

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE AGOSTO 2018

Tema: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones
Distritales de Educación

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autor: Ingeniero Cristhian Oswaldo Castillo Solano

Directora: Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster e Ingeniero Arturo Fernando Montenegro Ramírez, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación, elaborado y presentado por el señor Ingeniero Cristhian Oswaldo Castillo Solano, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Carlos Javier Beltrán Avalos Mg.

Miembro del Tribunal

Ing. Arturo Fernando Montenegro Ramírez Mg

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación, le corresponde exclusivamente a: Ingeniero Crithian Oswaldo Castillo Solano, Autor bajo la Dirección de la Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster, Directora del Trabajo de Titulación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniero Crithian Oswaldo Castillo Solano
c.c.:0201572724
AUTOR

Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster
c.c. 1205775461
DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniero Cristhian Oswaldo Castillo Solano
c.c.:0201572724

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento	2
3.3. Autor/es	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	3
4.1. Definición del problema de la investigación	3
4.2. Objetivos de la investigación.....	6
4.2.1. Objetivo general	6
4.2.2. Objetivo(s) específico(s).....	6
4.3. Justificación de la investigación	6
4.4. Marco Teórico de Referencia	8
4.4.1.1 Gestión de Talento Humano	10
4.4.1.2 Liderazgo	14
4.4.1.3. Trabajo en Equipo	16
4.4.1.4. Motivación.....	19
4.4.1.5. Satisfacción Laboral	20
4.4.1.6. Enfoques para el estudio de la satisfacción laboral	23
4.4.1.7. Perfiles de Puesto.....	24

4.4.1.8. Evaluación de Desempeño.....	26
4.4.1.9. Desempeño Laboral.....	28
4. 5 Metodología.....	30
4.5.1. Enfoque de la Investigación	30
4.5.2. Modalidad de la Investigación.....	31
4.5.3. Tipos de Investigación.....	31
4.5.4. Población y Muestra	32
4.5.5 Instrumentos de recolección de información.....	32
4.5.5.1 Instrumento de recolección e información	32
4.5.6 Operacionalización de Variables	33
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
5.1 Resultados.....	37
5.2 Coeficiente de Correlación Spearman	72
5.3 Verificación de Hipótesis	72
6. CONCLUSIONES.....	79
7. RECOMENDACIONES	80
8. BIBLIOGRAFÍA	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Independiente: La Motivación.....	34
Tabla 2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral	36
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad.....	37
Tabla 4: Género de los encuestados	38
Tabla 5: Edad de los encuestados.....	39
Tabla 6: Nivel de estudio de los encuestados	40
Tabla 7: Acceso a Internet de los Encuestados	41
Tabla 8: Satisfacción del Cargo Docente	43
Tabla 9: Desarrollo Profesional.....	44
Tabla 10: Valoración de los Estudiantes	46
Tabla 11: Reconocimiento de los Padres.....	47
Tabla 12: Satisfacción Remuneración	49
Tabla 13: Razones de insatisfacción salarial	50
Tabla 14: Experiencia y desempeño.....	51
Tabla 15: Ascensos.....	52
Tabla 16: Capacitaciones.....	54
Tabla 17: Percepción de Trabajo	55
Tabla 18: Uno de las TICS	57
Tabla 19: Integración Comunidad Educativa	58
Tabla 20: Integración Comunidad Educativa	59
Tabla 21: Rol dentro de la Institución	61
Tabla 22: Relaciones Interpersonales	62
Tabla 23: Relaciones con Alumnos.....	63
Tabla 24: Accionar Consejo Directivo	65
Tabla 25: Perfil Profesional.....	66
Tabla 26: Cumplimiento de Objetivos	67
Tabla 27: Desarrollo Profesional.....	69
Tabla 28: Selección del Personal.....	70
Tabla 29: Correlaciones.....	72
Tabla 30: Variable Independiente referente a la Motivación	73
Tabla 31: Variable Dependiente referente al Desempeño Laboral	75
Tabla 32: Tabla cruzada Chi Cuadrado	77

Tabla 33: Pruebas de chi-cuadrado.....	78
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Categorías Fundamentales	8
Figura 2: Género de los Encuestados	38
Figura 3: Edad de los encuestados.....	39
Figura 4: Nivel de estudios de los encuestados	40
Figura 5: Acceso a Internet de los Encuestados	42
Figura 6: Satisfacción del Cargo Docente	43
Figura 7: Desarrollo Profesional.....	45
Figura 8: Valoración de los Estudiantes	46
Figura 9: Reconocimiento de los Padres	48
Figura 10: Satisfacción Remuneración.....	49
Figura 11: Razones de insatisfacción salarial.....	50
Figura 12: Experiencia y desempeño.....	51
Figura 13: Ascensos.....	53
Figura 14: Capacitaciones	54
Figura 15: Precepción del Trabajo.....	56
Figura 16: Precepción del Trabajo.....	57
Figura 17: Integración Comunidad Educativa.....	58
Figura 18: Integración Comunidad Educativa.....	60
Figura 19: Rol dentro de la Institución.....	61
Figura 20: Relaciones Interpersonales.....	62
Figura 21: Relación con Alumnos	64
Figura 22: Accionar Consejo Directivo.....	65
Figura 23: Perfil Profesional.....	66
Figura 24: Cumplimiento de Objetivos	68
Figura 25: Apoyo al Desarrollo Profesional.....	69
Figura 26: Selección del Personal	71
Figura 27: Variable Independiente referente a la Motivación.....	74
Figura 28: Variable Dependiente referente al Desempeño Laboral	75

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a cada una de las personas que han sido parte durante el desarrollo del presente Proyecto de Investigación.

Darle gracias a Dios, de igual manera a mi directora, Lic. Ruth Zamora, por su paciencia, entrega y los aportes tan valiosos los cuales han servido para poder concluir exitosamente este proyecto.

A la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación por medio de su Directora Ing. Mirtha Garófalo Arguello por haberme facilitado el acceso a toda la información requerida.

DEDICATORIA

Dedicar este logro a Dios por darme la vida y bendición en todos los retos que me he planteado y me seguiré haciendo en la vida, por la fortaleza, sabiduría y perseverancia que me ha permitido tener para no decaer y poder terminar con éxito mi Posgrado.

De igual forma quiero dedicar este logro a mis padres Oswaldo y Guadalupe, gracias por su amor y apoyo incondicional en cada paso de mi vida, a mi hijo Adair porque con su sonrisa es el motor para cumplir mis sueños.

A mi abuelito Bolívar, por ser parte fundamental en mi desarrollo como persona de bien y a mi abuelita Gladys que desde el cielo aplaudirá este logro, siempre creyó en mis capacidades y apoyo mis sueños.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS DIRECCIONES DISTRITALES DE EDUCACIÓN

AUTOR: *Ingeniero Cristhian Oswaldo Castillo Solano*

DIRECTOR: *Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

FECHA: *16 de noviembre del 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se lo realizó en el sector educativo de la provincia de Bolívar. En el cual se aborda la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes del ámbito fiscal educativo. Hoy en día la motivación laboral dentro del sector público es de vital importancia principalmente en el sector Educación, debido a que este sector representa gran parte de la población económicamente activa del país). El rol del docente es de vital importancia en la sociedad, no solo aporta al desarrollo y superación de los educandos, también es pieza fundamental de su proyecto de vida. El objetivo principal de la investigación, dentro del contexto del desempeño laboral, es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación, específicamente dentro de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación. En la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, que representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio, en nuestro caso, se utilizaran encuestas, y por otro lado, el enfoque cualitativo que se guía por áreas o temas significativos de investigación donde se realizó la recolección y el análisis de los datos, aplicado a una población de 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chillanes. Se realizó una encuesta que contiene 24 preguntas, de las cuales, 14 están enfocadas en la variable de la motivación y 6 valoran el desempeño

laboral de los docentes. Los resultados obtenidos nos dan a conocer que los principales factores que inciden en la motivación de los docentes es el reconocimiento a su trabajo, tanto de parte de las autoridades como de la comunidad educativa. Además de que el factor de salarios es un punto que se debe estudiar ya que en su gran mayoría no se encuentran satisfechos. Por otra parte, se necesita que se asigne recursos para toda la comunidad educativa para el correcto desarrollo de esta.

DESCRIPTORES: MOTIVACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, PRODUCTIVIDAD, SATISFACCIÓN LABORAL, COMUNICACIÓN, RECONOCIMIENTO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE DISTRICT BOARDS OF EDUCATION

AUTHOR: *Ingeniero Cristhian Oswaldo Castillo Solano*

DIRECTED BY: *Licenciada Ruth Armenia Zamora Sánchez, Magíster*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

DATE: *16 de noviembre del 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

This research work was carried out in the educational sector of the province of Bolívar. In which the relationship between motivation and job performance in teachers in the educational tax field is addressed. Today work motivation within the public sector is of vital importance, mainly in the Education sector, because this sector represents a large part of the economically active population of the country). The role of the teacher is of vital importance in society, it not only contributes to the development and improvement of students, it is also a fundamental part of their life project. The main objective of the research, within the context of job performance, is to determine the influence of motivation on the job performance of teachers from the District Education Directorates, specifically within the District Office 02D02 Chillanes Education. In the present research, a quantitative approach was used, which represents a set of processes, it is sequential and probative, in our case, surveys will be used, and on the other hand, the qualitative approach that is guided by significant areas or research topics where carried out the data collection and analysis, applied to a population of 288 teachers from rural and urban institutions of the canton Chillanes. A survey was carried out containing 24 questions, of which 14 are focused on the motivation variable and 6 assess the work performance of teachers. The results obtained let us know that the main factors that affect the motivation of teachers is the recognition of their work, both from the authorities and the educational community. In addition to the factor of wages at a point

that must be studied since the vast majority are not satisfied. On the other hand, it is necessary to allocate resources for the entire educational community for its proper development and the and from the teachers.

DESCRIPTORS: MOTIVATION, JOB PERFORMANCE, HUMAN TALENT MANAGEMENT, TEAMWORK, LEADERSHIP, PERFORMANCE EVALUATION, PRODUCTIVITY, JOB SATISFACTION, COMMUNICATION, RECOGNITION.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas, tanto del sector privado como público, buscan que sus empleados tengan un destacado desempeño para así cumplir las metas de las empresas y poder generar los resultados que se requieren, por lo que es de vital importancia que exista una motivación adecuada en los colaboradores para obtener los resultados esperados.

En este contexto, el presente trabajo analiza “La Motivación y el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación de la provincia Bolívar”; cabe recalcar que la motivación juega un papel notable en la productividad del total de los docentes lo que, a su vez, permite que la empresa alcance el pico más alto de productividad.

Se expone el tema de investigación, proponiendo el problema de investigación en relación con las variables de la Motivación y el Desempeño Laboral, mediante contextualización macro, meso y micro, lo cual favorece el adecuado desarrollo del trabajo, se justifica y se plantea los objetivos de la investigación.

Se desarrolla la metodología de la investigación, en base a los antecedentes teóricos de otros estudios investigativos, los cuales se sustentan de manera teórica. Se desarrolla las categorías fundamentales, las que sirven para el desarrollo del marco teórico de las variables de estudio motivación y desempeño laboral.

Se abarca el análisis e interpretación de resultados, en el que se incluyen tablas y gráficos, lo que dará paso a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

El tener un personal motivado ayudará a que su desempeño mejor, reducirá las quejas por parte de la comunidad educativa y se cumplirá los objetivos de la educación, lo que disminuirá el presentismo laboral dentro de las instituciones educativas y comenzará un empoderamiento del ser docente y que no sientan que las autoridades las persiguen, sino que se sientan apoyadas por las mismas y el trabajo en conjunto será de vital importancia para el desarrollo de la educación nacional.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación de la provincia Bolívar.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo Humano y Social Integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Abril 2019 - Noviembre 2020

3.2. Financiamiento

Debido a que se encuentra en proceso esto se determinará a posterior.

3.3. Autor/es

Nombre: Castillo Solano Cristhian Oswaldo

Grado académico: Tercer Nivel

Teléfono: 0980345308 / 032127113

Correo electrónico: cocs_cristhian@yahoo.es

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En los últimos años, las empresas han puesto énfasis en el talento humano, principalmente, que estos estén motivados. A modo general, podemos decir que la motivación laboral es un estado interno que hace que nuestros pensamientos se relacionen y sean capaces de estimular, mantener y conducir la conducta hacia un objetivo Marín y Plancencia (2017); por otra parte, para Jaimes, Márquez, y Pernía (2015) la motivación es el aspecto más importante en los subordinados, ya que por medio de acciones buscan la generación de satisfacción en cada uno de ellos con el fin de producir un verdadero valor agregado a la empresa y permitir que la empresa sea exitosa frente a su competencia .

Es así, que se busca la motivación de los empleados por medio de la comunicación la misma que deberá ser bidireccional y persistente, cabe mencionar que esta no es importante que se lo haga de arriba para abajo, es decir de los directores a los empleados. Aquí es donde se notará la diferencia entre lo que es informar y comunicar. Por lo que se busca que siempre exista respuesta haciendo que se empoderen de la empresa.

No obstante, las personas pueden motivarse por diferentes maneras satisfaciendo las necesidades establecidas por Abraham Maslow. En nuestro caso de estudio, lo que se quiere es motivar a los empleados del sector público exclusivamente a los docentes de las direcciones distritales de la provincia Bolívar para que inviertan su tiempo y recursos en mejorar la eficiencia de la enseñanza en el sector de la educación pública, además, de potenciar las necesidades sociales (pertenencia), de estima (reconocimientos) y de autorrealización (propio desarrollo).

La motivación laboral como definición surge aproximadamente en el año 1700 en Europa, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada con miles de personas, con intereses y diferentes formas de pensar al interés del dueño, lo que se veía en problemas, tales como: baja

productividad y desinterés por el trabajo.

La motivación laboral es considerada un aspecto importante en todos los contextos laborales en cuanto permite determinar qué actividad realizará con mayor perseverancia, factor que estará directamente ligado en su desempeño laboral y consecuentemente en la eficiencia y los resultados de la organización en la cual se encuentra vinculado (Benavides, 2017).

Es importante mencionar que la motivación laboral es el impulso para que los individuos inicien, mantengan y mejoren sus labores; es el motor que se convierte en la energía de la empresa (Rivera Porras, Rozo Sánchez, y Flores-Garay, 2018).

La definición más aceptada es la que señala a la motivación laboral como un proceso psicológico producto de la interacción entre el individuo (valores, necesidades, intereses, metas, cogniciones, etc.) y su ambiente (condiciones de trabajo, tipo de responsabilidades, retroalimentación, presión temporal, etc.) (Salazar & Gutiérrez, 2016).

En este contexto, el desempeño laboral tiene que ver con la actitud del trabajador hacia su trabajo y al compromiso que tiene con la empresa para conocer si está identificado e involucrado, para que así aporten lo mejor durante el tiempo que laboren en la institución (Rosas, 2017).

El desempeño laboral es la condición en la que el trabajador concluye con las obligaciones del trabajo, es decir, la eficacia del personal dentro de las empresas, la cual es necesaria para que el individuo cumpla con una gran labor y se concluya con satisfacción sus necesidades (Chiang y San Martín, 2015).

Hay que recalcar que el desempeño laboral es el eje principal de la psicología en las empresas y el sostén de su competitividad, este es aquel conjunto de actividades que se ejecutan en un ambiente organizacional, que son conscientes e intencionadas, a la vez que contestan a las prescripciones del trabajo (Sanin y Restrepo, 2014).

De igual manera, el desempeño laboral considera una serie de características individuales, entre ellas, capacidades, habilidades y necesidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales, en su conjunto pueden producir resultados y generar cambios en las organizaciones, ya que el capital humano es la principal fuente de competitividad de la organización y de su actuación dependerá el éxito o fracaso de la misma.

Dentro de la provincia de Bolívar existen cuatro direcciones distritales de educación que son: Dirección Distrital 02D01 Guaranda Educación, Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, Dirección Distrital 02D03 Chimbo San Miguel Educación y Dirección Distrital 02D04 Caluma, Echeandía, Las Naves Educación, pertenecientes a la Coordinación Zonal 5 de Educación, que la componen 25 distritos educativos, mismos que deben trabajar en el aspecto de motivación para mejorar el desempeño laboral de los docentes de nombramiento y contratos ocasionales.

La Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación inició sus funciones el 1 de septiembre de 2013 y está ubicado en el cantón Chillanes de la provincia Bolívar y está conformado por 56 instituciones educativas; su Directora Distrital es la Ing. Mirtha Garofalo Arguello, quien inició sus labores en diciembre del año 2017.

Hasta la actualidad, hay un total de 323 funcionarios pertenecientes a la misma, los cuales están compuestos de la siguiente manera: 27 bajo régimen LOSEP (administrativos), 9 bajo el Código de Trabajo (conserjes, choferes y guardias) y 287 bajo régimen LOEI (docentes). Debido al tema de estudio se tomará en a los 287 docentes que pertenecen a la Dirección Distrital.

4.2 Objetivos de la investigación

4.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación.

4.2.2. OBJETIVO(S) ESPECÍFICO(S)

- Realizar revisión bibliográfica para fundamentar el fenómeno de estudio.
- Identificar cuáles son los factores que inciden en la motivación de los docentes.
- Analizar los indicadores óptimos que determinan el desempeño laboral de los docentes.

4.3. Justificación de la investigación

La presente investigación es de interés debido a que busca aportar con posibles soluciones a las empresas del sector educativo, tanto privado como público, para que todo el personal tenga la motivación adecuada para confrontar los desafíos diarios que tienen en el sector antes mencionado, además de que la motivación contribuye al desarrollo de competencias y técnicas del talento humano que incurren en toda la empresa, para controlar y mejorar la calidad de servicio educativo.

En este caso, la motivación del personal y su desempeño laboral son factores fundamentales dentro de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes de Educación porque por medio de éstos se alcanzarán los objetivos y desarrollarán más habilidades en los docentes para el adecuado cumplimiento de cada una de sus funciones.

Es por ello, que la utilidad de este trabajo está enfocada en el hecho de que la presente investigación llegará a ser un referente bibliográfico para el

fortalecimiento del desempeño laboral, a la vez, que da solución a un problema real de nuestro entorno.

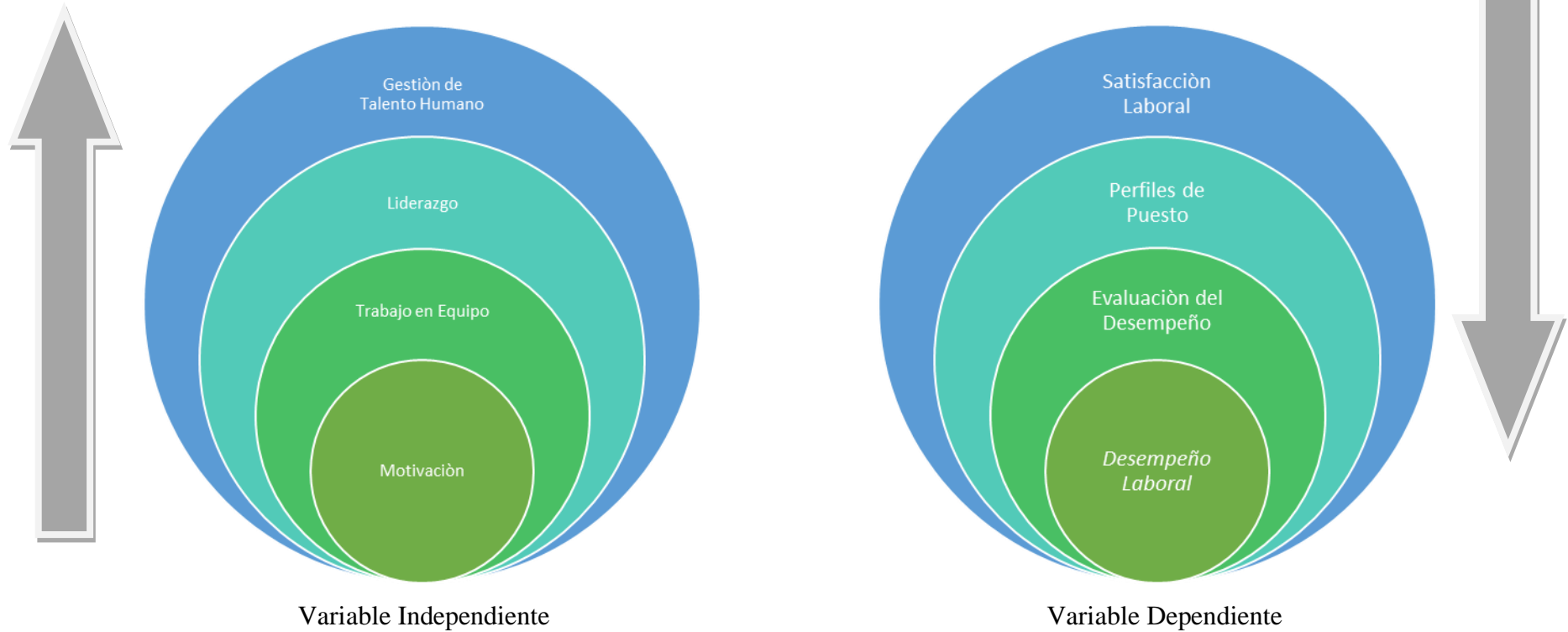
La investigación pretende también generar un impacto positivo para el personal en el ámbito educativo porque se centra en determinar que la motivación es fundamental en el desempeño laboral dentro de una institución u organización y, así, quienes la conforman se sientan incentivados dentro de ella y su desempeño aumente al igual que su rendimiento.

La investigación es factible porque se tiene las suficientes fuentes de consulta, además se dispuso de todos los materiales, recursos y herramientas necesarias para satisfacer la necesidad de solucionar el problema del desempeño laboral y poder generar la motivación adecuada para el talento humano.

Los beneficiarios de esta investigación son los funcionarios de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, de la provincia de Bolívar.

4.4. Marco Teórico de Referencia

Figura 1: Categorías Fundamentales



Elaborado por: El autor

En el estudio realizado por Orbe y Ordoñez (2018) denominado “Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar”, concluyen que la motivación laboral está sujeta a varios factores que influyen en el desempeño de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar, por lo que no existen programas de formación y capacitación que permitan mantener a sus empleados actualizados en sus áreas de conocimiento, así como también las instancias superiores no respaldan a sus empleados para ser partícipes de eventos de capacitación. Además, que el sistema de acciones propuesto motiva el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio respondiendo a las necesidades motivacionales de los empleados.

Para Salazar y Gutiérrez (2016), en su investigación titulada “La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?”, concluyen que la motivación laboral no solo es una estrategia que ayuda a establecer y conservar los principios y valores corporativos que orienten a los trabajadores a desenvolver un profundo desempeño, sino que también esta conducta repercute positivamente en los intereses de la organización y así, exista una mayor productividad, una mayor implicación y un mayor rendimiento laboral; es decir, que las estrategias y el desarrollo de las personas siempre serán un factor determinante en el logro de los objetivos empresariales y personales de los trabajadores.

Por otra parte, Marin y Placencia (2017), en su estudio denominado “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, concluyeron que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado” y el nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

Mientras que, Enríquez y Calderón (2017), en su proyecto titulado “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, concluyen que en general los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen falencias en la comunicación con las autoridades, por lo que se identifica que dentro de la

institución no se acoplan adecuadamente todos los factores para que el ambiente laboral sea positivo entre sus colaboradores.

Para el autor Rosas (2017), en su investigación titulada “Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del cicloavanzado de la región Puno”, concluye que existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, al igual que la relación entre la significación de la tarea y el compromiso organizacional. Finalmente, el beneficio económico y el compromiso organizacional tiene una correlación de ($r=0.247$), el 59,3% de docentes estuvieron insatisfechos con los beneficios económicos por parte del Ministerio de Educación.

4.4.1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La gestión de Talento Humano se describe como el conjunto del total de procesos dentro de las organizaciones para el correcto desenvolvimiento de los colaboradores, entre las más importantes se destaca el poder atraer, motivar y mantener a la fuerza laboral para el mejor desarrollo de las funciones para el correcto cumplimiento de los objetivos empresariales.

Para Barrios, Gallego, López, y Restrepo (2016) la gestión del talento humano o GTH en las empresas se ha transformado en las llamadas secretarías de bienestar en el siglo XIX, de las cuales su interés se centraba en la tranquilidad, tanto física como mental del empleado, llevando por las dependencias de personal encargados de escuchar las preocupaciones sobre la eficiencia y luego por los encargados de relaciones industriales que manejan de los acuerdos entre las partes y, así, finalmente llegar a la denominada gerencia de recursos humanos.

La gestión del talento está ligada a las organizaciones y aparece en los años 90 como el medio para integrar nuevos talentos o colaboradores dentro de la organización, también busca conservar y hacer que el talento humano crezca para tener un considerable número de funcionarios de alto potencial que crezcan en su valor, dependiendo de los sectores, tendrán la importancia en el capital humano. Cabe

manifestar que el perfil académico no será suficiente, ya que se deberá hacer una correcta selección de personal para el correcto desarrollo de la empresa (De los Reyes y Molina, 2016).

Para Jara, Asmat, Alberca, Pintado, y Medina (2018) la gestión de talento humano radica en admitir una orientación estratégica de dirección, para alcanzar la mejor creación de valor para la empresa, por medio de varias tareas, capacidades y habilidades en la consecución de resultados para ser competitivo a corto, mediano y largo plazo. El ser humano es indispensable para el funcionamiento de una institución, esto es, que es su activo más importante.

La GTH ayuda a los principales procesos para aumentar los procedimientos, tales como (Jara et. Al., 2018):

- Reclutamiento.
- Selección.
- Capacitación.
- Recompensa.
- Evaluación del desempeño.

Bell, Espín, y Espín (2015) consideran que la gestión de talento humano aporta un valor agregado a las instituciones del sector público, ya que en la actualidad existe más exigencia de los clientes, tanto internos como externos, por lo que es de vital importancia que exista un cambio, dejando a un lado los esquemas inflexibles y enredados de las entidades públicas.

Por una parte, en el Ecuador se busca dar un enfoque estratégico para la dirección para obtener la mejor cadena de valor para los funcionarios públicos, clientes y sociedad en general para el mejoramiento del Buen Vivir. Por otra parte, Carrasco (2017) considera que tanto la gestión del talento humano y el desempeño del personal tienen conexiones entre la motivación, productividad y compromiso organizacional como resultado de buenas prácticas en la gestión del recurso humano,

lo que recae en los líderes dentro de la empresa, la vez que ellos descubren, fortalecen o transforman las capacidades del talento humano a su cargo por medio de decisiones organizacionales.

La gestión de las competencias es de vital importancia para el desempeño empresarial ya que se enfoca en lo que los colaboradores “serán capaces de hacer”, ello incluye pensamiento estratégico y mayor integración entre el sistema de trabajo; sin embargo, la estrategia y la cultura organizacional varían y dependen de las necesidades de cada empresa, del mercado, del número de colaboradores y de los criterios de sus directivos (Junco y Santamaría, 2018).

Además, se afirma que la gestión del talento humano implica los aportes de cada funcionario al logro de propósitos institucionales. Existen tres dimensiones del concepto de competencia: a) la competencia como capacidad real, es decir, tangible, observable y demostrable; b) la competencia implica las esferas de conocimientos (saber), actitudes (saber ser) y aptitudes (saber hacer); c) la competencia conlleva una relación de alineamiento entre el desempeño individual y los propósitos de la organización (Molina, Oquendo, Rodríguez, Montoya, Vega, Lagos, Arboleda, 2016).

La gestión de talento humano también permite el desarrollo del potencial estratégico de los individuos que componen la organización, lo que requiere de un sólido compromiso del área de gestión humana con los planes estratégicos de la misma. El gerente debe transformar las estrategias empresariales en prioridades de recursos humanos, por lo que se solicita comprender y asociar la estrategia organizacional hacia los procedimientos de trabajo, desarrollándola de manera eficiente para seguir adelante. Además, es un término nuevo y poco familiar, un desafío difícil y, a la vez, atractivo, pero queda mucho por hacer.

Actualmente, se exige que las organizaciones sean flexibles, dinámicas y se adapten a la ardua evolución de la sociedad y mercados, ya que constituyen espacios indispensables para adaptar su gestión de forma rápida y ágil para evitar quedar desfasados. En el futuro se deberá acoger un enfoque global e implementarlo como

una estrategia competitiva, donde las capacidades, los procesos y prácticas que permiten su funcionamiento, queden estructurados para ser aplicados de manera eficaz para transformarse en valor añadido en la organización (Ramirez y Villalobos, 2018).

No obstante, en los años ochenta la GTH no tenía mucha importancia dentro de las empresas. Ésta no era tomada en cuenta y se la consideraba como una función básica y rudimentaria, ya que no existía una alta rotación del personal; además, que la tecnología era muy básica y el mercado no tenía variaciones, por lo que las organizaciones solo buscaban colaboradores que tengan competencias muy básicas para un puesto y la preparaban con las funciones que debería ejecutar y que luego podría ascender por el tiempo dentro de la empresa o por el cumplimiento de las metas en su puesto.

Los tiempos han cambiado y ahora la GTH ha ganado mucha importancia dentro de las empresas, y han comprendido que el capital humano servirá para mantener la competitividad y diferenciarse de la competencia (Romero y Salcedo, 2019).

Para Vera y Blanco (2019) los “Modelos de gestión estratégica del talento humano” que son diversos, algunos siguen un enfoque universalista frente a otros con un enfoque contingente. Los del enfoque universalista, nos dan a conocer la existencia de mejores prácticas de gestión en los recursos humanos, cualquiera que sea la situación de la organización.

Mientras que el enfoque contingente habla de la orientación de las prácticas dependerá de variables organizativas y del entorno, señalando la estrategia de la empresa como una de las principales variables (Hollenbeck et al. 2002; Lawrence y Lorsch, 1967; Nienhüser, 2008; Van de Ven y Drazin, 1985; Wei, 2006).

No obstante, cabe resaltar que entre los modelos de gestión de los recursos humanos más utilizados en la literatura están los siguientes:

- Modelo de Miles y Snow (1978, 1986).

- Modelo de Álvarez de Zayas (1996).
- Modelo de Arthur (1992; 1994).
- Modelo de Schuler y Jackson (1987).
- Modelo de Harper y Lynch (1992)”.

4.4.2 LIDERAZGO

García y Martín (2018) definen el liderazgo como el arte de convencer a la multitud que te acompaña para alcanzar un objetivo en común. Mientras que, para Götz (2015) el liderazgo tiene como característica principal el diseño y la conducción política que trabaja dentro de los límites dentro de la estructura, ya sea dentro de la parte nacional u internacional para la toma de decisiones y las convicciones de cómo debe ser un líder dentro de la organización.

Según Solanellas (2018), el liderazgo sirve para convencer a la gente y éste tiene tres partes diferenciadas, que son el líder, sus seguidores y el objetivo común. En la actualidad, el líder tiene responsabilidades para alcanzar objetivos que es la clave para que se lleven a cabo las cosas, sin embargo, éste tiene dificultades tales como: la aplicación de técnicas de inteligencia emocional, que consiste en saber sacar lo mejor de cada uno y tener una comunicación clara y continua para lograr los objetivos planteados.

Otros autores como Moral, Amores, Ritacco, y Fullan (2016) consideran que el liderazgo no solo depende de manera principal de la imagen de un líder dentro de la organización, sino de un procedimiento de compromiso en el que hace que el liderazgo no es individual sino en conjunto y estos sirven para mejorar el proceso educativo.

Para Guimerá (2018) el liderazgo estratégico es algo más que una ecuación que recopila al liderazgo y la estrategia. La estrategia hace mención a un alto nivel de decisión y control, además de un punto de inicio para la existencia de un grupo de colaboradores.

Para Escandon, Hurtado, Stogli, Robbins (2016) los estilos de liderazgo se establecen por sus características y habilidades propias, los cuales son: en primer lugar, el líder democrático, que es considerado para impulsar el bienestar del grupo, está abierto a las consideraciones de sus colaboradores, permite que lo ayuden en la toma de decisiones y piensa que los colaboradores están motivados para hacer lo correcto. En segundo lugar, el autocrático que tiene las siguientes consideraciones: a) Los subalternos no son parte de la toma de decisiones; b) mano dura con los empleados; c) son rígidos; d) No dan explicación de su conducta.

Por último, el tercer estilo es el estilo liberal que se determina por lo siguiente: a) El líder muy poco interviene con su mando y da libertad a los subordinados, b) El gerente confía en como realizan el trabajo sus subordinados, como alcanzan sus objetivos, c) El líder ayuda a encontrar la información necesaria y confirmar el contacto con el medio ambiente, d) El medio más importante es la comunicación y sirve para tomar decisiones, e) Se fija metas, y f) La gran parte de la organización tiene autonomía.

Alonso, Álvarez y Alferman (2015) definen al liderazgo como el arte de poner una balanza entre los beneficios y costos del líder y sus dirigidos por lo que se cree que la productividad y la satisfacción de los individuos dependen del nivel que exista de relación entre el liderazgo del gerente con el liderazgo que los subordinados preferirían y la conducta que sea pedida ante una etapa determinada.

García, Silva y Rubiano (2016) consideran que el liderazgo puede definirse como un procedimiento en el cual el individuo o un grupo de individuos predominan sobre terceros, con el fin de obtener un propósito en común. Mientras que los autores García y Rubiano (2011) consideran que se debe interpretar al liderazgo como desarrollo más no como un catálogo, esto conlleva a que exista un cambio para mejorar y transformar a los individuos que están en el proceso (Silva Peralta, Olsen, Pezzi, y Sanjurjo, 2016).

Para, Bass (2015) existe un liderazgo transformacional que es el de vital importancia en las empresas, tanto en la parte directiva como el resto del equipo de trabajo los

que deben participar con todas las responsabilidades y que se sientan identificados y sigan una misma dirección, para cumplir objetivos, esto permitirá que exista un buen clima laboral.

4.4.3 TRABAJO EN EQUIPO

Para Gasca, Peña, Gómez, Plascencia Óscar, y Calvo, (2016) el trabajo en equipo es en esencia el desarrollo de cooperación para reducir falencias y mejorar las habilidades. Los esfuerzos no son suficientes si se los hace por separado, para ayudar a los colaboradores se debe desarrollar y mejorar habilidades de trabajo en equipo y, así, colaborar al mejoramiento de la instrucción y la coexistencia de habilidades de trabajo en equipo, de cooperación y de colaboración entre todos quienes conforman la organización.

Las ventajas del trabajo en equipo son las siguientes (Robles, 2015):

- Mayor Productividad.
- Resolución de Conflictos.
- Comunicación eficaz y adecuada.
- Revalorización personal.
- Mejor actitud para trabajar con otras personas.

No obstante, también se considera que el trabajo en equipo puede presentar algunas desventajas, tales como (Robles, 2015):

- Ritmo de trabajo diferente.
- Aprendizaje y actitudes diferentes entre los colaboradores.
- Carencia de preparación de las mandos altos y medios.
- Mentalidad de los colaboradores.

Laredo y Ríos (2015) manifiestan que el trabajo en equipo es una competencia muy solicitada por parte de las organizaciones, ya que por su importancia ayuda a la mejora de la productividad de los operarios, a la vez que mejora el clima

organizacional. El mundo en que vivimos vive un constante cambio y esto hace que todas las organizaciones tengan como eje central de trabajadores, por lo que se debe buscar la adaptación del talento humano dentro del ambiente que se está desarrollando.

Martinez, García, y Santos (2014) consideran que el trabajo en equipo es el punto inicial del aprendizaje en la organización, ya que ayuda a que se gire de una tarea a otra a partir de las experiencias vividas y conocimientos adquiridos, tanto individuales y colectivos, para laborar bajo estructuras organizacionales que sirven para que la comunicación de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba sea eficaz, a la vez, que la toma de decisiones sirve para que exista una cultura basada en la confianza, la responsabilidad y el respeto.

Sin Embargo, los autores Barraycoa y Lasaga (2010) consideran que el trabajo en equipo es la capacidad de incorporarse en grupos de trabajo para lograr objetivos en común; en este sentido, se pueden indicar varios aspectos psicosociales que impulsan esta competencia:

- Capacidad de integración.
- Comunicación interpersonal.
- Empatía.
- Capacidad para conseguir encultured knowledge.
- Responsabilidad y compromiso.
- Toma de decisiones y gestión del tiempo.

“El trabajo en equipo es una capacidad para poder incorporarse en comunidades de trabajo para así alcanzar objetivos en común. Para cumplir con este fin, es necesario considerar aspectos psicosociales que aumenten este tipo de competencia, tal como: comunicación interpersonal, capacidad de integración, capacidad para aprovechar los conocimientos empatía y habilidades individuales para así mejorar el conocimiento grupal, su compromiso, toma de decisiones, gestión del tiempo y responsabilidad” (Díaz, Martinez, y Méndez, 2016: 53-65).

La mayoría de los autores investigados manifiestan que el trabajo en equipo es uno de los componentes más significativos en toda empresa, ya que al momento que los

individuos están dedicados y se esfuerzan para poder cumplir objetivos en común, la palabra “equipo”, incluye el sentimiento de “pertenencia” a más de un individuo, lo que significa que las metas planteadas no se podrán conseguir sin apoyo de todos los asociados.

Por lo general, se considera que el trabajo en equipo sólo son reuniones de un grupo de personas, pero la realidad es que es algo más, significa responsabilidad y cooperación entre los miembros del grupo. No obstante, es importante que exista un líder que brinde armonía, creatividad, y cooperación entre todos los miembros del equipo (Fajre, 2018).

El trabajo en equipo se define por la comunicación fluida entre los individuos, la misma que se basa en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Además, se centra en los objetivos a cumplir en un clima de confianza y de reciprocidad entre los miembros del equipo, donde predomine la cooperación conjunta, esto significa no escatimar en esfuerzos y acomodar las competencias alrededor de un objetivo en común (Matos, Martínez, Barreto, y Vethencourt, 2018).

El trabajo en equipo, determinado por (Bejarano, 2019) es un grupo de conducta, acciones, conocimientos y conductas que permiten el trabajo a ejecutar, se observa cada vez más un factor necesario del trabajo a realizar. Este conlleva tomar decisiones acordadas, estudiar las causas del enfrentamiento e intentar solucionarlos, así como convenir que los objetivos sean claros para poder ser aceptados por el equipo, lo que estimula a los sujetos para que colabore con sus propios ideales, haciendo todo lo posible para respaldar que el trabajo sea valorado y, finalmente, compartiendo el liderazgo cuando sea necesario.

Para (Camús, 2015) las ventajas más importantes del trabajo en equipo son “rendimiento óptimo, calidad, problemas mejor resueltos, decisiones eficaces, alta moral del grupo, flexibilidad y desarrollo personal de sus miembros”. Por otra parte, para ser grupos eficientes deben reflexionar sobre el entorno empresarial, implementar objetivos posibles y claros, buena comunicación, toma de decisiones democrática y un líder que domine al equipo.

4.4.4 MOTIVACIÓN

Zarauz y Ruiz (2016) detallan que la Teoría Motivacional de la Autodeterminación está compuesta por diferentes niveles que son: la motivación intrínseca (predomina al involucrarse en una actividad por iniciativa propia y por el placer y satisfacción derivados de esta participación), la extrínseca (la explican como un medio para conseguir un objetivo, y no para su propio beneficio), y la motivación es un estado en que no se está motivado, no tiene un propósito, y experimenta efectos negativos.

Cera, Almagro , Conde, y Saénz (2015) mencionan que la motivación se da a conocer como un concepto abstracto, multidimensional y explicativo del comportamiento humano. Aunque numerosos autores han querido explicarla, todos coinciden en tres elementos clave: dirección, intensidad y persistencia de la conducta.

En este contexto, se estudia la motivación como una articulación que manda la dirección, intensidad y persistencia de la conducta. La dirección hace mención de las metas que una persona elige perseguir, la intensidad se refiere a la cantidad de impulso que invierte para lograrlas, y la tenacidad a cuánto tiempo continúa en la persecución de las mismas.

Valenzuela, Muñoz, Silva, y Precht (2015) consideran que cuando se habla de motivación se hace alusión al impulso de realizar el trabajo encomendado como acuerdo para el aprendizaje de las funciones asignadas, la que sirve para dar valor de las tareas asignadas y dar los motivos que dan sentido a la activación de dichos recursos cognitivos en pos del aprendizaje (motivos para aprender). Mientras que Castaño, Maíz y Garay (2015) dan a conocer que la motivación ya ha sido identificada previamente y como una variable que ayuda la mejora del desempeño de todos los colaboradores.

El autor Galván (2015) considera que la motivación laboral es un grupo de esfuerzos mediante los cuales el individuo desempeña varias ocupaciones para alcanzar una

meta. Las causas que procesan a un hombre o mujer a trabajar son múltiples, pero indistintamente de un factor económico. Es importante que las organizaciones fortalezcan la relación y conocimientos de sus empleados, que conozcan cuales son los motivos que los promueven a trabajar.

La motivación es un término que se lo usa en toda índole ya sea: necesidades, deseos, impulsos y está dominada por varias causas. Es por esto, que al estudiar al ser humano se ha tratado de encontrar muchas perspectivas para poder identificar como las personas mejoran el desempeño de su trabajo, pese a que sus conocimientos y destrezas sean parecidas.

Para Carrilón (2015) la motivación humana comienza cuando se pasa desde la psicología a la administración, y lo que trata de demostrar es el cómo se comporta el individuo ligado a la productividad; es por esto, que se considera a la motivación al comportamiento ocasionado por necesidades internas del individuo y trata de cumplir objetivos que lleguen a complacer las necesidades.

4.4.5 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es un concepto que ha sido ampliamente estudiado desde 1935, básicamente, con instrumentos que valoran el grado en que se presenta y la vinculan con un sin fin de factores generadores, así como con los efectos de su mayor o menor presencia en los trabajadores, por ejemplo, mayor productividad a mayor satisfacción laboral.

Entre los autores más citados sobre el tema está Peiró, quien manifiesta que la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por una persona hacia su situación de trabajo. Las investigaciones sobre el tema, generalmente, son de corte explicativo y hablan del grado de satisfacción laboral de los trabajadores o de sus determinantes. Sin embargo, existen algunas investigaciones realizadas bajo la perspectiva cualitativa, que aportan una visión diferente o emir del problema (López, Aguilera, Delgado, Torres, Soltero, Acosta, 2014).

La satisfacción dentro del trabajo se puede especificar como una condición psicológica del trabajador frente a las funciones asignadas, lo que evidencia un conjunto de actitudes y sensaciones. La satisfacción o insatisfacción depende de muchos factores, tales como el entorno físico del lugar de trabajo, la forma en la que se expone a los jefes, el trato que reciben, la forma en cómo se siente en su labor, el utilizar o alcanzar conocimientos actualizados y por otra parte poder asumir retos (Molina, Pérez, y Lizárraga, 2019).

Chiang y San Martín (2015) detallan que a mediados de los años 30 comienza la investigación sobre la satisfacción en el trabajo, el cual alcanzó su punto más alto en los años 60. En los 70 se hablan los efectos de las condiciones de trabajo y sus factores de satisfacción; mientras que en los años 80 se habla más de la calidad de vida en el trabajo, en su conmoción en la salud mental y las relaciones con la familia y en los años 90, se ve el desarrollo del talento humano.

En esta última década se define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la apreciación relativa de las prácticas laborales del individuo y su respuesta en las funciones encomendadas. Según Price y Muller (1986) la satisfacción es el grado del gusto por su empleo. Otros autores como Porter y Lawler (1967) manifiesta que la satisfacción laboral es producto de la motivación y el desempeño en el trabajo.

Solana y Omar (2017) manifiestan que, desde las primeras investigaciones en 1935 hasta las últimas en 2014, se considera que la satisfacción en el ámbito laboral ha sido considerada un activo estratégico debido a que interfiere en el rendimiento organizacional y la tranquilidad de los colaboradores. Los resultados indican que si el talento humano está complacido estarán motivados y comprometidos (Omar, 2010). Sin embargo, este tema ha variado según la óptica desde la óptica afectiva, se lo toma como un sentimiento positivo que prueba un individuo al realizar un trabajo que le interesa y desde la cognitiva se ha entendido como una evaluación objetiva o un dictamen medible sobre el trabajo.

Lupano y Castro (2018) detallan que la satisfacción laboral es una postura que las personas tienen hacia su trabajo y que engloba diferentes caras (satisfacción con el superior, con los compañeros, con el salario, con las posibilidades de ascender y el trabajo en general).

La satisfacción laboral es una reacción que aparecen al cruzar las realidades laborales con las expectativas generadas con la realidad, lo que se busca es conocer los niveles de agrado que los empleados tienen en relación a su realidad laboral, y buscar las reacciones afectivas con el empleo, sin ver aspectos particulares de estas realidades (Wright y Cropanzano, 2000).

Tradicionalmente, se ha explicado a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, resultado de apreciar el trabajo como un facilitador para la cosechar los valores laborales de los individuos (Locke, 1969). No obstante, al hacer referencia a la figura del docente, este concepto obtiene un matiz específico. Así, se puede hablar de la satisfacción laboral del docente como las reacciones afectivas de este en cuanto a su rol en la enseñanza (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

“El estudio de la satisfacción laboral es relevante, debido a que se ha encontrado asociada a diferentes variables de tendencia en el funcionamiento organizacional, y de manera particular en la dinámica de trabajo, lo que existe evidencia empírica sobre la relación negativa entre la satisfacción de los trabajadores con la vida y su nivel de absentismo, así como con la intención de abandonar el puesto de trabajo y se deberá buscar una política educativa productiva, ya que al tener niveles bajos de satisfacción pueden conducir costes añadidos, como la sustitución de profesorado o su reemplazo” (Tomás, De los Santos, y Fernández, 2019: 63-75).

Según los autores Álvarez, López, y Silva (2019) la satisfacción laboral compuesta por diferentes dimensiones entre las que se destacan: la remuneración, tareas a realizar, oportunidades de progresar y relaciones interpersonales; las mismas que concuerdan por la interacción entre el individuo y las características de su clima laboral, se puede definir, como la manera de proceder que el trabajador, un estado psicológico, que se presenta por la manifestación a varias condiciones laborales, lo

cual varía según la personalidad y lo que el empleado realice como su acción laboral y que intervendrán de manera significativa en su proceder.

No hay que olvidar que la satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo –esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo se ha convertido en una cuestión del máximo interés para los trabajadores y para las organizaciones en las que trabajan.

Anaya y Suárez (2007) dan a conocer que en la actualidad la satisfacción laboral constituye una de las variables más estudiada en la investigación sobre conducta organizacional, y su evaluación está cada vez más extendida entre aquellas organizaciones que ven en la mejora de la satisfacción laboral de sus empleados no sólo un medio para contribuir al logro de objetivos organizacionales, sino, también, la posibilidad de que estas personas disfruten de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional.

En palabras de Alarcón, Gaytán, y Ruiz (2018: 503-513) la satisfacción laboral es:

“un componente de gran beneficio para que las empresas por medio de esta medición puedan establecer relación con las vivencias del recurso humano, para tomarlo como una percepción real del estado en el que se encuentra el ambiente laboral y que por obvias razones será determinante al momento de actuar el trabajador, la satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, una parte principal dentro de esto es la actitud, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio empresarial”

4.4.6 Enfoques para el estudio de la satisfacción laboral

“A inicios del siglo XX, el interés de la comunidad científica se ha dirigido a examinar los determinantes de la satisfacción laboral, interponiéndose los estudios destacados centrados en las características de la situación, llamados situacionalistas, y los más fuertemente centrados en las características del individuo, son los disposicionalistas.

A continuación, se realizará una descripción de estos enfoques:

- **Enfoque Situacionista**

Está basada en el diseño del trabajo, apareció a principios de la Segunda Guerra Mundial, el situacionismo sostiene que las empresas constituyen situaciones fuertes y ejercen influencia sobre las actitudes y bienestar de los colaboradores en la parte individual y grupal.

- **Enfoque disposicional**

Apareció a mediados de los ochenta, existen varios dentro de este uno de ellos es el de los Cinco Grandes Rasgos de personalidad que son: neuroticismo describe un estado emocional esencialmente negativo que conduce al sujeto a percibir de manera negativa los eventos que acontecen en su vida y a reaccionar ante ellos en el mismo sentido.

La extraversión implica una predisposición del individuo a experimentar emociones positivas. El tercero la apertura a la experiencia, refiere a la disposición del sujeto a exponerse a nuevas experiencias y a concebir creativamente su futuro. El cuarto, la amabilidad, refiere a la medida en la que el individuo se muestra respetuoso, tolerante y tranquilo. Finalmente, el último de los rasgos del modelo, la responsabilidad, resulta representativa del grado en que el sujeto se encuentra enfocado en sus objetivos y orienta su comportamiento hacia su logro.

- **Enfoque interaccionista**

El siglo XXI fue testigo del surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, como un intento por subsanar las limitaciones propias del disposicionalismo y del situacionismo pese a que los argumentos en favor del empleo de una perspectiva interaccionista parecieran haberse incrementado sustancialmente, el corpus de evidencia empírica generado desde este enfoque resulta aún limitado” (Pujol, 2018, págs. 3-18).

4.4.7 PERFILES DE PUESTO

Los perfiles de puesto plantean el procedimiento de gestión en tres funciones, las mismas que se detallan a continuación: **1)** evaluación diagnóstica, la cual crea principios para posteriores funciones. **2)** actividad, nombrada como desarrollo y planeamiento de trayectoria laboral, se basa en levantar un plan de desarrollo de las

destrezas por medio de las necesidades establecidas en la evaluación diagnóstica. **3)** evaluación de desempeño su objetivo es la comprobación de los resultados esperados. En las actividades, es necesario reconocer los perfiles de cada cargo, basados en las competencias demandadas para desempeñar el cargo (Sandoval, Montaña, Miguel, y Ramos, 2012).

En este sentido, las acciones del desarrollo de gestión se organizan como una cadena de valor, que posibilita la formación con la Planificación Estratégica y Talento Humano de las empresas, aquí se puede fijar las necesidades presentes y futuras de los empleados conforme los objetivos de desarrollo en la empresa. De los perfiles de puesto proviene el análisis y diseño de los cargos y estos están conectados con los objetivos fundamentales definidos para que favorezcan el desempeño sobresaliente de los empleados y de la misma manera la productividad de la empresa.

Para determinar el estado de los perfiles de cargo se toma como alusión aspectos que se benefician su valor como herramienta de integración y llevan la gestión estratégica e integrada del talento humano de la siguiente manera (Díaz, Caballero y Becerra, 2016):

- Correspondencia con los cargos aprobados en la empresa.
- Procedimiento asociado a su diseño.
- Origen del perfil.
- Vínculo con el sistema de competencias.
- Percepción de su impacto en los sistemas de gestión de la empresa.

Para López (2017) la propuesta de un perfil de cargo bajo seguridad y salud ocupacional, sirve para promover una gestión organizacional protectora en concordancia con la posibilidad de que existan circunstancias o enfermedades bajo la denominación de profesional que se den por efecto de la actividad laboral, así también reducir el peligro como operarios de cada organización por las horas perdidas por los antes expuestas, los valores que estas horas representan y la afectación a la producción que esto lleva a la empresa.

En este caso, las organizaciones se centran en buscar mejorar el perfil de cada puesto según los requisitos del trabajo, además de buscar la medición del desempeño de un puesto. Al no realizar un apropiado levantamiento sobre las actividades del cargo no será capaz de reconocer los riesgos que esto conlleva.

4.4.8 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Los sistemas de medición de desempeño son instrumentos que sirven para estimular la gestión por resultados, que incluyen parámetros de medición de la gestión y metodologías de evaluación del rendimiento obtenido sobre las metas planeadas. También, favorecen para que exista una cultura de estudio de los insumos y procesos invertidos en la producción de los resultados, para especificar acciones que puedan mejorar el desempeño dentro de la administración (Iskandar, 2006).

La evaluación de desempeño se establece como indispensable dentro de la Administración del Talento Humano y complementa al resto de la organización, debido a que se puede comprobar, evaluar y ejecutar procesos tales como: selección, capacitación o estructura de cargos, etc. Además, es importante para la eficiencia de la empresa, dominar los puntos débiles y fortalezas del personal, conocer la calidad de los colaboradores, acepta construir un proyecto eficaz de selección de objetivo, apoya en la definición de competencias y al instaurar una base lógica e imparcial para retribuir el desempeño (Córdoba, Palacio, y Cortéz, 2015).

Díaz, Rosero y Obando (2018) manifiestan que la evaluación del desempeño laboral es desarrollada por la gestión, como uno de los más significativos indicadores para evaluar los resultados organizacionales. Existen muchas herramientas para su medición ya sea por el jefe inmediato, la evaluación objetiva, la grupal entre evaluador y evaluado, la calificación de la competencia, la autoevaluación y la retroalimentación.

Bravo (2015) comentan que hay una gran variedad de métodos que podrían valorarse sobre el desempeño. Las competencias, aptitudes, necesidades y cualidades están interactúan con la esencia del trabajo y de la empresa para mejorar comportamientos

y mejorar los resultados. Algunos ejemplos para la medición del desempeño son la medida de trabajo, importancia de trabajo, contribución, responsabilidad, entendimiento del trabajo, asistencia, supervisión, etc. buscando cumplir las metas a la par de los recursos de una manera correcta.

Morgan y Chiavenato (2015) dan a conocer que la evaluación 360 grados es un método que consiste en que un grupo de personas valore a otra por medio de competencias predefinidas, con base en comportamientos observables del trabajador en el desarrollo diario de su práctica profesional. El propio personal se autoevalúa y es evaluado por todo su entorno (jefes, pares, externos, clientes, subordinados, etc.), recibiendo así, de manera objetiva, la percepción de todas aquellas personas que observan y conocen su labor. De esta manera, el trabajador identifica sus fortalezas y debilidades, además de analizar y valorar las evaluaciones recibidas. Esto permite comparar los resultados obtenidos para mejorar su desarrollo personal y profesional.

Morga y Coexphal (2015) definen la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas. Su principal objetivo es determinar si los empleados están haciendo correctamente su labor, esta puede aportar información sobre la necesidad de mejorar del colaborador a nivel de conocimientos y habilidades.

Los autores indican además que la evaluación del desempeño debe basarse en cuatro aspectos:

- Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador.
- Comportamiento en su puesto de trabajo.
- Medios que utiliza el colaborador.
- Integración con los valores, cultura y objetivos de la organización.

La evaluación del desempeño es la que da a entender la importancia del desempeño de cada sujeto, en torno a cada una de las funciones que desempeña, de las metas y resultados que debe cumplir, y también de su probable desarrollo; es un método que

sirve para valorar, evaluar las cualidades de un individuo y, sobre todo, su aporte al desarrollo de la organización (Jara, Asmat, y Alberca, 2018).

La evaluación del desempeño laboral de los empleados es desarrollada por la administración, como uno de los principales indicadores para evaluar el rendimiento empresarial. Hay muchos instrumentos para determinar el desempeño de los individuos en general ya sea por una valoración directa por el jefe inmediato, una valoración objetiva, o la valoración grupal entre el evaluado y el evaluador, la valoración por competencias, la autoevaluación y la retroalimentación de 270 y 360 grados (Ledesma, Gutierrez, y Amancio, 2018).

4.4.9 DESEMPEÑO LABORAL

Sánchez, Laza y Ruiz (2018) detallan que el desempeño laboral es un término que tiene muchas acepciones. Puede ser considerado como la destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad o las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo determinado y que según los expertos están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él.

Por otra parte, Morgan (2015), mencionan que el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa, la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial de desarrollo a futuro, pero sobre todo, cuánto valor agrega a la organización.

Para Wade (2014) un desempeño constante, y sobre todo sostenible a través del tiempo, es crítico para el éxito de la empresa. Sin embargo, las empresas deben propiciar las condiciones para que esto se dé y así verse beneficiadas. Según dicho

autor, por un lado, el burnout (síndrome de quemado) de los colaboradores y, por otro, la demanda de atención constante y concentrada que requiere la empresa de parte de aquellos hace que se tengan que tomar medidas para equilibrar esa situación.

Según Peña y Durán (2015) el desempeño laboral está comprendido y ordenado por normativas, obstáculos, conocimientos, perspectivas de otros, demandas tecnológicas y económicas y recursos o asistencias indispensables para confirmar la naturaleza de la relación desempeño resultado, esta depende del contexto del trabajo, es decir, la tarea y las especificaciones del diseño del trabajo.

Los autores Quero, Mendoza y Torres (2015) consideran que el desempeño laboral comprende todas aquellas ocupaciones y trabajos que realiza un determinado trabajador en una determinada empresa; este llega a lo que el individuo ejecute todas las tareas encomendadas lo que hará que repercuta en el éxito del cumplimiento de objetivos planteados por la empresa.

Por otra parte, Carmona, Vargas y Rosas (2015) defienden que el desempeño laboral se centra en reconocer las necesidades de capacitación y evolución del trabajador basados en el seguimiento continuo de la competencia y habilidad del mismo, calculando la posibilidad de conceder un ascenso en la organización; sin embargo, el trabajador no es considerado como un individuo integral formado por sentimientos y emociones.

Velásquez (2017) detalla sobre como el desempeño laboral puede mejorar por medio del e-Training, ya que con estas herramientas las organizaciones buscan mejorar la eficacia y la eficiencia debido que permite la construcción colaborativa y participación de aprendizajes para el desarrollo de habilidades y destrezas.

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Cruz y Cuadra, 2017).

El desempeño laboral está envuelto y ordenado por normas, restricciones, instrucciones, expectativas de otros, exigencias tecnológicas y económicas, criterios de eficiencia, incentivos y recursos o ayudas necesarias para confirmar la calidad de la relación desempeño- resultado, este puede estropearse por la calidad de las condiciones personales y contextuales en que actúa un sujeto, ya sea por las eventualidades reales, o ya sea por la percepción que los individuos vayan a tener de la misma (Peña y Duràn, 2016) .

El desempeño laboral es la manera en la que los colaboradores de la empresa cumplen sus actividades diarias. El mismo se valora por medio del rendimiento, a través de elementos como aptitud de liderazgo, la administración del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad para examinar a cada funcionario de forma individual. Las observaciones del rendimiento laboral dentro de las organizaciones frecuentemente se realizan una vez al año y pueden diagnosticar a un empleado para considerar si el mismo es competente para ser ascendido o incluso si debiera ser separado de la empresa (Cabezas, 2016).

4. 5 Metodología

4.5.1. Enfoque de la Investigación

En la presente investigación se utilizará un enfoque mixto basado en el enfoque cuantitativo y cualitativo. Por un lado, el enfoque cuantitativo, que representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio, esto es, que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, en donde el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase, en nuestro caso, se utilizaran encuestas, las mismas que nos arrojaran datos numéricos que nos permitirán realizar un análisis del fenómeno de estudio. Por otro lado, el enfoque cualitativo que se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (Hernández Sampiere, Bapstista Lucio y Fernández Collado,

2014).

4.5.2. Modalidad de la Investigación

Como modalidad de investigación se aplicará la Investigación de campo, que consiste en sensibilizarse con el ambiente o entorno de la empresa en el cual se llevará a cabo el estudio, identificar informantes que aporten datos y guíen al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación, además de verificar la factibilidad del estudio (Hernández Sampiere, Bapstista Lucio y Fernández Collado, 2014).

Adicional, también aplicamos la investigación bibliográfica documental, la misma que ayuda al investigador local de diversas formas: puede ofrecerle un buen punto de partida, guiarlo en el enfoque y tratamiento que se le dará al problema de investigación, orientarlo respecto de los diversos elementos que intervienen en el problema, centrarlo en un problema específico, sugerirle cómo construir el marco teórico, para lo cual se investigará en libros revistas artículos etc. (Hernández Sampiere, Bapstista Lucio y Fernández Collado, 2014).

4.5.3. Tipos de Investigación

En la presente investigación se utilizarán dos tipos de investigación; por un lado, una investigación exploratoria, esto es, aquella que se emplea cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso, como es el caso de nuestro estudio acerca del *“La Motivación y el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación de la provincia Bolívar”*.

Además, se aplicará una investigación descriptiva, que busca especificar las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Al respecto del análisis realizado se describirá diferentes características del fenómeno en estudio (Hernández Sampiere, Bapstista Lucio y Fernández Collado, 2014).

Por otra parte, la investigación correlaciones ya que está sirve para realizar el estudio

de la relación entre 2 o más variables por medio de una población o grupo donde se busca realizar un posible pronóstico sobre un caso de estudio, (Lind, Marchal, y Wathen, 2012), en la presente investigación queremos medir, comprobar y explicar la relación entre las variables: Motivación y Desempeño Laboral.

4.5.4. Población y Muestra

La población según Lepkowski (citado por Hernandez Sampiere, Bapstista Lucio, y Fernández Collado, 2014) es aquel conjunto de todos los casos o grupos de individuos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Dentro de las Direcciones provinciales en la provincia Bolívar según los Indicadores para Educación correspondientes al año 2018 existe 3.006 docentes, los cuales se dividen en 4 Direcciones Distritales:

- 02D01 Guaranda Educación.
- 02D02 Chillanes Educación.
- 02D03 Chimbo San Miguel Educación.
- 02D04 Caluma – Echeandía – Las Naves Educación.

Para el presente estudio se tomará en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 288 docentes pertenecientes a la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación.

4.5.5 Instrumentos de recolección de información

En el presente proyecto de investigación se realizará por medio de los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación ya que son el objetivo de estudio, debido a que se necesita conocer si el estar motivados va a influenciar en su desempeño laboral al momento de impartir sus conocimientos a los estudiantes a su cargo.

Instrumento de recolección e información

- **Encuesta**

La técnica de encuesta es muy utilizada en los procedimientos de investigación, debido a que sirve para obtener y elaborar datos de manera eficaz y rápida, (Anguita y Donado, 2003). La misma que nos sirvió para la recolección de datos para poder medir nuestras variables de estudio. Posterior a esto los resultados servirán para plasmar el fundamento teórico de estudio. La encuesta (Anexo 1) consta de un total de 24 preguntas, las que se encuentran divididas de la siguiente manera:

- 4 preguntas que nos ayudarán a conocer la Descripción Sociodemográfica.
- 14 ítems de la variable independiente (Motivación).
- 6 preguntas de la variable dependiente (Desempeño Laboral).

El procesamiento de información de la presente investigación se realizará a través de SPSS, donde podremos verificar la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, validación de expertos, además de la correlación con Spearman.

4.5.6 Operacionalización de Variables

Tabla 1: Variable Independiente: La Motivación

Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento
	Expectativa	Autorrealización	¿Se siente satisfecho con su trabajo como docente? ¿Qué tan satisfecho está con el apoyo y las facilidades que le brinda el MINEDUC para desarrollarse profesionalmente?	Técnica: Encuesta
		Reconocimiento	¿Considera Ud. que los estudiantes de su institución valoran el trabajo que Ud. realiza como docente? ¿Considera Ud. que los padres de familia reconocen el esfuerzo de su trabajo con sus hijos?	Instrumento: Cuestionario
	Trabajo	Experiencia	¿Considera Ud. que la experiencia adquirida como docente favorece a mejorar el desempeño de sus funciones? ¿Considera que su experiencia le servirá para ascender a un mejor puesto dentro de la institución?	
		Estabilidad	¿Considera Ud. que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?	
		Conocimiento	¿Cuál es el nivel de uso de las TIC's para el desarrollo de sus conocimientos?	
	Personalidad	Carácter y Comportamiento	¿Dentro de su Institución se promueve la integración y cooperación entre toda la comunidad educativa?	

	Ambiente	Clima Laboral	¿Cuenta Ud. con el material necesario para cumplir con su trabajo?
			¿Cómo se siente con el rol que desempeña en la IE a la que pertenece?
		Relaciones Personales	¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene sobre las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros docentes?
			¿Qué tan satisfecho está con la relación que tiene con sus alumnos?
		Comunicación	¿Indique su nivel de satisfacción frente al accionar del Consejo Directivo de su institución para resolver conflictos que se suscitan?

Elaborado por: Cristhian Castillo

Tabla 2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Conceptualización	Categoría	Indicadores	Ítem	Técnica e Instrumento
	Ejecución	Funciones	¿Cuál es su percepción del trabajo que se le asigna como docente?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Actividades	¿Considera usted que las funciones que realiza como docente van de la mano con su perfil profesional?	
		Recompensa	¿Está satisfecho con la remuneración económica que percibo?	
	Logro de Metas	Cumplimiento de Objetivos	¿Durante el último año considera usted que cumplió los objetivos propuestos en su trabajo?	
	Satisfacción Laboral	Calidad Desarrollo Profesional	¿Está satisfecho con el apoyo y las facilidades que le brinda la institución para desarrollarse profesionalmente?	
	Competencias	Selección de Personal	¿Considera usted que la selección de personal dentro del MINEDUC es adecuada?	

Elaborado por: Cristhian Castillo

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación con su instrumento para la recolección de datos pertinentes ha sido validada por expertos de la Universidad Técnica de Ambato (ANEXO 2), además del Alfa de Cronbach, en donde se comprueba la fiabilidad y validez de datos.

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	20

Elaborado por: Cristhian Castillo

Luego de interpretar el Alfa en el sistema SPSS se pudo obtener un valor de fiabilidad del 0,817 lo que representa una excelente confiabilidad.

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

TABULACIÓN DE DATOS

En una primera parte se han recopilado datos demográficos de los encuestados para conocer el género, la edad y el nivel de estudios. Hay que recordar, que la muestra fue tomada de 288 encuestados de donde se arrojaron los siguientes resultados.

1. Género

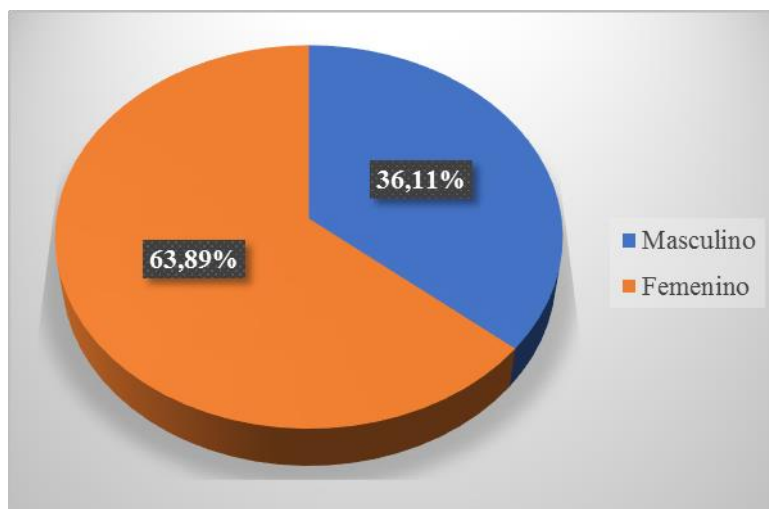
Tabla 4: Género de los encuestados

Género		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	104	36,11%
Femenino	184	63,89%
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 2: Género de los Encuestados



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

De los 288 docentes encuestados de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, el 63,98% fueron mujeres y el 36,11% fueron hombres.

Interpretación:

Los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta a la muestra de la investigación, podemos evidenciar que la planta docente está conformada mayoritariamente por personal femenino.

2. Edad

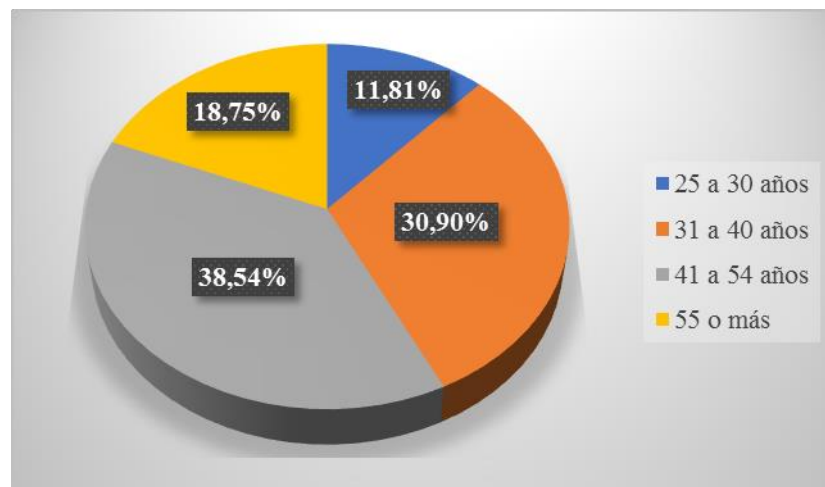
Tabla 5: Edad de los encuestados

Edad		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30 años	34	11,81
31 a 40 años	89	30,90
41 a 54 años	111	38,54
55 o más	54	18,75
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 3: Edad de los encuestados



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis e Interpretación:

Entre los docentes encuestados se encontró que el 38,54% tenían entre 41 a 50 años, seguido por un 30,90% que se encontraban en el rango de 31 a 40 años, un 18,75% siendo de 55 años o más y el restante 11,81% se encuentran entre los 25 a 30 años de

edad. El rango de edad de la mayoría de los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación se encuentra entre los 41 a 50 años.

3. Nivel de Estudios

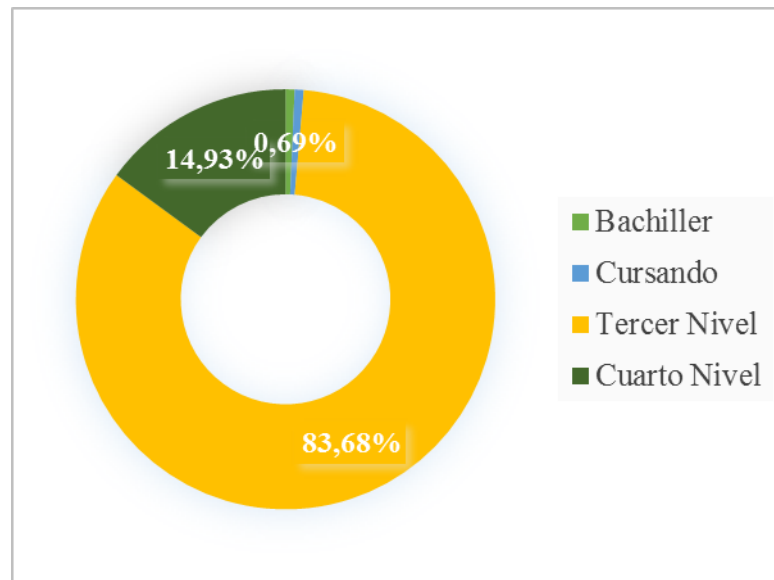
Tabla 6: Nivel de estudio de los encuestados

Nivel de Estudios		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	2	0,69
Cursando	2	0,69
Tercer Nivel	241	83,68
Cuarto Nivel	43	14,93
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 4: Nivel de estudios de los encuestados



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Del total de los docentes encuestados de la Dirección Distrital 02D02, el 83,68% se encuentran en el tercer nivel de educación, seguido por docentes que alcanzaron su cuarto nivel con el 14,93%. Cabe mencionar que dos de los docentes encuestados están cursando algún nivel de educación y dos más actualmente cuentan con un bachillerato, siendo su porcentaje inferior al 1% con un 0.69% cada uno.

Interpretación:

La planta docente de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación cuenta con nivel de tercer nivel, lo que sirve para que se desarrollen de una manera idónea al momento de impartir clases dentro de las aulas de clase, menos del 2% no tienen título de tercer nivel, pero se encuentran estudiando para mejorar sus destrezas y habilidades docentes.

4. Acceso y conectividad a Internet

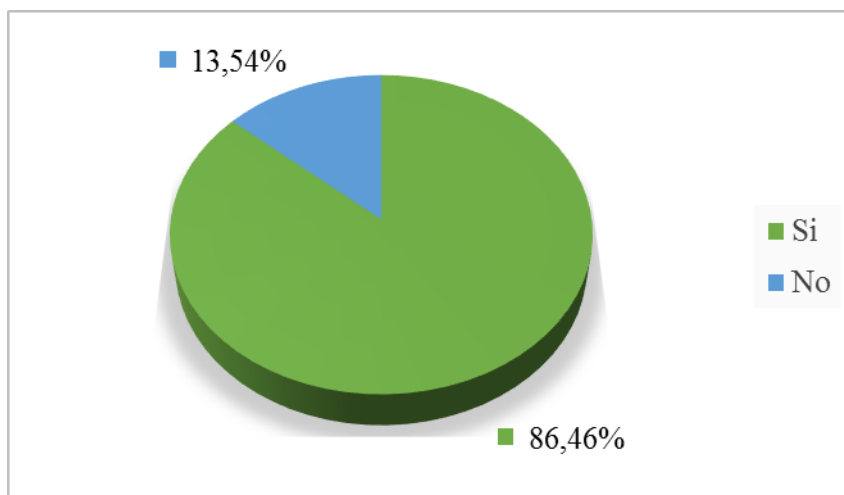
Tabla 7: Acceso a Internet de los Encuestados

Acceso a Internet		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	249	86,46
No	39	13,54
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 5: Acceso a Internet de los Encuestados



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Del total de encuestados se encontró que la mayor parte de los docentes, esto es un 86,46%, si cuenta con acceso a internet, sin embargo, el 13,54% respondió que aún no cuenta con acceso a este servicio.

Interpretación:

Actualmente, la educación on-line ha tomado protagonismo a nivel mundial, siendo el internet, el principal medio de enlace entre el docente y el alumno. No obstante, en Ecuador, el acceso a internet es todavía limitado, ya que no todos los docentes podrían ejercer sus labores sin este recurso.

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CORRESPONDEN AL TEMA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

5. ¿Se siente satisfecho con su trabajo como docente?

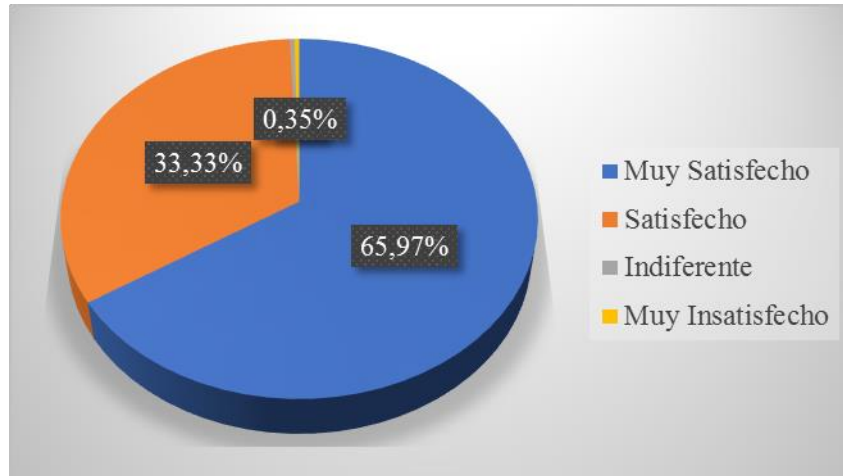
Tabla 8: Satisfacción del Cargo Docente

Satisfacción Cargo Docente		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	190	65,97
Satisfecho	96	33,33
Indiferente	1	0,35
Muy Insatisfecho	1	0,35
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 6: Satisfacción del Cargo Docente



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

En el presente análisis podemos ver que la mayoría de los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación está muy satisfecho con su trabajo, siendo esto representado por el 65,97%, seguido por el 33,33% que se encuentra satisfecho.

Contrario a esto vemos que 2 de los docentes encuestados se sienten, uno indiferente y otro muy insatisfecho con su trabajo, sin llegar a representar ni el 1% sino apenas el 0.35% cada uno del total de la muestra.

Interpretación:

Este resultado nos mostró que los docentes, en su totalidad, sienten satisfacción y conformidad con su labor en la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, frente a un bajo nivel de inconformidad.

6. ¿Qué tan satisfecho está con el apoyo y las facilidades que le brinda el Ministerio de Educación para desarrollarse profesionalmente?

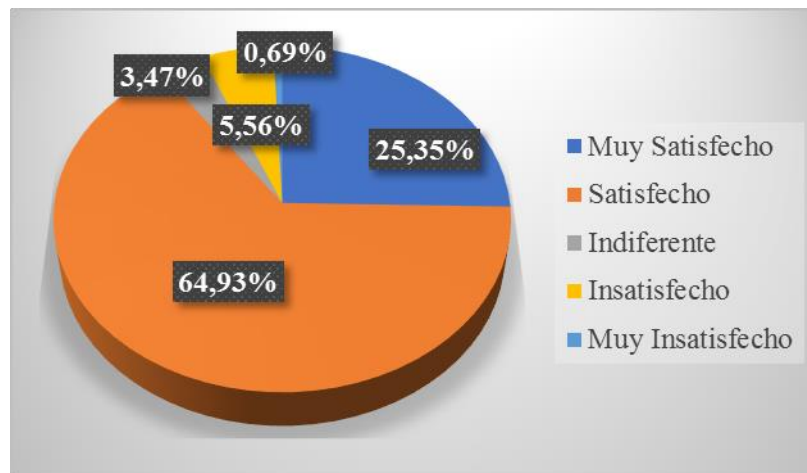
Tabla 9: Desarrollo Profesional

Desarrollo Profesional		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	73	25,35
Satisfecho	187	64,93
Indiferente	10	3,47
Insatisfecho	16	5,56
Muy Insatisfecho	2	0,69
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 7: Desarrollo Profesional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Como podemos observar el 64,93% de docentes está satisfecho, junto a un 25,35% que se encuentra muy satisfecho con el apoyo que les brinda el MINEDUC para su desarrollo profesional. Por otro lado, encontramos un 5,56% de docentes que se encuentran insatisfechos y un 0,69% se encuentran muy insatisfechos con las facilidades que les brinda el Ministerio de Educación. Observamos también que un 3,47% le es indiferente el desarrollo profesional.

Interpretación:

El desarrollo profesional de los docentes es muy importante para elevar el nivel educativo del país, el Ministerio de Educación realiza capacitaciones y elabora programas que incentivan a los docentes a crecer profesionalmente. Los resultados muestran que, es su mayoría, el personal del Distrito se encuentra satisfecho.

7. ¿Considera usted que los estudiantes de su institución valoran el trabajo que Ud. realiza como docente?

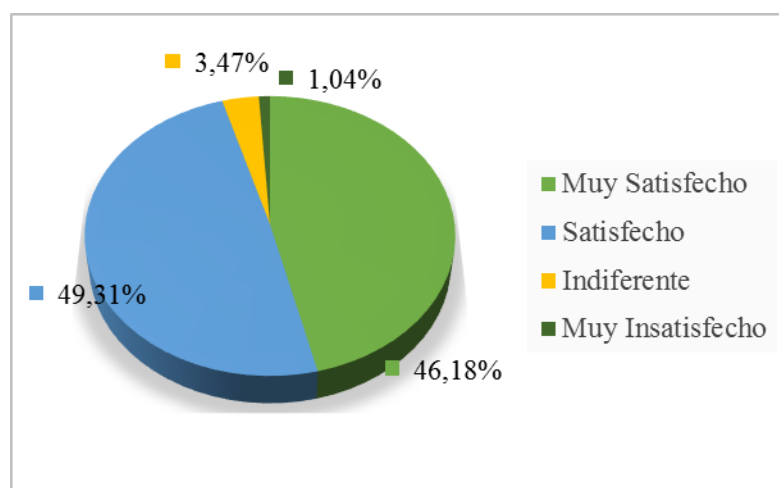
Tabla 10: Valoración de los Estudiantes

Valoración de los Estudiantes		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	133	46,18
Satisfecho	142	49,31
Indiferente	10	3,47
Muy Insatisfecho	3	1,04
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 8: Valoración de los Estudiantes



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Dentro de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, encontramos que el 49,31% de los docentes encuestados se encuentran satisfechos con la valoración que reciben de sus estudiantes, seguido de un 46,18% que se encuentra muy satisfecho. Se observa también que hay un mínimo porcentaje de docentes se encuentran muy insatisfecho el 1,04%; a la vez, que existe cierta indiferencia de los docentes ante la

valoración de su trabajo por parte de los estudiantes, siendo esta del 3,47% del total de la muestra.

Interpretación:

La valoración laboral es muy importante para que los docentes se sientan motivados y desarrollen de mejor manera su trabajo. Esto nos refleja que los docentes al encontrarse satisfechos con que el cargo que desempeñan realiza de mejor manera su trabajo, dando como resultado el sentirse valorados por sus estudiantes y así cuentan con la motivación para desempeñar sus labores.

8. ¿Considera usted que los padres de familia reconocen su esfuerzo de trabajo con sus hijos?

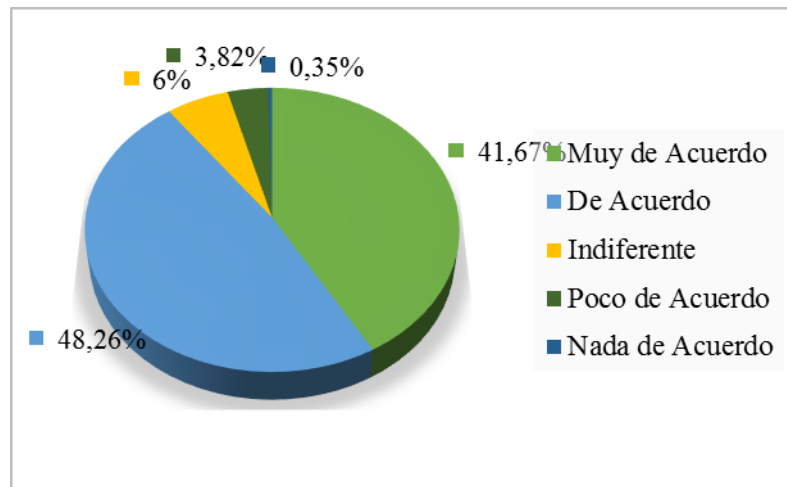
Tabla 11: Reconocimiento de los Padres

Reconocimiento de los Padres		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	120	41,67
De Acuerdo	139	48,26
Indiferente	17	5,90
Poco de Acuerdo	11	3,82
Nada de Acuerdo	1	0,35
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 9: Reconocimiento de los Padres



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Los datos recogidos tras la aplicación de la encuesta nos muestran que un 48,26% detallan estar De Acuerdo, junto a un 41,67% que están Muy de Acuerdo. Contrario a lo antes mencionado con un porcentaje menor vemos un 3,82% que se encuentra Poco de Acuerdo, mientras que un escaso 0,35% detalla estar Nada de Acuerdo. Por último, 5,90% que se muestra indiferente ante el reconocimiento de los padres.

Interpretación:

Uno de los aspectos dentro de la motivación laboral es la valoración, por ello se ha tomado en cuenta la relación que tienen los docentes con los padres de familia. En base al análisis de qué tan de acuerdo están los docentes con el reconocimiento de los padres hacia su trabajo. Por ello, se puede concluir que la mayoría de los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación al sentir el reconocimiento de los padres tienen un vínculo positivo con los mismos.

9. ¿Está satisfecho con la remuneración económica que percibe?

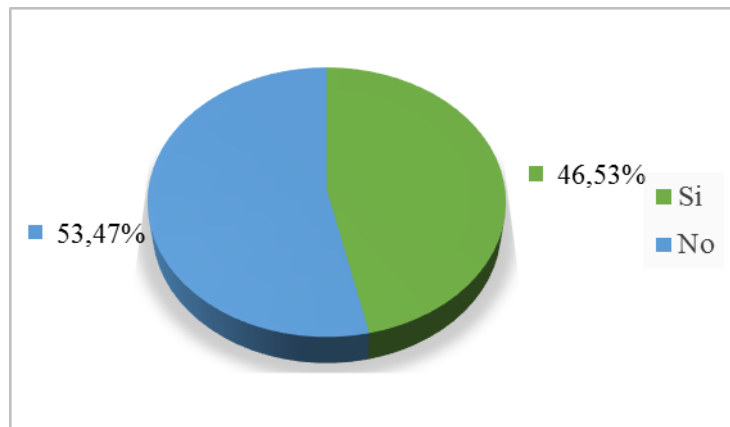
Tabla 12: Satisfacción Remuneración

Sueldos y Salarios		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	134	46,53
No	154	53,47
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 10: Satisfacción Remuneración



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

De la muestra analizada en la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación se observó que el 53,47% no se encuentra satisfecho con la remuneración recibida frente a un 46,53% de docentes que si se encuentran satisfechos.

Interpretación:

La remuneración es vista como la retribución recibida ante el trabajo realizado. Uno de los efectos que provoca esta inconformidad salarial es la insatisfacción laboral; esto sucede porque generalmente el docente siente que su salario no refleja el valor de su trabajo.

En el siguiente cuadro, se recogen varias razones por las cuales los docentes no están satisfechos con su remuneración, y que han sido comunicadas al autor en la aplicación de la encuesta.

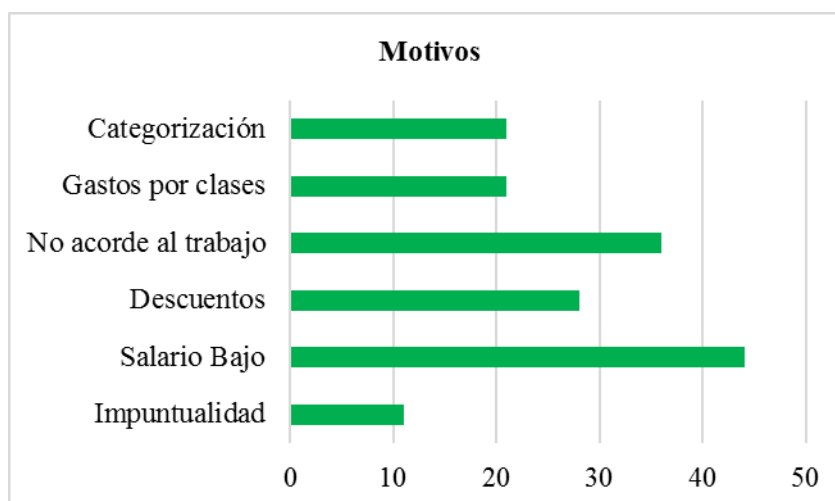
Tabla 13: Razones de insatisfacción salarial

Impuntualidad en el pago.
Salario bajo que no se ajusta a la canasta básica.
Descuentos al salario.
Reducción salarial ante la crisis económica a causa de la pandemia.
Salario no se encuentra acorde al trabajo realizado.
Ante la educación virtual los docentes utilizan recursos propios e incurren en gastos para lograr impartir sus clases.
Categorización no está acorde al perfil del docente.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 11: Razones de insatisfacción salarial



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

10. ¿Considera Ud. que la experiencia adquirida como docente favorece a mejorar el desempeño de sus funciones?

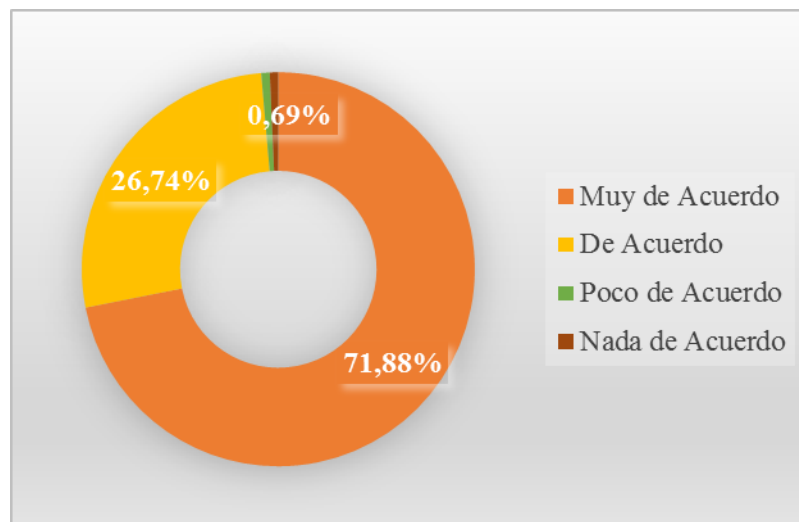
Tabla 14: Experiencia y desempeño

Experiencia y Desempeño de Funciones		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	207	71,88
De Acuerdo	77	26,74
Poco de Acuerdo	2	0,69
Nada de Acuerdo	2	0,69
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 12: Experiencia y desempeño



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Continuando con el análisis se concluye que la mayoría de los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación están muy de acuerdo con que la experiencia favorece al desempeño de sus funciones con un total de 71,88%,

mientras que el 26,74% se encuentran de acuerdo. Tan solo el 0,69% se encuentra poco de acuerdo y nada de acuerdo con que la experiencia ayuda a desempeñar de mejor forma su trabajo.

Interpretación:

Los datos antes descritos, muestran que los docentes valoran mucho la experiencia que adquieren al desempeñar sus funciones como profesionales dentro del Distrito 02D02 Chillanes Educación.

11. ¿Considera que su experiencia le servirá para ascender a un mejor puesto dentro de la institución?

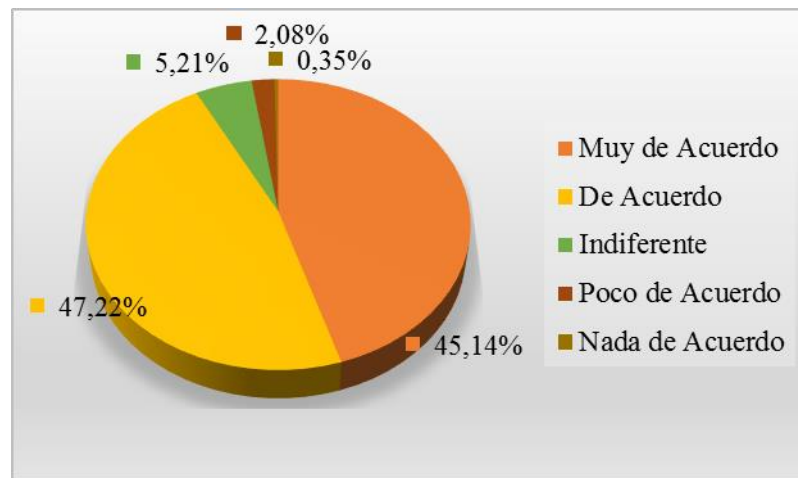
Tabla 15: Ascensos

Ascenso en la Institución		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	130	45,14
De Acuerdo	136	47,22
Indiferente	15	5,21
Poco de Acuerdo	6	2,08
Nada de Acuerdo	1	0,35
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 13: Ascensos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Los datos recogidos nos muestran que un 47,22% están de acuerdo con que su experiencia, esto junto a un 45,14% que está muy de acuerdo y cuenta con que su experiencia les ayudará al momento de ascender.

Mientras que, un 5,21% de los docentes le es indiferente su experiencia para aspirar a un mejor puesto. Por otro lado, un 2,08% no está de acuerdo, junto a un 0,69% que se encuentra nada de acuerdo con que su experiencia les servirá para ascender en la institución y consideran que existen otros aspectos más importantes a considerar para un ascenso.

Interpretación:

El ascenso laboral es un incentivo para los trabajadores, independientemente, del sector o institución a la que pertenezcan. Los datos muestran que la mayor parte de los encuestados consideran que su experiencia les servirá para ascender de categoría dentro del MINEDUC.

12. ¿Considera usted que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?

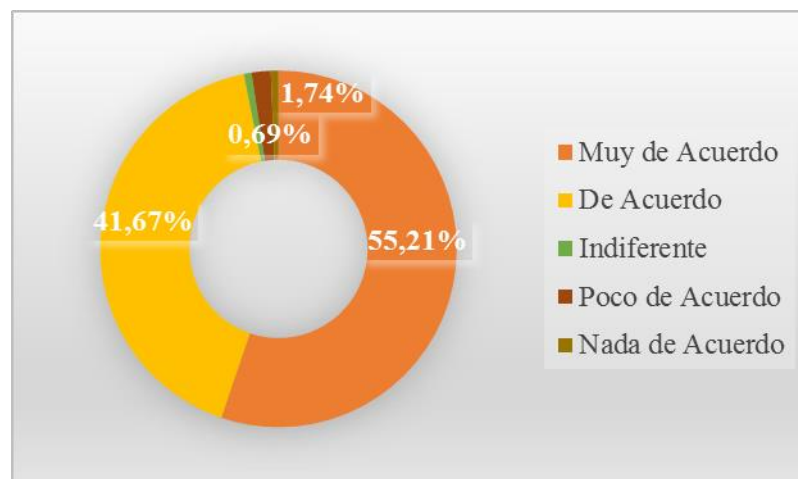
Tabla 16: Capacitaciones

Capacitación Constante		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	159	55,21
De Acuerdo	120	41,67
Indiferente	2	0,69
Poco de Acuerdo	5	1,74
Nada de Acuerdo	2	0,69
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 14: Capacitaciones



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

En el caso de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación, un 55,21% de los docentes encuestados está Muy de Acuerdo con que la capacitación es importante para desempeñar eficientemente con su labor, seguido de un 41,67% que se encuentra de acuerdo con la pregunta planteada. Mientras que, el 1,74% de los docentes está poco de acuerdo con esta premisa y un 0,69% le es indiferente o está poco de acuerdo.

Interpretación:

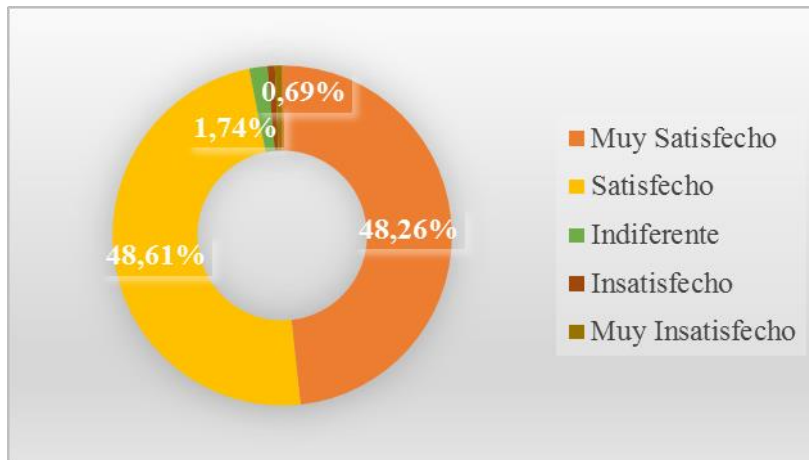
El Ministerio de Educación desarrolla programas de capacitación para los docentes con el objetivo de mejorar su rendimiento, ampliar sus conocimientos, dar a conocer el uso de nuevas herramientas y así tener una oferta de formación continua. En este caso, la mayor parte de los encuestados consideran importante el recibir capacitaciones, mismas que ayudarían en su labor docente.

13. ¿Cuál es su percepción del trabajo que se le asigna como docente?**Tabla 17:** Percepción de Trabajo

Percepción del Trabajo		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	139	48,26
Satisfecho	140	48,61
Indiferente	5	1,74
Insatisfecho	2	0,69
Muy Insatisfecho	2	0,69
Total	288	100

Fuente: Encuesta**Elaborado por:** Cristhian Castillo

Figura 15: Precepción del Trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta nos arrojan que un 48,61% de los encuestados se encuentra satisfecho con el trabajo asignado, seguido de un 48,26% que se encuentra muy satisfecho. Con un porcentaje mucho menor encontramos que el 1,74% es indiferente ante el trabajo que se le asigna y un 0,69% está insatisfecho o muy insatisfecho.

Interpretación:

El trabajo que se asigna a los docentes de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación incide en las expectativas que estos tienen sobre varios aspectos como el salario, la experiencia, los ascensos entre otros. En este caso, el personal encuestado manifiesta mayoritariamente estar satisfecho y muy satisfecho con las actividades a cumplir en su hacer como docente.

14. ¿Cuál es el nivel de uso de las TIC's para el desarrollo de sus conocimientos?

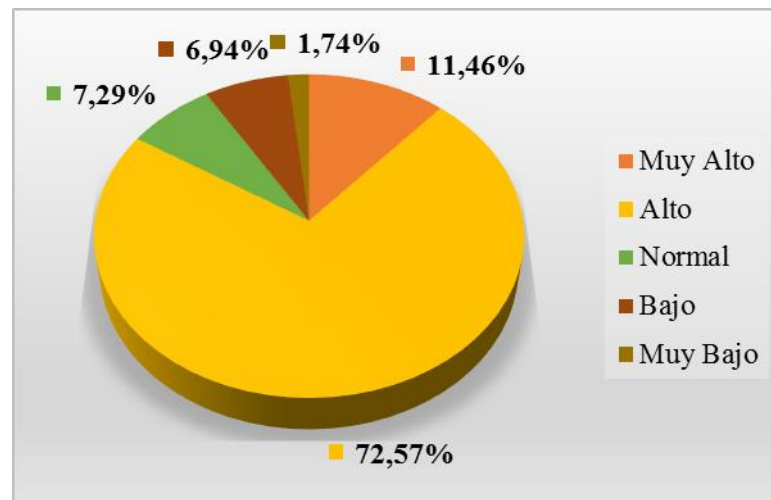
Tabla 18: Uno de las TICS

Uso de las TICS		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	33	11,46
Alto	209	72,57
Normal	21	7,29
Bajo	20	6,94
Muy Bajo	5	1,74
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 16: Precepción del Trabajo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Dentro de los docentes que pertenecen a la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación el 72,57% posee un nivel alto en el uso de TICS seguido por un 11,46% que tiene un nivel muy alto. Es importante tomar en cuenta que 45 docentes de 288 encuestados en total aún se encuentran un nivel normal a muy bajo en cuanto al uso de TICS y, es por ello, que se considera importante reforzar sus conocimientos.

Interpretación:

El uso de TICS en la educación busca fomentar el aprendizaje, para los docentes es una herramienta de apoyo que tiene como fin el mejoramiento y desarrollo de la calidad de la enseñanza, más aún en los actuales momentos. Los resultados dan a conocer que un gran porcentaje los docentes detallan tener un uso alto de las TIC's en el desarrollo de su trabajo.

15. ¿Dentro de su Institución se promueve la integración y cooperación entre todos los miembros de la comunidad educativa?

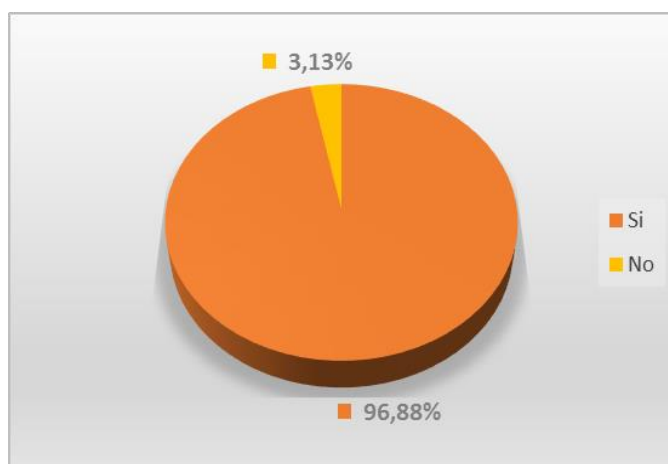
Tabla 19: Integración Comunidad Educativa

Integración Comunidad Educativa		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	279	96,88
No	9	3,13
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 17: Integración Comunidad Educativa



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

En la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación la mayoría de los docentes encuestados, es decir, el 96,88%, considera que si se promueve la integración y la cooperación dentro de su Institución. Ello contrasta con un porcentaje mínimo, el 3,13%, quienes consideran lo contrario.

Interpretación:

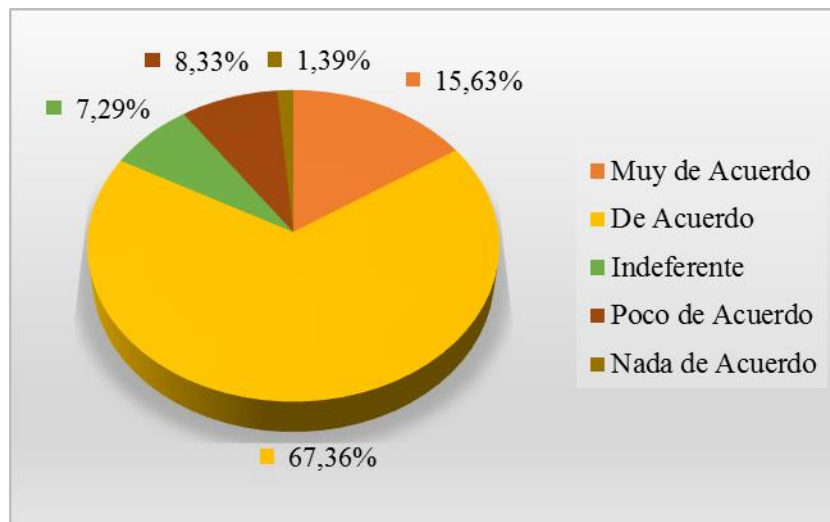
Un ambiente laboral positivo genera relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa, la integración y la cooperación juegan un papel fundamental para que esto se desarrolle. En este caso, los resultados señalan que existe un alto porcentaje de docentes que consideran que la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación si promueve la integración y cooperación.

16. ¿Cuenta Ud. con el material necesario para cumplir con su trabajo?**Tabla 20:** Integración Comunidad Educativa

Material para el Cumplimiento del Trabajo		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	45	15,63
De Acuerdo	194	67,36
Indiferente	21	7,29
Poco de Acuerdo	24	8,33
Nada de Acuerdo	4	1,39
Total	288	100

Fuente: Encuesta**Elaborado por:** Cristhian Castillo

Figura 18: Integración Comunidad Educativa



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Un total de 67,36% de docentes encuestados mencionaron que se encuentran de acuerdo con este cuestionamiento, seguido del 15,63%, que se encuentra muy de acuerdo, es decir consideran que el Ministerio de Educación les brinda los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades. Por otro lado, tenemos al 7,29% que se encuentra indiferente al respecto, es decir están conformes con las herramientas dadas por el Ministerio de educación. Mientras que el 8,33% está poco de acuerdo y, apenas el 1,39%, está nada de acuerdo, es decir consideran que no cuentan con el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

Interpretación:

Se debe considerar que es muy importante brindar los suministros necesarios a los docentes para un mejor desempeño en su labor. En este caso, los encuestados manifestaron mayoritariamente estar de acuerdo con el material que les es asignado para el desempeño de su trabajo docente.

17. ¿Cómo se siente con el rol que desempeña en la Institución Educativa a la que pertenece?

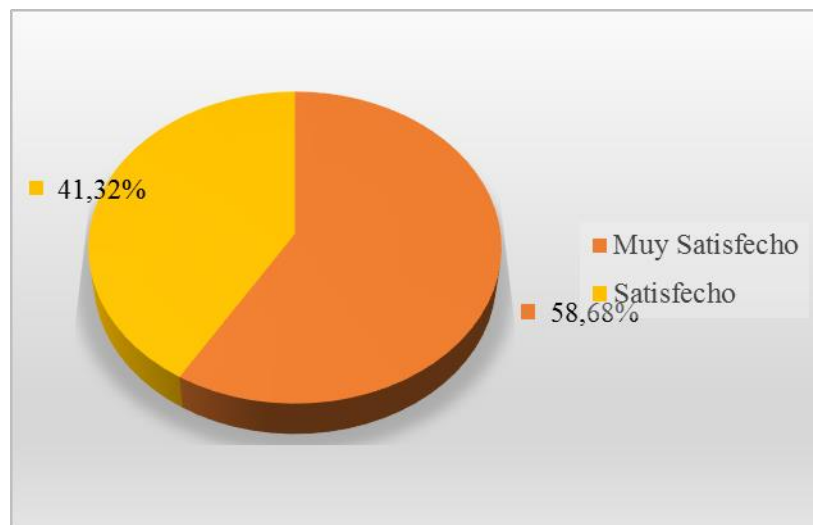
Tabla 21: Rol dentro de la Institución

Rol dentro De la Institución		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	169	58,68
Satisfecho	119	41,32
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 19: Rol dentro de la Institución



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

La encuesta reveló que un 58,68% del total de la muestra, los docentes se encuentran muy satisfechos con el rol que desempeñan; mientras que, el 41,32% está satisfecho con el rol que desempeña en la empresa.

Interpretación:

Es importante que el docente reconozca y esté satisfecho con el papel que tiene dentro de la Institución Educativa en la que labora para llegar así al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación.

18. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene sobre las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros docentes?

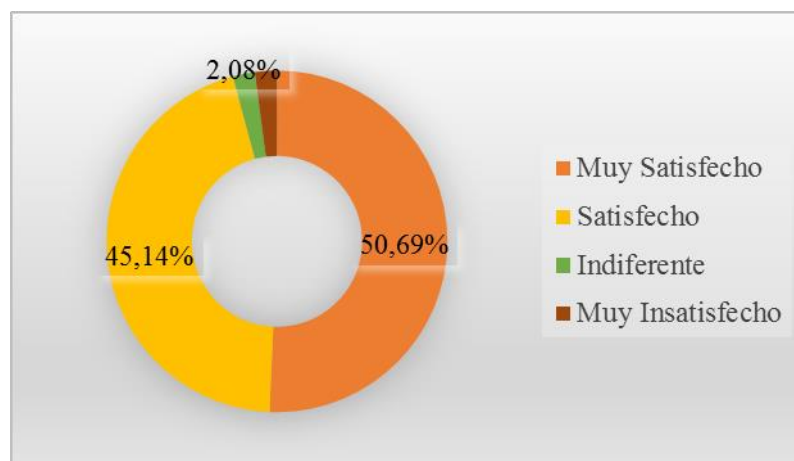
Tabla 22: Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales Compañeros		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	146	50,69
Satisfecho	130	45,14
Indiferente	6	2,08
Muy Insatisfecho	6	2,08
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 20: Relaciones Interpersonales



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Tras la aplicación de la encuesta, obtuvimos que un 50,69% se encuentra satisfecho con las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros; de igual forma se identificó que el 45,14% está satisfecho con sus relaciones interpersonales. Mientras que, apenas el 2,08%, manifiesta estar indiferente.

Interpretación:

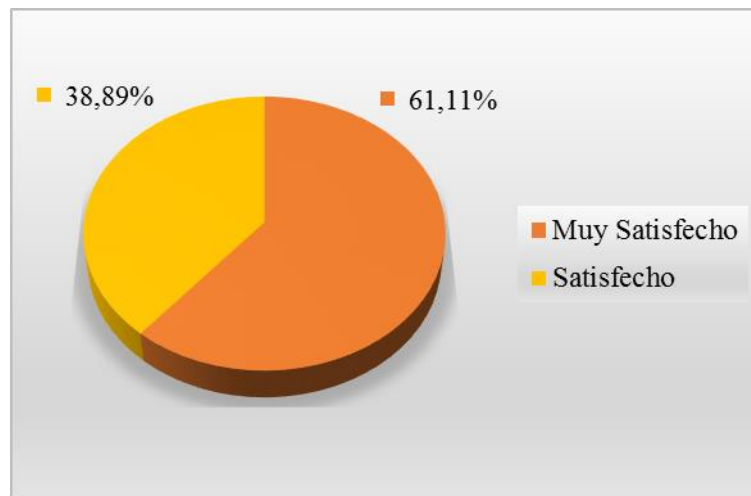
Es importante mantener una buena relación laboral entre compañeros para lograr un trabajo en equipo y tener una jornada laboral productiva además de sentirse motivados en el trabajo. Los encuestados manifiestan estar mayoritariamente conforme con sus relaciones interpersonales, es decir, ante la relación que tienen con sus colegas.

19. ¿Indique el nivel de satisfacción con la relación que tiene con sus alumnos?**Tabla 23:** Relaciones con Alumnos

Relaciones con Alumnos		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	176	61,11
Satisfecho	112	38,89
Total	288	100

Fuente: Encuesta**Elaborado por:** Cristhian Castillo

Figura 21: Relación con Alumnos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

En la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación encontramos que un 61,11% de los docentes encuestados se encuentra satisfecho con la relación que mantiene con el alumno, seguido del 38,89% que está satisfecho frente a la pregunta planteada.

Interpretación:

Sin duda la buena relación maestro - alumno es muy importante para los dos actores, tanto para el cumplimiento de objetivos establecidos por el Ministerio de Educación, como para un buen ambiente laboral que permita el desarrollo profesional del docente, siendo este un aspecto que influye en la satisfacción laboral.

20. ¿Indique su nivel de satisfacción frente al accionar del Consejo Directivo de su institución para resolver conflictos que se suscitan?

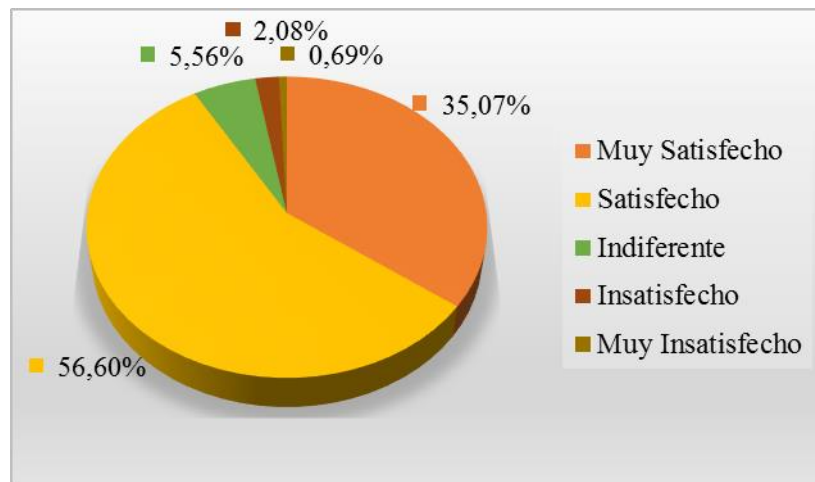
Tabla 24: Accionar Consejo Directivo

Accionar frente a Conflictos del Consejo Directivo		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	101	35,07
Satisfecho	163	56,60
Indiferente	16	5,56
Insatisfecho	6	2,08
Muy Insatisfecho	2	0,69
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 22: Accionar Consejo Directivo



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Esta investigación evidencia que el 56,60% del total de la muestra se encuentra satisfecho con el accionar del consejo para la resolución de conflictos, también se encontró que el 35,07% se encuentra muy satisfecho con este tema. Contrario al análisis anterior, con un porcentaje bajo, se encuentran los docentes que están insatisfechos siendo el 2,08% y apenas el 0,69% se encuentra muy insatisfecho.

Finalmente está el 5,56% de los encuestados que se encuentra indiferente ante este cuestionamiento.

Interpretación:

El manejo y la resolución de conflictos es importante en todos los niveles, siendo esta una de las primeras habilidades que debe tener una Dirección efectiva. En este sentido, el Consejo Directivo de cada Institución que forma parte de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación es el encargado en primera instancia de la resolución de conflictos que se susciten en cada establecimiento.

21. ¿Considera usted que las funciones que realiza como docente van de la mano con su perfil profesional?

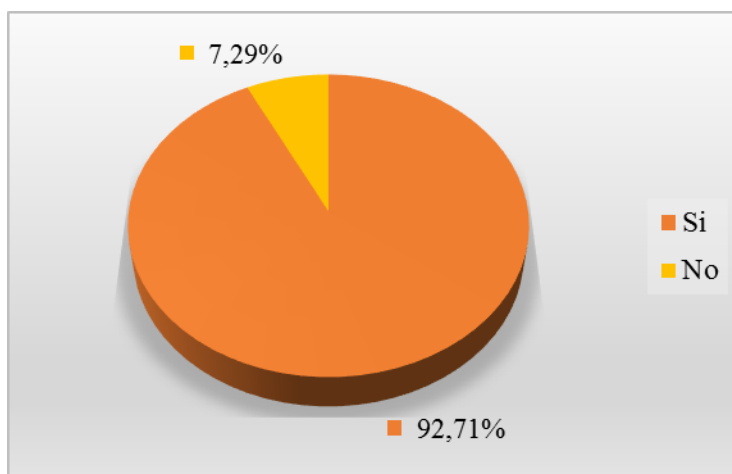
Tabla 25: Perfil Profesional

Cumplir con el Perfil Profesional		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	267	92,71
No	21	7,29
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 23: Perfil Profesional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

De 288 docentes encuestados, que forman parte de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes, 267 consideran que sus funciones van de la mano con su perfil profesional, es decir el 92,71% del total de la muestra. Apenas el 7,29% de los encuestados considera con contar con el perfil.

Interpretación:

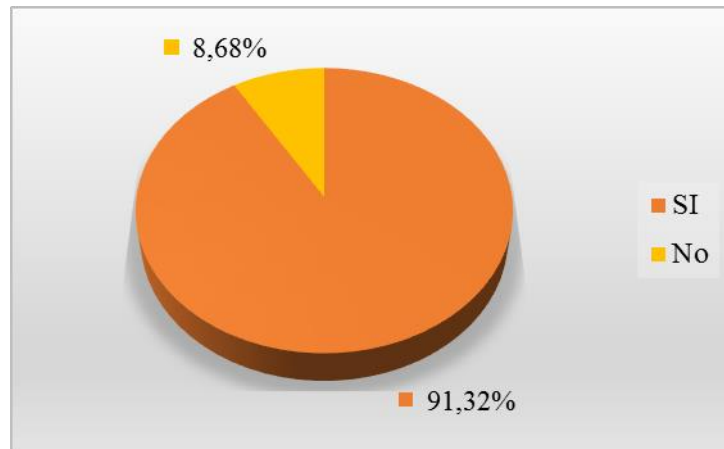
El perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que caracterizan la formación de una persona para asumir sus funciones y realizar las tareas establecidas para su cargo, por ello su importancia para lograr el cumplimiento de objetivos. En este caso, un 92,71% de los encuestados manifiestan que las funciones que llevan a cabo en su labor docente tienen pertinencia con su perfil profesional.

22. ¿Durante el último año considera usted que cumplió los objetivos propuestos en su trabajo?**Tabla 26:** Cumplimiento de Objetivos

Cumplimiento de Objetivos		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	263	91,32
No	25	8,68
Total	288	100

Fuente: Encuesta**Elaborado por:** Cristhian Castillo

Figura 24: Cumplimiento de Objetivos



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

En la Dirección Distrital 02D02 Chillanes, los docentes encuestados manifestaron en un 91,32% que si cumplieron con los objetivos planteados en este último año; mientras que, un porcentaje mínimo, es decir, el 8,68% de los encuestados, no cree haber cumplido los objetivos.

Interpretación:

El Ministerio de Educación es el encargado de plantear los objetivos a cumplirse en materia educativa y son evaluados cada año en base a un informe de rendición de cuentas que elabora cada Distrito del territorio ecuatoriano. No obstante, para obtener un mayor nivel de eficiencia y eficacia en el cumplimiento del trabajo docente, se deberían revisar los objetivos planteados, con la finalidad de que el 100% del personal pueda cumplir con ellos.

23. ¿Está satisfecho con el apoyo y las facilidades que le brinda la institución para desarrollarse profesionalmente?

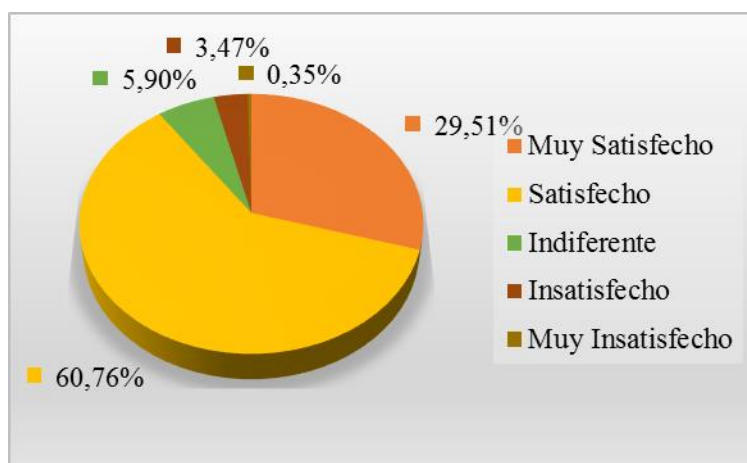
Tabla 27: Desarrollo Profesional

Apoyo para Desarrollo Profesional		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfecho	85	29,51
Satisfecho	175	60,76
Indiferente	17	5,90
Insatisfecho	10	3,47
Muy Insatisfecho	1	0,35
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 25: Apoyo al Desarrollo Profesional



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

Esta investigación evidencia que el 60,76% del total de la muestra se encuentran satisfechos con el apoyo al desarrollo profesional por parte del Ministerio de Educación, también se encontró que el 29,51% se encuentra muy satisfechos con este tema. Contrario al análisis anterior, con un porcentaje bajo, se encuentran los docentes que están insatisfechos siendo el 3,47% y apenas el 0,35% se encuentra

muy insatisfecho. Finalmente, está el 5,90% de los encuestados que se encuentra indiferente ante este cuestionamiento.

Interpretación:

El apoyo al desarrollo profesional del docente es importante ya que esto servirá para mejorar las habilidades y destrezas para fomentar una mejor educación. En este sentido, el Ministerio de Educación por medio de la Dirección Distrital 02D02 Chillanes Educación está constantemente brindando información sobre los cursos ofertados en la plataforma Me capacito dirigida a todos los docentes del magisterio nacional.

24. ¿Considera usted que la selección de personal dentro del MINEDUC es adecuada?

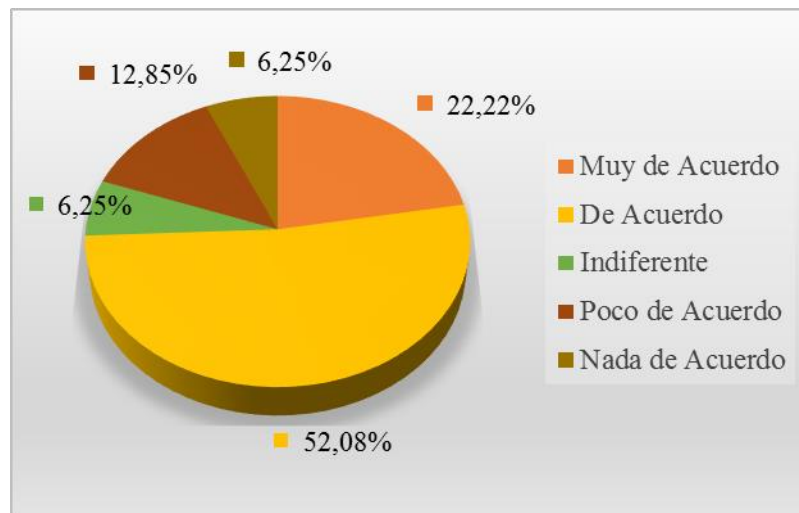
Tabla 28: Selección del Personal

Selección de Personal		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy de Acuerdo	64	22,22
De Acuerdo	150	52,08
Indiferente	18	6,25
Poco de Acuerdo	37	12,85
Nada de Acuerdo	19	6,60
Total	288	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 26: Selección del Personal



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Cristhian Castillo

Análisis:

De la muestra investigada encontramos que el 52,08% de los docentes encuestados que conforman la Dirección Distrital 02D02 Chillanes están de acuerdo con que la selección de personal establecida por el MINEDUC es la adecuada; seguido de un 22,22% que está muy de acuerdo con este proceso. Mientras que un 12,85% de los encuestados manifestó que está poco de acuerdo con la forma que en la que se selecciona a los docentes. Finalmente, se encontró que un 6,25% está nada de acuerdo y el otro 6,25% muestra indiferencia al proceso de selección.

Interpretación:

Chiavenato (2017:189) nos dice que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. Además, cuenta con todo un proceso que se debe realizar de manera adecuada. El Ministerio de Educación como toda Institución Pública del Ecuador tiene ya establecido el proceso de selección de personal y los lineamientos a seguir.

5.2 Coeficiente de Correlación Spearman

El coeficiente de correlación sirve para que se mida la asociación entre dos cantidades, este coeficiente es una asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Existen dos métodos para calcular el coeficiente de correlación de los rangos: uno, señalado por Spearman y otro, por Kendall. El r de Spearman llamado también rho de Spearman es más fácil de calcular que el de Kendall, (Martinez, Tuya, Perez, y Cánovas, 2009).

Tabla 29: Correlaciones

			Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	288	288
	Desempeño	Coeficiente de correlación	0,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	288	288

Fuente: Resultados obtenidos a partir de la encuesta.

Elaborado por: Cristhian Castillo

En esta investigación al buscar la correlación entre motivación y desempeño laboral, el resultado de la correlación de Spearman demuestra una correlación positiva moderada y significativa lo cual quiere decir que si existe relación entre las dos variables de estudio.

5.3 Verificación de Hipótesis

Para este tipo de verificación la vamos a realizar mediante el método de estadística Chi Cuadrado, el que nos permite relacionar 2 preguntas del instrumento de estudio dentro de nuestra investigación.

Chi cuadrado

Es una comprobación de distribución (no paramétrica) que sirve para medir la divergencia entre la distribución de frecuencias observadas y esperadas, en el que se selecciona valores de cero al infinito, Mendivelso y Rodríguez (2018).

(Lubin y Rubio, 2005) Las pruebas chi-cuadrado son un conjunto de hipótesis que ayudan para confirmar aseveraciones de probabilidad entre una o dos variables aleatorias, pertenecen a la estadística no paramétrica.

Se destina en dos situaciones:

- a) Al querer comprobar si una variable, cuya descripción parece adecuada, tiene una determinada función de probabilidad.
- b) Al querer averiguar si dos variables son independientes estadísticamente.

Para verificar la hipótesis se seleccionó la pregunta 6 que está relacionada con la variable independiente que es la motivación.

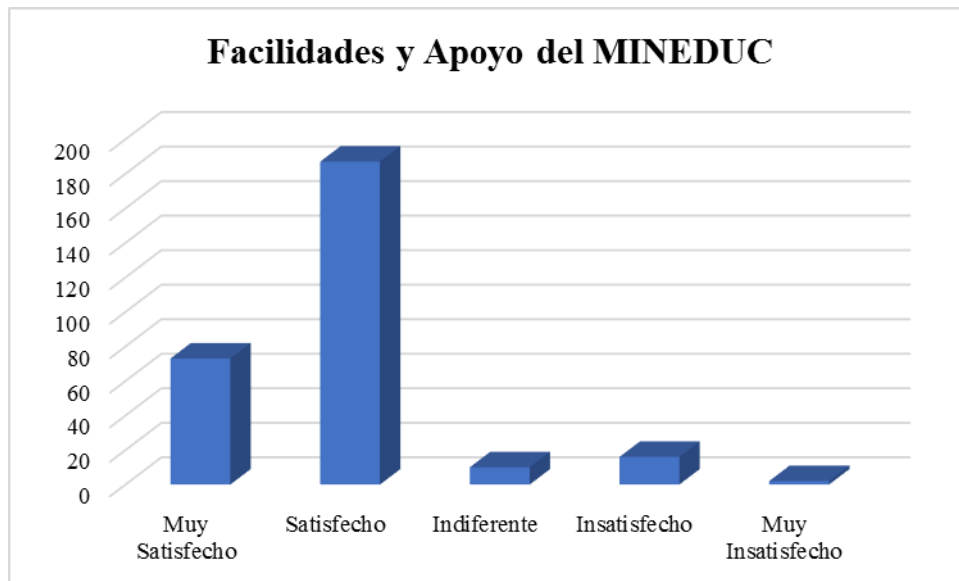
Tabla 30: Variable Independiente referente a la Motivación

¿Qué tan satisfecho está con el apoyo y las facilidades que le brinda el Ministerio de Educación para desarrollarse profesionalmente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Insatisfecho	2	,7	,7	,7
Insatisfecho	16	5,6	5,6	6,3
Indiferente	10	3,5	3,5	9,7
Satisfecho	187	64,9	64,9	74,7
Muy Satisfecho	73	25,3	25,3	100,0
Total	288	100,0	100,0	

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 27: Variable Independiente referente a la Motivación



Elaborado por: Cristhian Castillo

En la tabla de frecuencias y su gráfico correspondiente podemos ver la satisfacción que se tiene al cargo de docente lo que da a conocer que se encuentran motivados.

Para la variable dependiente que se refiere a la satisfacción del cliente se tiene la pregunta número 12

¿Considera usted que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?

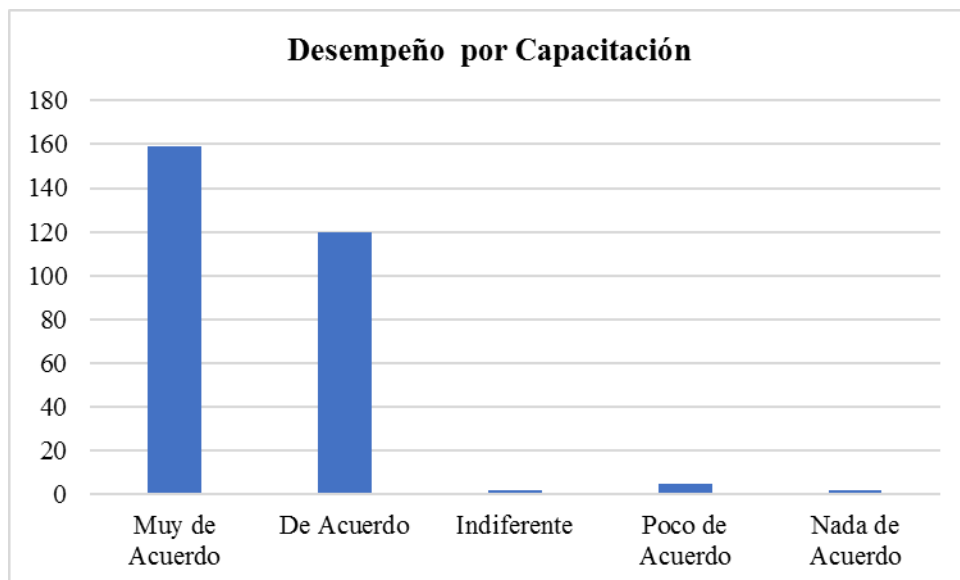
Tabla 31: Variable Dependiente referente al Desempeño Laboral

¿Considera usted que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada de Acuerdo	2	,7	,7	,7
Poco de Acuerdo	5	1,7	1,7	2,4
Indiferente	2	,7	,7	3,1
De Acuerdo	120	41,7	41,7	44,8
Muy de Acuerdo	159	55,2	55,2	100,0
Total	288	100,0	100,0	

Elaborado por: Cristhian Castillo

Figura 28: Variable Dependiente referente al Desempeño Laboral



Elaborado por: Cristhian Castillo

Luego de seleccionar las preguntas para el uso del Chi Cuadrado comprobaremos las hipótesis de estudio.

a. Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): La motivación no incide en el desempeño laboral de los docentes de las direcciones distritales de la provincia Bolívar.

Hipótesis Alternativa (H1): La motivación si incide en el desempeño laboral de los docentes de las direcciones distritales de la provincia Bolívar.

Fórmula

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

O = Datos Obtenidos

E = Datos Esperados

b. Nivel de Significancia y Grados de Libertad

El nivel de significancia para la verificación de la presente hipótesis es $\alpha = 0,5$.

Grados de Libertad

$$gl = (f - 1)(c - 1)$$

Donde:

gl = Grado de libertad

f = Filas de la tabla

c = Columnas de la tabla

$$gl = (5 - 1)(5 - 1)$$

$$gl = (4)(4)$$

$$gl = 16$$

Valor Crítico de la Distribución de chi cuadrado= 26,296.

Determinación del estadístico

Mediante el programa SPSS pudimos determinar el estadístico chi cuadrado.

Tabla 32: Tabla cruzada Chi Cuadrado

			¿Considera usted que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?					Total
			Nada de Acuerdo	Poco de Acuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	
¿Qué tan satisfecho está con el apoyo y las facilidades que le brinda el Ministerio de Educación para desarrollarse profesionalmente?	Muy Satisfecho	Recuento	0	0	0	0	2	2
	Insatisfecho	Recuento esperado	,0	,0	,0	,8	1,1	2,0
	Insatisfecho	Recuento	0	2	0	4	10	16
		Recuento esperado	,1	,3	,1	6,7	8,8	16,0
	Indiferente	Recuento	0	1	0	5	4	10
		Recuento esperado	,1	,2	,1	4,2	5,5	10,0
	Satisfecho	Recuento	2	2	1	96	86	187
		Recuento esperado	1,3	3,2	1,3	77,9	103,2	187,0
	Muy Satisfecho	Recuento	0	0	1	15	57	73
		Recuento esperado	,5	1,3	,5	30,4	40,3	73,0
Total		Recuento	2	5	2	120	159	288
		Recuento esperado	2,0	5,0	2,0	120,0	159,0	288,0

Elaborado por: Cristhian Castillo

Tabla 33: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,389 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	38,996	16	,001
Asociación lineal por lineal	7,656	1	,006
N de casos válidos	288		

Elaborado por: Cristhian Castillo

Decisión

Como el valor del estadístico es de 43,289 mayor a 26,296 aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Resultado

Con un nivel de significancia del 5% se puede demostrar estadísticamente que La motivación incide en el Desempeño Laboral Docente de las Direcciones Distritales de la Provincia Bolívar, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alternativa.

6. CONCLUSIONES

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 nos dan a conocer que los principales factores que inciden en la motivación de los docentes es el reconocimiento a su trabajo, tanto de parte de las autoridades como de la comunidad educativa. Además de que el factor de salarios en un punto que se debe estudiar ya que en su gran mayoría no se encuentran satisfechos. Por otra parte, se necesita que se asigne recursos para toda la comunidad educativa para el correcto desarrollo de la misma.

En general, el estudio realizado sirvió para poder revisar los principales indicadores que en sirven un correcto del desempeño laboral de los docentes son: el cumplimiento de los objetivos dentro del año escolar (efectividad), trabajo con los recursos asignados (eficiencia), buscar la satisfacción de sus usuarios (alumnos y padres de familia), aceptación para las capacitaciones para mejorar su rol en el ámbito educativo. De igual manera, es de vital importancia revisar los perfiles profesionales al momento de ingreso al MINEDUC sean afines para que las competencias a evaluar sean las correctas, ya que sus evaluaciones serán centradas en estas capacidades.

7. RECOMENDACIONES

Luego de la revisión teórica y en base a los estudios previos, la Motivación constituye una herramienta de vital importancia dentro del sector público en especial en el sector educativo y es necesario dar seguimiento a los niveles de satisfacción, para que haya un desempeño laboral óptimo para así lograr una educación de calidad.

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.

Luego de obtener la información suficiente sobre la presente investigación, se recomienda que el MINEDUC por medio de sus Direcciones Distritales hagan un seguimiento constante en las instituciones educativas para que los docentes se sientan apoyados, identificar sus habilidades y destrezas y potenciarlas para generar más responsabilidad dentro de los docente, realizar la revisión del proceso de recategorización por los años trabajados dentro del magisterio, además de brindar la estabilidad laboral correspondiente.

Se recomienda realizar actualizaciones dentro del sistema educativo para potenciar los indicadores que servirán mejorar el desempeño laboral, ya que en la actualidad se debe buscar un cambio de enfoque que refleje que el alumno presente sus resultados de aprendizaje, retroalimentar al docente y potenciar sus capacidades y trabajar en sus falencias para cumplir de manera clara sus objetivos dentro del año lectivo. Por otra parte, rebajar la carga laboral administrativa a los docentes y que sus capacitaciones sean exclusivamente en pedagogía, de la mano del desarrollo del perfil profesional en el área. Finalmente dar la estabilidad laboral a los docentes por medio de los concursos de méritos y oposición según las necesidades educativas y según las competencias de cada uno de ellos.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, D., Gaytán, C., & Ruiz, S. (Diciembre de 2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Alvárez, L., López, L., & silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, 87-96.
- Anaya, D., & Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Revista de Educación*, 217-243.
- Anguita, J., R., R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 527-538.
- Barraycoa, J., & Lasaga, O. (2010). LA COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: MÁS ALLÁ DEL CORTA Y PEGA. *Vivat Academia*, 1-5.
- Barrios, M., Gallego, G., López, A., & Restrepo, F. (2016). Prácticas exitosas de gerencia del talento humano en doce empresas antioqueñas (Colombia). *En Contexto*, 4(4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5518/551857280004/551857280004.pdf>
- Bass, B. (2015). Two decades of research and development in transformational. 9-32.
- Bejarano, M. (2019). Los cirujanos y el trabajo en equipo. *Revista Colombiana de Cirugía*, 34(2), 112-113. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=355559948001>
- Benavides, O. (2017). MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO. *TENDENCIAS*, XVIII(1), 41-54. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n1/v18n1a02.pdf>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>
- Camús, D. (2015). El trabajo en equipo y el uso de TIC: herramientas para el TFG. *Opción*, 176-184.
- Cera, E., Almagro , B., Conde, C., & Saénz, P. (2015). Inteligencia Emocional y

- motivación en educación física en secundaria. *Retos*, 8-13.
- Chiang, M., & San Martín, D. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 159-165.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano* (Vol. 17). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. España: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos*.
- Córdoba, G., Palacio, R., & Cortéz, J. (2015). Desempeño del trabajo en equipo y plataformas virtuales educativas. *Opción*, 31(5), 262-277. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31045570016>
- Cruz, R., & Cuadra, N. (2017). Análisis del desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva. *Revista Torreón Universitario*, 59-74.
- De los Reyes, M., & Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>
- Díaz, C., Martínez, A., & Méndez, C. (2016). El trabajo En Equipo En las asignaturas de Posgrado: un diagnóstico desde la perspectiva de un docente. *Revista Digital A&H*, 53-67.
- Díaz, C., Rosero, K., & Obando, M. (2018). La evaluación como medio de aprendizaje. *Educación y Humanismo*, 173-186.
- Díaz, Y., Caballero, I., & Becerra, M. (2016). La gestión de capital humano en empresas del sector biotecnológico cubano. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII(1), 18-31. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v38n1/rii030117.pdf>
- Fajre, L. (2018). La Necesidad de conformar un "equipo de trabajo". *Revista Argentina de Radiología*, 82(4), 153.
- Gasca, G., Peña, A., Gómez, M., Plascencia Óscar, & Calvo, J. (2016). Realidad

- virtual como buena práctica para trabajo en equipo con estudiantes de ingeniería. *risti*, 16(12), 30-65. Obtenido de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rist/n16/n16a07.pdf>
- Iskandar, A. (2006). *Estudio Comparado sobre Sistemas de Medición de Desempeño Municipal en América Latina*. Estados Unidos: Oficina Regional de Desarrollo Sostenible del Buró para América Latina.
- Jaimés, S., Márquez, J., & Pernía, L. (2015). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A de Cúcuta. *Mundo FESC*, 5(9), 64-68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Pintado, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Ledesma, C., Gutierrez, H., & Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. Obtenido de www.redalyc.org/articulo.oa?id=359557441003
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía*. Mexico: McGraw-Hill.
- Lòpez, H. (2017). PERFILES DE CARGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS Y METALMECÁNICAS DE QUITO -ECUADOR. *UTE*(1), 1-8. Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/322/321>
- López, M., Aguilera, M., Delgado, D., Torres, T., Soltero, R., & Acosta, M. (Septiembre de 2014). ¿Cuáles son los avances empíricos. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3), 8-11.

- Lubin, M., & Rubio, A. (2005). *Psicología matemática I y II*. Madrid.
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de Virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 171-188.
- Marín, H., & Plancencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1727-558X. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Martinez, A., García, A., & Santos, G. (2014). Nuevas formas de organización laboral en la industria automotriz Los equipos de trabajo en GM. *Análisis Económico*, XXIX(70), 157-183. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41331851009.pdf>
- Martinez, R., Tuya, L., Perez, A., & Cánovas, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.
- Matos, Y., Martínez, M., Barreto, Y., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889002/99356889002.pdf>
- Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2018). PRUEBA CHI-CUADRADO DE INDEPENDENCIA APLICADA A TABLAS 2xN. *Revista Médica Sanitaria*, 92-95.
- Molina, J., Pérez, A., & Lizárraga, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior de Sahagún*, 36-43.
- Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *fidelitas*, 86-98.
- Morgan, J., & Chiavenato, I. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia. *fidelitas*, 87-98.
- Peña, M., & Duràn, N. (2016). Justicia Organizacional, Desempeño Laboral y

- Discapacidad. *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 201-222.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(144), 3-18.
- Ramirez, R., & Villalobos, J. (2018). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *Opción*, 34(18), 2076-2101. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332330639_Proceso_de_talento_humano_en_la_gestion_estrategica
- Reynier, I., & Chacòn, H. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Antioquia: Corporación CIMTED.
- Rivera Porras, D., Roza Sánchez, A., & Flores-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Cucutá: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Robles, L. (2015). El Trabajo Cooperativo. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 1(2), 57-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574661395009>
- Rojas, E., & Alegre, A. (2016). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una empresa metálica en Lima. *Nuevos Paradigmas*, 27-42.
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560460636005/560460636005.pdf>
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 660-675. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892006.pdf>
- Sanin, A., & Restrepo, M. (2014). Vinculación laboral, motivación y desempeño de empleados de carrera y supernumerarios en una universidad del estado. *Universitas Psychologica*, 13(1), 12-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64730432009>

- Silva Peralta, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Perspectivas*, 15(3), 146-157. Obtenido de <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Solana, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 329-345.
- Tomás, J., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 63-76.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la Gestión de Talento Humano en las pymes de sector de servicios de Barranquilla, Colombia. *INNOVAR*, 29(74), 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/818/81861610003/81861610003.pdf>
- Wade, P. (2014). Raza, ciencia, sociedad. *INTER DISCIPLINA*, 8(20), 35-62.
- Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *American Psychological Association*, 84-94.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FORMULARIO DE ENCUESTA

Objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación.

Instrucciones:

Lea con atención cada pregunta, conteste con sinceridad. Los datos serán accesibles solo para los investigadores que trabajen en este análisis. Marque con una X solo una respuesta, según su criterio. No existen respuestas buenas ni malas, se sugiere que se responda con toda sinceridad, gracias.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Género

Masculino

Femenino

2. Edad

25 a 30 años

31 a 40 años

41 a 55

55 o más

3. Nivel de Estudios

Tercer Nivel

Cuarto Nivel

Cursando

4. Acceso a Internet

Si

No

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CORRESPONDEN AL TEMA DE INVESTIGACIÓN

5. ¿Se siente satisfecho con su trabajo como docente?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

6. ¿Qué tan satisfecho está con el apoyo y las facilidades que le brinda el MINEDUC para desarrollarse profesionalmente?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

7. ¿Considera usted que los estudiantes de su institución valoran el trabajo que Ud. realiza como docente?
Muy satisfecho

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

8. ¿Considera usted que los padres de familia reconocen su esfuerzo de trabajo con sus hijos? (respuesta tipo Likert: muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, poco de acuerdo, nada de acuerdo)

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

9. ¿Está satisfecho con la remuneración económica que percibe?

Si

No

¿Por qué? _____

10. ¿Considera Ud. que la experiencia adquirida favorece a mejorar el desempeño de sus funciones?

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

11. ¿Considera que su experiencia le servirá para ascender a un mejor puesto dentro de la institución?

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

12. ¿Considera usted que desempeñaría su rol laboral de forma más eficiente si recibe capacitación constante?

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

13. ¿Qué tan satisfecho está con la cantidad de trabajo que se le asigna?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

14. ¿Cuál es el nivel de uso de las TIC's para el desarrollo de sus conocimientos? (respuesta tipo Likert: muy alto, alto, indiferente, bajo, muy bajo)

Muy Alto	Alto	Indiferente	Bajo	Muy Bajo

15. ¿Dentro de su Institución se promueve la integración y cooperación entre todos los miembros de la comunidad educativa?

- Si
- No

16. ¿Cuenta Ud. con el material necesario para cumplir con su trabajo?

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

17. ¿Qué tan satisfecho se siente en el rol que desempeña en la Institución Educativa a la que pertenece?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

18. ¿Qué tan satisfecho está con las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros docentes?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

19. ¿Qué tan satisfecho está con la relación que tiene con sus alumnos?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

20. ¿Qué tan satisfecho está con el actuar del Consejo Directivo de la institución para resolver conflictos que se suscitan?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

21. ¿Qué tan satisfecho está con la libertad que tiene para realizar su trabajo?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

22. ¿Considera usted que las funciones que realiza como docente van de la mano con su perfil profesional?

Si

No

¿Por qué? _____

23. ¿Durante el último año considera usted que cumplió los objetivos propuestos en su trabajo?

Si

No

¿Por qué? _____

24. ¿Está satisfecho con el apoyo y las facilidades que le brinda la institución para desarrollarse profesionalmente?

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy Insatisfecho

25. ¿Considera usted que la selección de personal dentro del MINEDUC es adecuada?

Muy De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	Poco de Acuerdo	Nada de Acuerdo

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Redacción correcta y estructuración pertinente, favor considerar el diseñar la encuesta en medios electrónicos.

Observaciones

Se encuentran como nuevos comentarios utilizando el control de cambio de Word.

Validado por: Ing. Arturo Montenegro R

Firma: Arturo Montenegro R

Fecha: 12/6/2020

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		x		
Calidad de la redacción		x		
Relevancia del contenido		x		
Factibilidad de aplicación		x		

Apreciación cualitativa

Esta bastante bien redactado y parece recoger los aspectos de las dos variables

Observaciones

Tener en cuenta los comentarios que se le puso en el texto

Validado por: Diana Morales Urrutia

Firma: Diana Morales Urrutia

Fecha: 07/06/2020

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		x		
Calidad de la redacción		x		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Observaciones

Adjunto en el documento

Validado por: Fernando Jiménez

Firma:

