET	100
TESIS EMPASTADA	60
Total	***USD $*325**

Anexo 3
Entrevista

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Entrevista dirigida al: Director de la Extensión Universitaria de San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

Objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

1. **¿Considera usted que la coordinación de actividades y responsabilidades entre el personal docente es esencial para garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos establecidos?**
2. **¿En qué medida considera usted que la cultura organizacional de la extensión Universitaria de San Miguel influye en la productividad de los docentes?**
3. **¿Qué estrategias considera más efectivas para fomentar un ambiente de trabajo eficiente y de alto rendimiento entre los docentes?**
4. **¿Qué herramientas o recursos proporciona la Universidad Estatal de Bolívar para ayudar a los docentes en la planificación y gestión de sus tareas?**
5. **¿En qué medida usted considera que la autogestión y planificación afectan la eficiencia general en la Extensión Universitaria San Miguel?**

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

Anexo 4

Encuesta

Encuesta dirigida a: Los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

Instrucciones: Por favor lea detenidamente las preguntas y marque con una X la o las alternativas que más se acerque a lo que usted considera su sinceridad es crucial para obtener datos precisos para nuestra investigación.

Objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

CUESTIONARIO

1. **¿Cuál de los siguientes estímulos considera usted que contribuye de manera más significativa a incrementar la motivación durante la ejecución de sus actividades diarias?**
   - ☐ Reconocimiento y premios por logros y desempeño
   - ☐ Oportunidades de desarrollo profesional y formación continúa
   - ☐ Autonomía y autoridad en la toma de decisiones
   - ☐ Incentivos económicos y beneficios laborales
   - ☐ Apoyo y feedback constructivo por parte de supervisores y colegas
2. **Cuál de los siguientes recursos físicos disponibles considera usted que mejora las condiciones laborales y son adecuados para su trabajo.**
   - ☐ Espacios de trabajo (aulas, oficinas, salas de reuniones)
   - ☐ Equipos tecnológicos (computadoras, proyectores, software educativo)
   - ☐ Materiales y recursos educativos (libros, bibliografía, herramientas didácticas)
   - ☐ Servicios de mantenimiento y soporte (limpieza, reparación, atención técnica)
   - ☐ Áreas de descanso y bienestar (salas de descanso, cafeterías, áreas recreativas)
3. **¿Considera usted que la experiencia y expresión de emociones positivas contribuyen significativamente a mejorar el ambiente y las condiciones laborales?**
   - ☐ Totalmente de acuerdo
   - ☐ De acuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ Totalmente en desacuerdo

4. **¿Considera usted que el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la institución contribuye al reconocimiento del personal?**
   - ☐ Totalmente de acuerdo
   - ☐ De acuerdo
   - ☐ En desacuerdo
   - ☐ Neutral
   - ☐ Totalmente en desacuerdo
5. **En la extensión universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar se reconoce y premia el esfuerzo adicional que usted invierte en mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.**
   - ☐ Siempre
   - ☐ Frecuentemente
   - ☐ A veces
   - ☐ Raramente
   - ☐ Nunca
6. **Siente que los incentivos económicos como (sueldos) ofrecidos por la Universidad Estatal de Bolívar son justos comparados con otras instituciones de Educación Superior**.
   - ☐ Totalmente de acuerdo
   - ☐ De acuerdo
   - ☐ Neutral
   - ☐ En desacuerdo
   - ☐ Totalmente en desacuerdo
7. **¿Considera que los incentivos económicos como sueldos proporcionados por la Institución son una motivación esencial?**
   - ☐ Totalmente de acuerdo
   - ☐ De acuerdo
   - ☐ Neutral
   - ☐ En desacuerdo
   - ☐ Totalmente en desacuerdo
8. **¿Siente que su desempeño profesional es reconocido y valorado por Coordinación de su carrera?**
   - ☐ Siempre
   - ☐ Frecuentemente
   - ☐ Raramente

- ☐ A veces
- ☐ Nunca

9. ¿Usted se motiva al recibir reconocimientos por el liderazgo y gestión que realiza dentro de la Extensión Universitaria San Miguel?

- ☐ Siempre me motivo
- ☐ Frecuentemente me motivo
- ☐ Ocasionalmente me motivo
- ☐ Raramente me motivo
- ☐ Nunca me motivo

10. ¿Considera que es importante tener autoridad para tomar decisiones en su área de trabajo?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

11. ¿Considera que su desempeño mejora cuando tiene la libertad de establecer sus propias prioridades?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

12. **¿Cree usted que el comportamiento de los colaboradores contribuye de manera significativa a mejorar el desempeño y al cumplimiento de los objetivos en el trabajo en equipo?**

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

13. ¿Cree usted que evaluar la capacidad de trabajo en equipo ayuda a adaptarse a los cambios laborales y a cumplir con los objetivos establecidos?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

14. **En qué medida cree Ud. que el nivel de carga de trabajo afecta su capacidad para alcanzar sus objetivos laborales**
    - ☐ Afecta de manera muy significativa
    - ☐ Afecta significativamente
    - ☐ Afecta ligeramente
    - ☐ Afecta moderadamente
    - ☐ No afecta en absoluto
15. **¿Con que frecuencia siente que la comunicación con sus superiores es clara y efectiva?**
    - ☐ Siempre
    - ☐ Frecuentemente
    - ☐ Raramente
    - ☐ Ocasionalmente
    - ☐ Nunca
16. **¿En qué medida siente usted que la comunicación efectiva impacta su desempeño laboral?**
    - ☐ Tiene un gran impacto
    - ☐ Tiene un impacto muy significativo
    - ☐ Tiene un impacto moderado
    - ☐ Tiene poco impacto
    - ☐ No tiene ningún impacto
17. **¿Cómo evaluaría la disposición de sus superiores para ofrecer apoyo cuando enfrenta dificultades laborales?**
    - ☐ Excelente
    - ☐ Buena
    - ☐ Adecuada
    - ☐ Mala
    - ☐ Muy mala
18. **¿En qué medida considera usted que la participación en formación continua ha impactado positivamente en su desempeño laboral?**
    - ☐ Ha tenido un impacto muy significativo
    - ☐ Ha tenido un gran impacto
    - ☐ Ha tenido un impacto moderado
    - ☐ No ha impactado en absoluto
19. **¿Qué tipo de apoyo institucional le gustaría recibir para participar más activamente en formación continua?**
    - ☐ Más oportunidades de formación y desarrollo profesional (cursos, talleres, seminarios)

- ☐ Incentivos económicos o compensación por participar en formación continua
- ☐ Acceso a recursos y materiales educativos actualizados
- ☐ Flexibilidad en el horario de trabajo para asistir a actividades de formación
- ☐ Mayor reconocimiento y valoración de la formación continua en las evaluaciones de desempeño

20. ¿Qué tan útil considera usted que el uso de métodos de enseñanza innovadores ha sido para mejorar los resultados de aprendizaje y la participación de sus estudiantes?

- ☐ Muy útil
- ☐ Útil
- ☐ Moderadamente útil
- ☐ Poco útil
- ☐ Nada útil

21. ¿Cómo califica la efectividad de retroalimentación que recibe de sus estudiantes para mejorar su práctica docente?

- ☐ Muy efectiva
- ☐ Efectiva
- ☐ Neutral
- ☐ Inefectiva
- ☐ Muy inefectiva

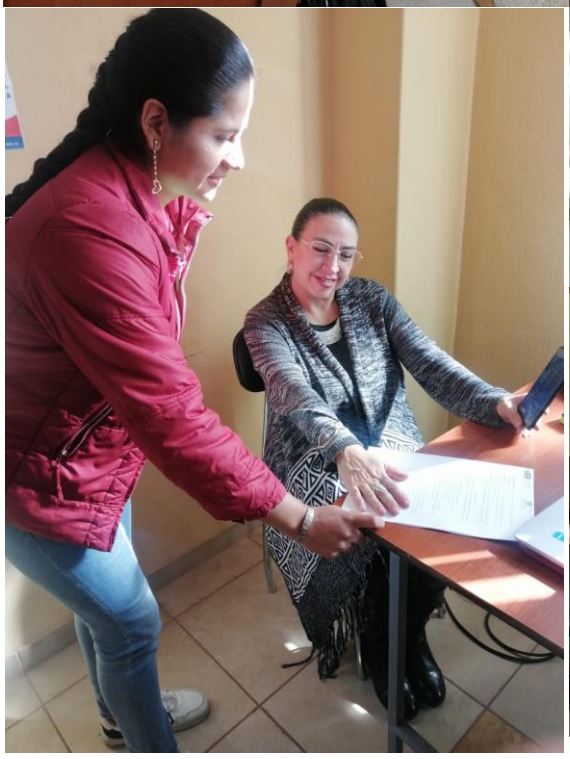
¡Gracias por participar en esta encuesta!

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

Anexo 5
Fotografías









Anexo 6

Certificado de Turnitin

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La Motivación en el Desempeño Laboral del personal docente de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024"**, presentado por la señorita **Gaibor Ponce Dina Roxana** y la señorita **Verdezoto Cabezas Cinthia Amparo** , estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 11%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director

ección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
i Miguel – Ecuador
éfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463

Anexo 7

Certificado antiplagio

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
La motivación en el desempeño laboral

AUTOR
Gaibor Dina - Verdezoto Cinthi

RECUENTO DE PALABRAS
20531 Words

RECUENTO DE CARACTERES
118256 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
934.4KB

FECHA DE ENTREGA
Aug 5, 2024 12:17 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Aug 5, 2024 12:19 PM GMT-5

11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente