



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA  
PARTICULAR NUESTRO MUNDO, CANTÓN SALINAS, AÑO 2024**

**PROYECTO PARA TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**JOEL ADRIAN LIRIANO RECALDE**

**LA LIBERTAD- ECUADOR**

**2025**

## Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “**Desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024**”, elaborado por el Sr. Joel Adrián Liriano Recalde, egresado(a) de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



---

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.

**Profesor Tutor**

### **Autoría del trabajo**

El presente Trabajo de Titulación denominado “**Desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Joel Adrián Liriano Recalde con cédula de identidad número 2450515305 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente,

---

Liriano Recalde Joel Adrián

C.C. No: 2450515305

### **Agradecimiento**

Con gratitud y agradecimiento a Dios por haberme brindado sabiduría, fortaleza, paciencia y salud en todo mi proceso de formación profesional. A mis queridos padres por su apoyo incondicional y por su ardua labor durante mi carrera. A mis hermanos, sobrinos, y amigos, que me motivaron a conseguir y alcanzar la meta que tanto anhelaba. A mi tutora Ing. Carola Lindao y a mi especialista Ing. Jacqueline Bacilio por la guía durante la realización de mi tesis, que sin dudar alguna, enriquecieron mis conocimientos. A los directivos de Nuestro Mundo, por la colaboración prestada para el desarrollo del presente trabajo de titulación.

*Joel Adrián Liriano Recalde*

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de titulación está dedicado a:

A Dios, por darme las fuerzas necesarias para perseverar y culminar con éxito esta etapa de formación académica. A mis padres Maritza Recalde y Raúl Liriano, por su apoyo económico y emocional. A mi querida cuñada Abg. Shirley Flores por su la ayuda incondicional y por ser un ejemplo de perseverancia y profesionalismo. A mis hermanos, sobrinos, y amigos por sus palabras de aliento. A mi querido pastor Guido Onofre por sus oraciones durante toda mi carrera profesional.

*Joel Adrián Liriano Recalde*

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

Lic. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.  
DIRECTOR DE LA CARRERA

---

Ing. Jacqueline Bacilio Bejeguén, PhD.  
PROFESOR ESPECIALISTA



---

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.  
PROFESOR TUTOR

---

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.  
PROFESOR GUÍA DE LA UIC

---

Lic. Julissa González González  
SECRETARIA DE LA CARRERA

## Índice

PORTADA.....	1
<b>Aprobación del profesor tutor .....</b>	<b>2</b>
<b>Autoría del trabajo .....</b>	<b>3</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>4</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>5</b>
<b>Índice.....</b>	<b>7</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>9</b>
<b>Índice de anexos .....</b>	<b>11</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>12</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>13</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo I.....</b>	<b>24</b>
<b>Marco Referencial.....</b>	<b>24</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>24</b>
<b>Desarrollo de teorías y conceptos .....</b>	<b>26</b>
<b>Variable: Desempeño laboral.....</b>	<b>26</b>
<b>Fundamentación legal.....</b>	<b>33</b>
<b>Capítulo II .....</b>	<b>38</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>38</b>
<b>Diseño de investigación.....</b>	<b>38</b>

<i>Enfoque Mixto</i> .....	38
<i>Alcance</i> .....	38
<i>Alcance Descriptivo</i> .....	39
<i>Diseño no experimental</i> .....	39
<b>Métodos de la investigación</b> .....	39
<b>Método deductivo</b> .....	40
<b>Método Analítico</b> .....	40
<b>Población y muestra</b> .....	40
<i>Población</i> .....	40
<i>Muestra</i> .....	41
<b>Recolección y Procesamiento de los datos</b> .....	41
<i>Validación de los instrumentos</i> .....	43
<i>Diseño de recolección de datos</i> .....	43
<b>Capítulo III</b> .....	45
<b>Resultados y Discusión</b> .....	45
<b>Análisis de la entrevista aplicada a los administradores de la Unidad Educativa</b>	
<b>Nuestro Mundo</b> .....	45
<b>Análisis y tabulación de encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa</b>	
<b>Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.</b> .....	49
<b>Discusión</b> .....	73
<b>Conclusiones</b> .....	76
<b>Recomendaciones</b> .....	77

<b>Bibliografía</b> .....	78
<b>ANEXOS</b> .....	84

### Índice de tablas

Tabla 1. Muestra. ....	41
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.....	43
Tabla 3. Edad .....	49
Tabla 4. Género.....	50
Tabla 5. Relación de dependencia.....	51
Tabla 6. Satisfacción de su trabajo actual en la institución.....	52
Tabla 7. Descripción del ambiente laboral en la unidad educativa .....	53
Tabla 8. Frecuencia que reciben reconocimiento por su trabajo.....	54
Tabla 9. Tipo de reconocimiento recibe por su trabajo.....	55
Tabla 10. Cantidad de carga laboral que se le asigna en sus funciones .....	56
Tabla 11. Tipo de liderazgo que perciben en las autoridades de la institución.....	57
Tabla 12. Escala de remuneración que perciben .....	58
Tabla 13. Interrelación con sus compañeros de trabajo .....	59
Tabla 14. Clases de recursos educativos les proporcionan para su labor.....	60
Tabla 15. Clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor.....	61
Tabla 16. Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario .....	62
Tabla 17. Nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales .....	63
Tabla 18. Calificación del desempeño .....	64
Tabla 19. Cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.....	65
Tabla 20. Motivaciones que recibe en sus funciones como docente.....	66
Tabla 21. Estrategias para fortalecer el desempeño laboral .....	67
Tabla 22. Matriz FODA – Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo .....	68

	10
Tabla 23. Matriz MEFI .....	69
Tabla 24. Matriz CAME .....	70
Tabla 25. Estrategias Derivadas del Análisis FODA y CAME .....	72
Tabla 22. Análisis de factores internos .....	84

## **Índice de figuras**

Figura 1. Edad.....	49
Figura 2. Género .....	50
Figura 3. Relación de dependencia .....	51
Figura 4. Satisfacción de su trabajo actual en la institución .....	52
Figura 5. Descripción del ambiente laboral en la unidad educativa.....	53
Figura 6. Frecuencia que reciben reconocimiento por su trabajo .....	54
Figura 7. Tipo de reconocimiento recibe por su trabajo .....	55
Figura 8. Cantidad de carga laboral que se le asigna en sus funciones.....	56
Figura 9. Tipo de liderazgo que perciben en las autoridades de la institución .....	57
Figura 10. Escala de remuneración que perciben .....	58
Figura 11. Interrelación con sus compañeros de trabajo.....	59
Figura 12. Clases de recursos educativos les proporcionan para su labor .....	60
Figura 13. Clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor .....	61
Figura 13. Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario.....	62
Figura 14. Nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales .....	63
Figura 15. Calificación del desempeño.....	64
Figura 16. Cumplimiento de las metas y objetivos establecidos .....	65
Figura 17. Motivaciones que recibe en sus funciones como docente .....	66
Figura 18. Estrategias para fortalecer el desempeño laboral.....	67

## Índice de anexos

Análisis de los resultados de factores internos.....	84
Matriz de Consistencia.....	86
Carta Aval.....	88
Instrumentos.....	89
Certificado de validación de instrumentos.....	95
Certificado del antiplagio.....	96
Aprobación del tema del tutor y especialista.....	98
Foto de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas.....	99
Ubicación de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas.....	100
Fichas de tutorías.....	101
Evidencias de tutorías con la Tutora.....	102
Informe de revisión con la Especialista.....	103
Cronograma.....	104



## **Desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024**

**Autor:**

**Joel Adrián Liriano Recalde**

**Tutor:**

**Ing. Carola Alejandro Lindao**

### **RESUMEN**

La presente investigación analiza el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, ubicada en el cantón Salinas, provincia de Santa Elena. A través de un enfoque mixto, se recopilaron datos cuantitativos mediante encuestas aplicadas a docentes y datos cualitativos mediante entrevistas a directivos, con el objetivo de identificar los factores que inciden en el desempeño laboral y proponer estrategias de mejora. El diagnóstico evidenció fortalezas como la estabilidad laboral, la dotación básica de recursos y la disposición del personal a mejorar; sin embargo, se identificaron debilidades relevantes como la sobrecarga laboral, la ausencia de programas de capacitación continua, un clima organizacional poco favorable, bajos salarios y ausencia de evaluación docente actualizada. Estas condiciones afectan negativamente la motivación y el compromiso del personal, repercutiendo en la calidad educativa. Se utilizaron matrices FODA, MEFI y CAME para estructurar estrategias que respondan a las necesidades detectadas. Entre las principales propuestas están la implementación de programas de capacitación continua, mejoras en el clima organizacional, alianzas con instituciones de formación docente, programas de bienestar laboral y actualización profesional. También se destaca la necesidad de políticas salariales más justas y flexibilidad laboral. Los hallazgos coinciden con teorías motivacionales y de gestión educativa, demostrando que un ambiente laboral saludable, una remuneración adecuada y oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para optimizar el desempeño docente. Finalmente, se concluye que fortalecer el desempeño laboral del personal impacta positivamente en la calidad educativa, el desarrollo institucional y el bienestar de la comunidad educativa.

**Palabras claves:** desempeño laboral, motivación, docencia, proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Work performance at the Private Educational Unit "Nuestro Mundo", Salinas canton,  
year 2024.**

**Author:**

**Joel Adrián Liriano Recalde**

**Tutor:**

**Ing. Carola Alejandro Lindao**

**ABSTRACT**

This research analyzes the job performance of teaching and administrative staff at the “Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo,” located in the Salinas canton, Santa Elena province. Through a mixed-methods approach, quantitative data was collected via surveys applied to teachers, and qualitative data was gathered through interviews with administrators, aiming to identify the factors influencing job performance and propose improvement strategies. The diagnosis revealed strengths such as job stability, basic resource provision, and staff willingness to improve. However, significant weaknesses were identified, including work overload, lack of continuous training programs, an unfavorable organizational climate, low salaries, and the absence of updated teacher evaluations. These conditions negatively impact staff motivation and commitment, affecting the quality of education. FODA (SWOT), MEFI (Internal Factors Evaluation Matrix), and CAME (Correct, Adapt, Maintain, Explore) matrices were used to develop strategies addressing the identified needs. Key proposals include implementing continuous training programs, improving the organizational climate, forming partnerships with teacher training institutions, promoting workplace well-being programs, and ensuring professional development. The need for fairer salary policies and greater work flexibility is also emphasized. The findings align with motivational and educational management theories, demonstrating that a healthy work environment, adequate compensation, and professional development opportunities are essential for optimizing teacher performance. In conclusion, strengthening staff performance positively impacts educational quality, institutional development, and the well-being of the educational community.

**Keywords:** job performance, motivation, teaching, teaching-learning process.

## Introducción

El desempeño laboral a **nivel mundial**, constituye un elemento fundamental para el éxito y la sostenibilidad en las organizaciones, empresas y negocios, ya que refleja más allá de la capacidad de las personas para realizar sus tareas y responsabilidades. El desempeño implica el conocimiento, las competencias, actitudes, y habilidades interpersonales que impactan directamente en la productividad, la calidad del servicio y la competitividad en un entorno globalizado y en constante transformación. En la actualidad, la digitalización y los cambios estructurales en la organización del trabajo obligan a las instituciones educativas a replantear sus estrategias, orientándolas hacia la optimización del capital humano para el logro de objetivos institucionales.

A nivel global, desde el enfoque de desempeño laboral, las empresas deben priorizar a como el personal responde a un rendimiento laboral eficiente para lograr las metas establecidas por la organización, debido a que el talento humano, es considerado el activo más valioso de la organización, puesto que contar con un personal satisfecho podremos mantener o mejorar la productividad. En este sentido, es importante destacar que la buena relación entre los niveles de la organización contribuye a la satisfacción de todo el equipo, y, por ende, cada colaborador se siente más comprometido y es más productivo en su puesto de trabajo. Bohórquez et al., (2020).

El desempeño laboral en las unidades educativas es tan relevante, puesto a que no solo favorece a la entidad como organización, sino que también responde a brindar una educación de calidad a los estudiantes, lo que hace que su beneficio sea significativo. Por consiguiente, el desempeño laboral ha cobrado mucha importancia en las instituciones educativas, por la razón que impacta directamente en la calidad educativa del estudiante; ante ello, los docentes deben de cumplir con las expectativas de los padres de familia y con la institución en relación a su desempeño.

En **Latinoamérica**, desde la perspectiva educativa, se ha destacado que una gestión eficaz de la calidad de la instrucción depende en gran medida del desempeño laboral del personal administrativo y docente, Paz Flores, (2020) enfatiza que el elemento más importante es una buena gestión educativa, que activa la inspiración, el apoyo y la orientación en la dirección correcta, con la finalidad de sacar máximo provecho del desempeño en sus funciones en todo el cuerpo administrativo. En tal sentido, las instituciones educativas con un buen desempeño del personal

docente y administrativo son crucial para el logro de los objetivos y metas institucionales, en efecto una mayor satisfacción y motivación de los estudiantes, puede mejorar su rendimiento académico.

En el **contexto nacional**, las instituciones educativas, son entidades destinados a brindar a los estudiantes una enseñanza de calidad, está regulada por el Ministerio de Educación, a través de la ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento general, ley que regula el sistema educativo, con un enfoque de la educación interculturalidad, estableciendo los principios y fundamentos, abarcando aspectos relacionado con la alta calidad educativa y el desempeño del personal docentes y administrativo.

Las instituciones educativas por la demanda actual en cuanto a la evolución de las herramientas pedagógicas y formativas propician que el talento humano se esfuerce en cumplir con sus funciones tanto en el aula como fuera de ella, por esta razón toma mucha importancia que la alta gerencia brinde las garantías necesarias para que el personal docente desarrolle sus actividades con eficiencia y eficacia. Toala Yoza y Macias Loor, (2024).

El desempeño laboral en las unidades Educativas, es un tema fundamental para garantizar la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. El desempeño del personal docente y administrativo tiene un impacto significativo en el aprendizaje de los estudiantes, En tal sentido es primordial que los colaboradores tengan habilidades y competencias necesarias para realizar su labor de manera eficiente.

En la **provincia de Santa Elena**, Cantón Salinas, específicamente en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, ubicada en la ciudadela Puerta del Sol II y fundada en el año 1997, se imparte enseñanza en distintos niveles educativos. En este contexto, el desempeño docente constituye un factor clave para garantizar la calidad del aprendizaje. Actualmente, se observa que factores como la escasa actualización pedagógica, las limitadas oportunidades de capacitación continua y la ausencia de incentivos laborales afectan directamente la motivación y el compromiso de los maestros y por ende el cumplimiento de sus funciones. La institución enfrenta desafíos relacionados con la implementación de metodologías innovadoras, el uso efectivo de recursos tecnológicos y el fortalecimiento de competencias socioemocionales en el aula. Asimismo, el clima organizacional y las condiciones laborales influyen en la eficiencia y proactividad del cuerpo docente.

Mejorar el desempeño de los maestros en la Unidad Educativa Nuestro Mundo requiere estrategias enfocadas en la formación permanente, la evaluación periódica del desempeño, el reconocimiento del mérito y la creación de entornos educativos positivos que promuevan el desarrollo profesional y personal de los docentes. La integración de estos elementos es esencial para asegurar que la institución cumpla con los estándares educativos y también se posea en innovación y calidad.

En este contexto, es importante identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente-administrativo a través de las estrategias que se obtendrán. Entre los principales factores se encuentran la motivación, la formación y capacitación continua, el acceso adecuado a recursos pedagógicos y tecnológicos, así como la calidad del clima organizacional. La ausencia de incentivos, tanto económicos como de reconocimiento profesional, puede disminuir el compromiso y la productividad de los trabajadores. Del mismo modo, las limitadas oportunidades de actualización académica restringen la aplicación de metodologías innovadoras que potencien el aprendizaje y la gestión educativa.

Asimismo, el liderazgo institucional, la comunicación interna efectiva y la estabilidad laboral son factores determinantes en el desempeño del personal. Un ambiente de trabajo armónico, donde se promueva la colaboración, el respeto y el desarrollo profesional, fortalece el sentido de pertenencia y eleva los niveles de desempeño. En este sentido, resulta fundamental determinar las mejores estrategias que fomenten programas de capacitación, incentivos motivacionales y acciones orientadas a mejorar el entorno donde se desarrollan, permitiendo que tanto docentes como administrativos optimicen sus funciones y contribuyan de manera más efectiva a los objetivos de la Unidad Educativa Nuestro Mundo.

Este estudio, respaldado en una sólida fundamentación teórica y en evidencia empírica, tiene como propósito fortalecer el desempeño laboral en los docentes, por ende, esto contribuirá a que ellos impartan una educación de calidad. De este modo, se beneficiará de manera integral a toda la comunidad académica, así como a la sociedad en general, impulsando un entorno de aprendizaje más eficiente, innovador y colaborativo. Además, los resultados contribuirán de manera significativa al desarrollo sostenible de la institución, asegurando su crecimiento y competitividad a largo plazo.

El **planteamiento del problema** se enfoca en analizar la deficiencia en el desempeño laboral, una problemática vigente en las unidades educativas, causada por la ausencia de compromiso en las dimensiones educativa y administrativa. Esta situación limita el cumplimiento de los objetivos institucionales, y repercute negativamente en la calidad de los procesos de enseñanza y gestión. **A nivel internacional**, se ha evidenciado que un desempeño laboral deficiente afecta de manera significativa el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, comprometiendo el crecimiento y la sostenibilidad de las instituciones educativas.

En Perú, específicamente en la ciudad de Chiclayo, una investigación realizada por Bada Quispe et al. (2020) reveló que el 87,7% de los docentes de un centro educativo manifestó altos niveles de estrés debido al agotamiento emocional. Este fenómeno refleja un bajo compromiso institucional, puesto que los docentes afectados experimentan desmotivación, fatiga constante y una disminución de su rendimiento laboral. La investigación señala que las principales causas de este agotamiento son las exigencias administrativas excesivas, la sobrecarga de responsabilidades y la ausencia de apoyo emocional y profesional por parte de la institución. Esta situación evidencia que los centros educativos no cuentan con mecanismos adecuados de contención y acompañamiento docente, afectando el bienestar de los maestros, y la calidad educativa impartida a los estudiantes.

En Chile, un estudio realizado por Castilla et al., (2021), sobre la carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media, donde revelan que existen diversas condiciones que son las que influyen en el desempeño laboral, lo que incide de forma negativa en la calidad de vida, lo que implica que exista una mayor conciencia en relación al contexto donde se desarrolla cada docente, evidenciando una excesiva delegación de funciones asociada a las múltiples responsabilidades demandadas por la alta dirección, lo que incide en la insuficiencia de tiempo para sus vidas personales, además de riesgos psicosociales relacionado con el estrés y las afectaciones físicas.

**En Ecuador**, un estudio titulado “El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba” evidencia que los factores que inciden en un buen entorno y el desempeño en sus funciones son las relaciones interpersonales, el grado de satisfacción laboral, la comunicación, la toma de decisiones, las competencias y los resultados de eficiencia y eficacia de acuerdo al perfil de cargo que demanda cada uno. De acuerdo al diagnóstico de los trabajadores mediante el instrumento de encuestas, lo que se concluye que la gestión de la alcaldía es buena, dado a que más del 60% de trabajadores manifestaron que se sienten satisfechos con los factores que inciden en el clima organizacional (Erazo, 2022).

En otra investigación realizada por Tupuna (2023) en la ciudad de Quito, en cuanto al clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito; refiere en sus resultados en las dimensiones conflicto y cooperación, liderazgo, comunicación y motivación presentan una relación considerable con la variable desempeño docente, y que tiene una relación estrecha con el accionar docente en el establecimiento, las mismas que son primordiales para alcanzar los objetivos institucionales.

El problema del desempeño laboral en las instituciones educativas de **la provincia de Santa Elena** se manifiesta en un déficit notable de motivación entre el personal. Según el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 (2024), en cuanto a los resultados obtenidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL), en el año 2016 alrededor de 97.481 docentes rindieron la prueba Ser Maestro en el proceso de evaluación, mostrando que 3 de cada 4 docentes alcanzaron una calificación menor a 700 puntos, (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, 2024) que representa el 6,9% de logro, poniendo en evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos de cualificación docentes.

Sumado a esto, en relación a estos resultados, que desde el año 2016 no se ha evaluado a los docentes, lo que se convierte en una debilidad para los organismos competentes dado a que no se conoce con cifras actuales si realmente el docente está capacitado para brindar una educación de calidad; relacionado con el desempeño laboral, al no tener una formación académica alineada a la demanda de lo que la educación actual exige, esto revela que el desempeño también se ve afectado. Esto se agrava por la deficiente capacitación y la ausencia de programas de formación continua que fortalezcan las competencias docentes y administrativas. Además, la inversión inadecuada en recursos educativos limita el desarrollo de estrategias innovadoras. A ello se suma

un clima organizacional deficiente, que afecta la productividad y la satisfacción laboral. Estas condiciones repercuten negativamente en la calidad educativa ofrecida. Urge implementar acciones integrales para revertir esta situación y fortalecer el desempeño institucional.

Una de las causas fundamentales del deficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo en la **Unidad Educativa Nuestro Mundo** es el déficit de motivación del personal. Esta ausencia de motivación genera como consecuencia directa la desmotivación y el estrés laboral en los trabajadores, afectando su bienestar emocional y reduciendo su compromiso y productividad, lo que incide de forma significativa en el desempeño laboral docente.

Otra causa relevante es la deficiente capacitación y formación continua del personal. La carencia de programas de actualización y profesionalización impide que los docentes y administrativos adquieran nuevas competencias y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos educativos actuales. Según el informe del Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 (2024) en las metas del objetivo 2 en referencia a la calidad educativa, se avizora un incremento, dado a que para el año 2022 se presentó un 45,78%, y para el año 2025 se espera un incremento al 2025 del 47,80%; reto que implica el que se siga capacitando al cuerpo docente.

Consecuente a ello, la inversión inadecuada en recursos y el limitado apoyo institucional también son factores críticos que agravan el problema central. La ausencia de recursos adecuados y el escaso respaldo a iniciativas de mejora institucional repercuten directamente en el bajo rendimiento académico de los estudiantes. Esta situación limita las oportunidades de aprendizaje, y contribuye a un ambiente escolar poco estimulante, afectando la calidad general del servicio educativo ofrecido.

En relación a la infraestructura, puesto a que, para tener un buen desempeño laboral, el docente necesita un ambiente físico adecuado, de ello, según el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 (2024), en el año 2023, de un total de 12.386 instituciones educativas, el 72,1% presentaron una infraestructura regular, el 11,4% registraron estado bueno, el 15,3% estado malo, y el 1,2% estado de deterioro; lo que refleja la necesidad que los organismos competentes emprendan acciones de mejora en ese ámbito para que el docente pueda impartir las clases con eficiencia.

Así mismo, en cuanto al deficiente clima organizacional que presenta la entidad educativa en análisis, se presenta de forma que existe inconformidad por parte del talento humano dado a que hay funciones que se les otorga de improviso, y esto genera un descontento, dado a que muchas veces no logran cumplir con las asignaciones y con el tiempo establecido, lo que implica que no presentan un desempeño en cada una de sus tareas encomendadas.

Por lo que es importante determinar cuáles son las estrategias para mejorar el desempeño docente del personal, optimice la gestión directiva, mejore la dotación de recursos y promueva un ambiente laboral motivador, de modo que se reviertan los impactos negativos y se garantice el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto, surge la pregunta fundamental en la **formulación del problema** ¿De qué manera el desempeño laboral se desarrolla en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?

Conforme a la formulación, se permite **a la sistematización del problema**, donde se ven inmersas las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?
- ¿Qué estrategias contribuyen al fortalecimiento del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?

Evidentemente, la investigación se basa en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, por ello, se establece mediante un **objetivo general** enfocado en: “Analizar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Nuestro Mundo” mediante recopilación de información a través entrevista y encuestas para determinar las estrategias que fortalezca al desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo.

Con este fin, se expone **los objetivos específicos** para el estudio:

- Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo

- Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo
- Determinar las estrategias que fortalezcan al desempeño laboral en la unidad educativa nuestro mundo

La **justificación teórica** del presente trabajo de investigación, se sustenta en la importancia del desempeño laboral como un factor clave para el desarrollo de las organizaciones y en las instituciones educativas, puesto que resalta significativamente a las acciones o comportamientos del personal docente-administrativo que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. A través de aportes del tema obtenidos por tesis de grado, artículos científicos, maestrías, revistas, repositorios y Redalyc, permitieron la obtención de información del tema investigado. Bautista et al., (2020), explican, que es necesario realizar acciones y conductas ejecutadas por los colaboradores que ayudan a conseguir el logro de los objetivos propuesto conforme al éxito de las empresas.

En el contexto específico en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, a través de un análisis previo, se ha identificado la necesidad de investigar y abordar factores que afectan negativamente la eficacia de las actividades académicas de los docentes y directivos. En tal sentido es importante realizar una investigación sobre el desempeño laboral de todos los colaboradores de la institución, debido que es necesario promover un ambiente positivo que impacte directamente en el rendimiento de los estudiantes, mejorando la calidad educativa, promoviendo la motivación y satisfacción de los docentes, directivos y estudiantes.

La **Justificación Práctica** se enfoca en realizar un análisis para determinar la problemática de estudio y, por ende, establecer las estrategias que fortalezcan el desempeño laboral de la Unidad Educativa Nuestro Mundo. Al identificar las principales debilidades, fortalezas y áreas de mejora dentro de la institución, permitirá generar estrategias concretas que contribuyan a optimizar el rendimiento del personal docente y administrativo: y con ello mejorar la calidad de educación de los estudiantes, el desempeño institucional y la percepción de los padres.

Cabe recalcar, que la presente investigación permite el fortalecimiento de los planes y el cumplimiento de las metas que se establecen en el Plan Estratégico Institucional, dado a que dentro de las debilidades se refieren explícitamente en las limitaciones de la innovación pedagógica,

formación y capacitación de las herramientas digitales y el limitado equipamiento informático que incide en el desempeño del docente, lo que implicará un gran aporte al cumplimiento de las metas que se propone el Ministerio de Educación.

Para lograr abordar la problemática que enfrentan la Unidad Educativa Nuestro Mundo, es primordial incluir estrategias que ayuden al mejoramiento y fortalecimiento al desempeño de los docentes y directivos de Nuestro Mundo, tales como; la motivación, la asignación de recursos, comunicación efectiva u organizacional y la gestión de un buen clima organizacional. Al ejecutar acciones derivadas al estudio, se pretende fomentar un entorno de trabajo más colaborativo, eficaz y eficiente, permitiendo un buen desempeño dentro de la institución, resultados que se verá reflejado en la calidad educativa proporcionada a los estudiantes.

**Idea a defender:** El eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo beneficia a la comunidad interna de la institución, así como a la sociedad en general.

El trabajo de integración curricular tiene como tema “DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR NUESTRO MUNDO, CANTÓN SALINAS, AÑO 2024”, la misma que constará de cuatro capítulos que se detallarán a continuación:

En la parte introductoria se desarrolló la relevancia del desempeño laboral del personal docente y administrativo, su planteamiento del problema, sistematización y formulación del problema. Además, se presentó los objetivos de la investigación (general y específicos), la justificación que resaltó la importancia de fortalecer el desempeño del personal para mejorar la calidad educativa, y la idea a defender establece el fortalecimiento de factores como la motivación, capacitación y clima organizacional impactará positivamente en los resultados educativos.

**Capítulo I: Marco Referencial:** Este capítulo incluyó la revisión de literatura sobre el desempeño laboral, teorías de la motivación, gestión educativa, y calidad en los servicios educativos. También se expuso conceptos clave como desempeño, motivación, clima organizacional y capacitación continua. Se incorporó las bases legales que rigen la educación particular en Ecuador, vinculadas a la evaluación y mejora del desempeño del personal educativo.

**Capítulo II: Metodología:** Se explicó el tipo de investigación (cuantitativa, cualitativa o mixta), los métodos teóricos (analítico, deductivo) y empíricos (encuestas, entrevistas) empleados

para recoger la información. Se describió la población objetivo (docentes y administrativos de la Unidad Educativa) y se definirá la muestra. Posteriormente, se detalló el procedimiento para la recolección, procesamiento y análisis de los datos.

**Capítulo III: Resultados y Discusión:** se presentó el análisis cuantitativo (tablas, gráficos, porcentajes) y cualitativo (interpretaciones, opiniones) de la información obtenida. Se desarrolló una discusión que se relacionó con los resultados mencionada con las teorías revisadas en el marco referencial. Finalmente, se planteó las conclusiones más relevantes de la investigación y se realizó las recomendaciones prácticas orientadas a mejorar el desempeño laboral. Todo esto se cerró con el listado de referencias bibliográficas utilizadas.

## Capítulo I

### Marco Referencial

#### Revisión de literatura

Gámez et al., (2022) en su artículo científico “El desempeño profesional pedagógico de los profesores del departamento de Sistemas Digitales de la Universidad de Ciencias Informáticas en el contexto cubano actual” refieren como objetivo general: Analizar el desempeño profesional pedagógico de los profesores del departamento de Sistemas Digitales de la Universidad de Ciencias Informáticas, con el fin de fortalecer la formación de estudiantes capaces de gestionar la infraestructura computacional desde una perspectiva de soberanía tecnológica y ciberseguridad, en el contexto cubano actual.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño de tipo documental y analítico. Se centró en la revisión crítica de fuentes bibliográficas, artículos científicos y normativas relacionadas con el desempeño profesional pedagógico en el área de Sistemas Digitales. El estudio no incluyó recolección de datos de campo, sino que se sustentó en el análisis interpretativo de información existente. A través de esta metodología se buscó comprender las características, retos y proyecciones del docente en el contexto cubano actual. La selección de fuentes fue intencionada y pertinente al objeto de estudio.

Los resultados del estudio revelan que existen limitaciones significativas en el desempeño profesional pedagógico de los profesores de la disciplina Sistemas Digitales, evidenciadas en el deterioro de los indicadores definidos para evaluar su eficacia formativa. A partir de este análisis, se identificó la necesidad de diseñar una estrategia de superación profesional que permita actualizar y reorientar los contenidos pedagógicos de la disciplina, en función de garantizar la calidad del proceso educativo y responder a los retos que impone la transformación digital del país.

Como conclusión se considera que la educación es uno de los pilares que sustentan el desarrollo social y económico de cualquier país. En Cuba se reconoce y legisla como una de las prioridades para la dirección del país, la necesidad de preservar y elevar la calidad del proceso docente educativo y la formación de valores con énfasis en el desarrollo de la informatización.

Chicaiza (2023) en su trabajo de investigación “El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023” determinó que el estrés laboral es considerado como un factor que afecta en la salud física y mental de los trabajadores y su desempeño laboral. Con el retorno a clases presenciales, las nuevas modalidades de trabajo y consecuencias en los estudiantes debido a la modalidad virtual hacen que los docentes se enfrenten a nuevos retos y la escasa investigación del estrés laboral y desempeño laboral en el ámbito ecuatoriano y aún más en un periodo post confinamiento hace oportuno el estudio.

Se trabajó desde un eje interpretativa, el cual permite conocer de manera contextual al objeto de estudio, el proyecto de investigación tiene un alcance correlacional, de corte transversal y una metodología mixta, donde se emplearon instrumentos cuantitativos y cualitativos; para la medición de la variable del estrés laboral se empleó el cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, mientras que para la medición del desempeño laboral se utilizó el Cuestionario de Liliana Eugenio. Dentro de los resultados obtenidos, se pudo determinar que el estrés laboral no incide en el desempeño laboral de los docentes, esto se debe a factores protectores que se encuentran en la institución educativa, como lo son clima laboral, apoyo social, cohesión e infraestructura adecuada.

Guillén (2024) en su trabajo de titulación “Desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre, cantón La Libertad” presenta como objetivo evaluar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa 25 de septiembre, puesto que actualmente, la institución se enfrenta a desafíos en la tereas a medir y el nivel de desempeño del grupo de personas que laboran en la entidad. Para abordar este problema del estudio, se llevó a cabo la investigación descriptiva, el diseño no experimental y enfoque mixto con el propósito de determinar los factores que inciden en el desempeño de la unidad educativa, los métodos de la investigación que se utilizaron fueron el deductivo y analítico. La muestra consintió de 30 docentes para la realización de encuestas, y 1 entrevista a la directora para recopilar información según la apariencia de cada uno.

Los resultados revelaron que deben implementar medidas para mejorar la eficiencia y el desempeño personal, se reconoció que al aplicar modelos de gestión de talento humano

contribuyen a observar y a la vez mejorar las habilidades de los docentes, ofrecen un plan de capacitación al personal administrativo, de igual forma las habilidades de liderazgo facilitan en aplicar políticas efectivas. En conclusión, la implementación de evaluaciones de desempeño, modelos de gestión y capacitación al personal contribuyen a un ambiente educativo eficiente y éxito para dar buenas perspectivas a los estudiantes, manteniendo un clima laboral positivo en alcanzar las metas.

## **Desarrollo de teorías y conceptos**

### **Variable: Desempeño laboral**

El desempeño laboral refiere a los resultados que se obtienen cuando el talento humano presenta un nivel de eficiencia en el ejercicio de sus funciones dentro de sus asignaciones que son relativas al perfil de cargos; y que es influenciado por factores internos y externos, tales como la motivación, las condiciones laborales y los factores organizacionales (Lachuma y Delgado, 2020). Un buen desempeño laboral demanda un esfuerzo que permita la productividad, el cumplimiento de metas, y un ambiente de trabajo positivo; lo que va a permitir que exista eficiencia y eficacia en las tareas encomendadas.

El desempeño laboral involucra también la calidad de las relaciones que tienen los empleados con la alta gerencia, siendo pertinente que se demande la capacidad de trabajar en equipo, el compromiso de todos los miembros y la forma en la que responden a cada una de sus funciones (Eugenio, 2020). La calidad del desempeño laboral se relaciona estrechamente con un adecuado liderazgo y un sistema de evaluación constante que motive a los empleados a mejorar constantemente, lo que demuestra eficiencia en todo lo que realizan.

**Condiciones laborales.** En relación a las condiciones laborales, dentro de una organización, incluye los aspectos físicos y psicológicos del entorno de trabajo que afectan el rendimiento y bienestar del empleado; considerando que se debe desarrollar en armonía y con un buen ambiente laboral (Sánchez y Vergara, 2020). Es necesario recalcar, que al momento de que la alta gerencia se preocupa por brindar al talento humano las condiciones de acuerdo a sus funciones, aquello implica que se genere un efecto de beneficio y productividad.

Las condiciones laborales son esenciales en cualquier entorno organizacional que demanda el bienestar de sus dirigidos; considerando además que se debe brindar una estabilidad, trabajo seguro y equilibrio entre la vida personal y profesional, siendo vitales para garantizar un desempeño eficiente (Ordóñez, 2021). Estas condiciones abordan el ambiente físico, la cultura organizacional, la motivación y el bienestar, además se debe brindar un espacio de inclusión y apoyo emocional que aporta de manera positiva el desempeño de los trabajadores.

***Nivel de satisfacción laboral.*** Es necesario que, dentro del campo laboral, la alta gerencia o los responsables del manejo organizacional respondan a las necesidades del personal en todas las áreas, por ello, es pertinente que se mida el nivel de satisfacción laboral en base al rendimiento que presentan (Ibarra et al., 2021). Se considera que la satisfacción del personal se vincula estrechamente a la motivación intrínseca y extrínseca, lo que implica la forma en la que se deben identificar el bienestar y el compromiso dentro de lo que responden como talento humano.

***Ambiente laboral.*** Hace referencia al espacio que se brinda a los trabajadores, considerando aspectos fundamentales como el entorno físico y social, contribuyendo a fortalecer la comunicación, cooperación y desempeño de la organización de forma general (González, 2022). Ese ambiente compromete un entorno armónico, donde sus integrantes respondan al bienestar común y relaciones interpersonales, para mantener un espacio libre del estrés, lo que permitirá que mejore la parte psíquica, moral y sobre todo de rendimiento.

***Reconocimiento.*** En el campo laboral, es el acto de valorar y premiar los esfuerzos y logros del talento humano; además motiva a los empleados a continuar esforzándose en las funciones encomendadas para mejorar su desempeño y mantener altos niveles de satisfacción laboral (Herrera et al., 2022). Es importante resaltar que al momento de reconocer la labor del personal en las diferentes áreas donde se desempeñan, esto ayuda a mejorar la productividad como entidad.

***Factores organizacionales.*** Son elementos internos dentro de la organización que influyen directamente en el desempeño laboral del talento humano. Entre los aspectos estructurales que responden a fortalecer el desempeño son la motivación, la eficiencia, la eficacia, la productividad personal, y todos los aspectos que respondan a los objetivos organizacionales sea corto, mediano o largo plazo (Merchán, 2022). Es necesario acotar, que los factores organizacionales deben estar

debidamente identificados por la alta gerencia, y que su monitoreo constante sea para afianzar un buen desarrollo en las funciones que se les asignan.

El liderazgo es uno de los factores organizacionales que más afecta el desempeño de los colaboradores; de ello, un liderazgo transformacional, que se centra en el desarrollo del potencial del trabajador, tiene un impacto positivo en el compromiso y rendimiento de los empleados; El liderazgo efectivo impulsa a fomentar la confianza y el respeto mutuo en el entorno de trabajo (García y Mendoza, 2022, p. 10).

La alta gerencia debe alinear las funciones de cada área frente a un estilo de liderazgo, puesto que el personal debe conocer cuál es la visión de la organización y los medios con el que se cumplirán en determinado tiempo, y eso se basa en mantener un buen liderazgo organizacional, considerando estructura y principios administrativos.

**Carga laboral.** se refiere a la cantidad que se le asigna en las funciones a un trabajador, dependiendo del perfil de cargo del cual fue contratado; desde ese enfoque, es importante que tanto el empleado como el empleador deben estar conscientes de acuerdo de las asignaciones para no caer en problemas futuros (Hidalgo, 2022). La carga laboral en exceso ocasiona estrés y afecta de manera directa al desempeño, por ello, es pertinente mantener el equilibrio entre las funciones y la capacidad de los empleados para mantener un buen rendimiento son generar agotamiento

**Liderazgo.** Influye significativamente en la motivación, la eficiencia y el desempeño de los empleados. Un estilo de liderazgo adecuado puede generar un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y motivados a mejorar continuamente su rendimiento. Un liderazgo efectivo fomenta la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y en el logro de objetivos organizacionales; implicando que la alta gerencia desarrolle un sistema de liderazgo organizacional no solo para los jefes departamentales sino para el resto (Ponce, 2023).

**Remuneración.** Se refiere a la retribución económica o en especie que recibe un trabajador a cambio de los servicios prestados a una organización, conforme a las condiciones pactadas en un contrato laboral. Incluye el salario base, bonificaciones, incentivos y otros beneficios adicionales (Villaroel y Medina, 2022). La remuneración no solo cumple una función económica, sino también motivacional y social. Un sistema de remuneración justo y competitivo contribuye al compromiso del trabajador, mejora su desempeño y disminuye la rotación. Por tanto, debe estar alineado con la productividad, la equidad interna y externa de la empresa.

**Relaciones interpersonales.** Las relaciones entre los empleados dentro de una organización son esenciales para crear una buena armonía, de forma que se crea un ambiente eficaz para el desarrollo de las actividades: por ello, es fundamental que los directivos tengan presente el fomento de estas relaciones (Bello y Villareal, 2023).

Las relaciones laborales saludables fomentan la cooperación, reducen los conflictos y mejoran la productividad, lo que a su vez incrementa el desempeño general de la organización, considerando los aspectos de bienestar y beneficio para la entidad y para el talento humano respectivamente

**Recursos educativos.** Son las herramientas y oportunidades de formación que una organización ofrece a sus empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos; proporciona los recursos educativos adecuados permite a los empleados mejorar su desempeño al actualizar sus habilidades, adaptándose mejor a los cambios del entorno organizacional (Ríos, 2023). Los recursos educativos permiten que sean insumos que ayudan al personal docente a fortalecer su rendimiento, a la vez de determinar los criterios de evaluación en cuanto al desempeño laboral.

**Evaluación de desempeño.** La evaluación dentro de una organización es esencial para conocer el nivel de desempeño, dado a que la alta gerencia debe siempre estar alineado al rendimiento laboral, y solo lo puede conocer frente a un seguimiento y evaluación (Aquino y Pacahuala, 2024). Esto implica la forma en la que según los indicadores se pueden conocer el nivel de trabajo en respuestas a sus funciones específicas. La evaluación de desempeño efectiva ayuda a alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo un desempeño de alto nivel.

Según Moreno (2024) “La evaluación de desempeño se sostiene de un proceso sistemático de medición y análisis del rendimiento de los empleados con la finalidad de identificar las fortalezas y potenciar las áreas que deben mejorarse” (p. 12). Es relevante el hecho de que la alta gerencia, debe tener claro los indicadores de evaluación, y que el talento humano debe conocer también, de forma que cuando se demande de ellos, sepan responder, evitando sesgos en cuanto a rendimiento se refiere.

**Calidad del trabajo.** La calidad es un indicador que mide la eficiencia en todos los campos, identificando el nivel de rendimiento, sostenido por la eficacia, respondiendo de acuerdo a las exigencias de la alta gerencia en una organización (Moreno, 2024). La calidad del trabajo refiere explícitamente a la precisión, eficiencia y el cumplimiento de los estándares establecidos en las tareas asignadas. En cuanto a eficiencia, un trabajo de calidad refleja las habilidades del empleado, y su compromiso con los valores de la organización.

**Nivel de compromiso.** El compromiso en una organización se refiere al grado de involucramiento, identificación y lealtad que un miembro (empleado, directivo o colaborador) tiene hacia los objetivos, valores y misión de la entidad (Rodríguez, 2024). Es un vínculo emocional y profesional que motiva a las personas a esforzarse más allá de lo mínimo requerido, contribuyendo activamente al éxito de la organización. El nivel de compromiso se refiere al grado en que un empleado está dispuesto a contribuir con sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización

El compromiso en las organizaciones es la dedicación y responsabilidad que demuestran los miembros hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. Implica una actitud positiva, proactiva y colaborativa, donde cada persona se identifica con la misión, visión y valores de la entidad. Este compromiso fortalece el trabajo en equipo, mejora el clima laboral y eleva los niveles de productividad (Cobeña, 2024, p. 32).

En relación a lo referido por Cobeña, es pertinente resaltar que la alta gerencia debe enfocarse en fomentar el compromiso de su talento humano frente a los objetivos institucionales, y a su vez que se cumplan de acuerdo a los procesos que implican responsabilidad, eficiencia y eficacia.

***Rendimiento laboral.*** Se mide a través de la cantidad y calidad del trabajo realizado por el empleado, esto depende mucho de la forma en la que se mide el rendimiento, lo que la alta gerencia debe sostenerla de acuerdo a los indicadores de evaluación. El rendimiento laboral es un indicador clave del desempeño global de la organización, ya que refleja la eficiencia del empleado en el logro de las metas establecidas (Alejandro y Cañizares, 2025).

***Cumplimiento de metas y objetivos.*** En una organización son fundamentales para orientar sus acciones y medir su progreso. Las metas representan aspiraciones generales a largo plazo, mientras que los objetivos son más específicos, medibles y con plazos definidos que permiten alcanzar esas metas. Juntos, permiten alinear esfuerzos, optimizar recursos y evaluar el desempeño institucional, facilitando una gestión estratégica eficiente y enfocada en resultados (Laoyan, 2025).

***Teorías del desempeño docente.*** El desempeño docente, desde su contexto de brindar una educación de calidad, se presenta como un reto que a diario las entidades educativas deben enfrentar y buscar las estrategias para que se optimice el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde ese enfoque, las teorías permiten la interiorización en cuanto al criterio sistemático de cada teoría para mejorar el accionar docente (Monier et al., 2023).

Es indispensable, que dentro de la investigación se puedan identificar teorías que aportan de manera significativa en la forma de impacto de las teorías, cada una sostienen desde el ámbito donde el autor evidencia que pueden ser abordadas, en cuanto a fortalecimiento del entorno, desarrollo personal y profesional, y otros aspectos que son necesarios para que el personal docente sostenga un buen desempeño laboral en las funciones otorgadas.

***Teoría de la Expectativa de Vroom.*** Se refiere que para que una persona se sienta motivada en su área laboral, depende de tres factores esenciales como la expectativa, la instrumentalidad y la valencia; donde depende de la expectativa de lo que quiere hacer y lo conduce a un resultado deseado que sea reconocido y valorado lo que realiza, siendo vital para la generación de beneficios tanto personal como profesional.

Es importante identificar que esta teoría enunciada en el inciso anterior está siendo utilizada en las organizaciones que buscan que el personal se mantenga motivada, y, por ende, su resultado será la forma en la presentarán eficiencia en su desempeño de funciones asignadas.

**Teoría de la Fijación de Metas de Locke.** Esta teoría afirma que el establecimiento de metas específicas y de gran alcance fortalece el rendimiento laboral del personal dentro de la organización; Edwin Locke sostiene que el talento humano se motiva frente a tener claro los objetivos, siendo pertinentes y medibles para la consecución de los mismos; aunque no se descarta que toda meta tiene un grado de dificultad, pero es allí, la habilidad de en el cumplimiento de las metas superar los obstáculos que se presente.

El compromiso de cumplir las metas, es de gran beneficio para las organizaciones, por ello, se debe cuidar que el personal tenga claro los retos a seguir. Por lo tanto, es importante que los directivos desarrollen en ellos el compromiso de la meta, la retroalimentación constante y creer en la capacidad para lograrlos.

**Tipos de evaluación de desempeño.** Existen diferentes tipos de evaluación de desempeño, siendo los criterios de alcance en cuanto al diseño organizacional, el enfoque de evaluación, y acorde a los indicadores de necesidad que presenta la entidad, previo a un análisis situacional para observar las debilidades al momento de aplicar un instrumento evaluativo (Rosales, 2024).

**Tabla 1. Tipos de evaluación de desempeño**

Tipos	Descripción
Evaluación por objetivos (MBO)	Establecer metas y objetivos específicos, medibles y alcanzables entre el evaluador y el empleado.
Evaluación 360 Grados	Analiza las opiniones del entorno del evaluado: compañeros, subordinado, jefes e incluso clientes.
Evaluación 180 grados	Se trata de la autoevaluación y también es evaluado por parte de su jefe.

Evaluación de competencias	Se enfoca en medir las habilidades, actitudes y conocimientos en la que el empleado demuestra en su lugar de trabajo.
Evaluación por escalas gráficas	Consiste en una lista de criterios donde el evaluador debe calificar en una escala (1-5)
Evaluación de pares	Consiste que entre compañeros se evalúan el desempeño mediante de series de criterios.
Evaluación por resultados	Se evalúa los logros obtenidos por el empleado en relación con las metas y resultados esperados.
Método de Escala de Rangos	Se refiere a la clasificación de los empleados en orden, desde el de menor desempeño al que tiene un mayor desempeño.
Método de Autoevaluación	Consiste que el mismo trabajador evalúe su propio desempeño o rendimiento.
Método de la Evaluación continua	Se refiere que de manera constante se realice observaciones y retroalimentación.

Elaborado por: Joel Liriano, 2025

## **Fundamentación legal**

### **Constitución del Ecuador (2008)**

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 establece un marco legal sólido para promover la motivación laboral y el desempeño laboral digno de todos los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a los docentes.

**Artículo 325:**

**Reconocimiento del trabajo como derecho y deber:** Este artículo establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que es indispensable para el desarrollo del individuo y la realización de la sociedad.

**Trabajo digno:** Se garantiza el derecho al trabajo digno, en condiciones justas, equitativas y seguras, y a una remuneración adecuada que satisfaga las necesidades del trabajador y su familia.

**Estabilidad laboral:** Se prohíbe toda forma de precarización laboral, como la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, y el trabajo sin contrato.

**Artículo 332:**

**Capacitación y formación profesional:** El Estado garantiza el derecho a la capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, a fin de que desarrollen sus capacidades y mejoren su desempeño laboral.

**Condiciones adecuadas de trabajo:** El Estado garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones adecuadas de trabajo que preserven su salud, seguridad e higiene.

**Salud ocupacional:** El Estado garantiza el derecho a la salud ocupacional, que comprende la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, la protección contra los riesgos laborales y la promoción de la salud integral de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 333:**

**Participación de los trabajadores y trabajadoras:** El Estado garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar en la gestión de las empresas y a ser informados sobre la situación económica de las mismas.

**Negociación colectiva:** El Estado garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la negociación colectiva, a fin de defender sus derechos e intereses laborales.

**Huelga:** El Estado garantiza el derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras, como último recurso para la defensa de sus derechos.

Además de estos artículos, la Constitución también establece otros principios y derechos que favorecen la motivación laboral y el desempeño laboral, como:

- El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la libertad de asociación y sindicalización.
- El derecho a la seguridad social.
- El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

### **Ley Orgánica de Servicio Público (2016)**

La **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**, promulgada en el año 2016, establece un conjunto de normas y principios que regulan el servicio público en Ecuador. En el contexto de la motivación y el desempeño laboral, la LOSEP aporta elementos importantes que complementan lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador del 2008.

#### **Carrera Administrativa:**

- **Establecimiento de una Carrera Administrativa:** La LOSEP crea una Carrera Administrativa basada en los principios de mérito, igualdad y oportunidad, con el objetivo de profesionalizar el servicio público y promover el desarrollo profesional de los servidores públicos.
- **Evaluación del desempeño:** La LOSEP establece un sistema de evaluación del desempeño laboral que busca medir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos, así como sus competencias y habilidades.
- **Capacitación y formación:** La LOSEP garantiza el derecho de los servidores públicos a la capacitación y formación continua, con el fin de actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.

### **Remuneración y Beneficios:**

- **Sueldos y beneficios competitivos:** La LOSEP establece un sistema de remuneraciones y beneficios que busca atraer y retener talento humano calificado en el sector público.
- **Incentivos y reconocimientos:** La LOSEP permite la implementación de incentivos y reconocimientos para premiar el buen desempeño laboral de los servidores públicos.

### **Clima Laboral:**

**Buen trato y respeto:** La LOSEP promueve un ambiente de trabajo basado en el buen trato, el respeto y la no discriminación, a fin de fomentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

**Condiciones de trabajo adecuadas:** La LOSEP garantiza a los servidores públicos condiciones de trabajo adecuadas que preserven su salud, seguridad e higiene.

**Equilibrio entre vida laboral y personal:** La LOSEP promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos, a fin de prevenir el estrés laboral y el burnout.

### **Código de Trabajo (2020)**

En Ecuador, el Código de Trabajo y sus reglamentos regulan varios aspectos del desempeño laboral. No hay un solo documento específico que exclusivamente mida el desempeño laboral, pero existen disposiciones dentro del Código de Trabajo y en regulaciones complementarias que abordan temas relacionados con la evaluación del desempeño, los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados, y las condiciones laborales.

### **Artículo 42.- Son obligaciones del empleador:**

5. Proporcionar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido;

8. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Artículo 44.- Los empleadores están obligados a proporcionar a los trabajadores la formación profesional, el perfeccionamiento y la capacitación necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 54.- El empleador está obligado a mantener en condiciones adecuadas los locales, instalaciones y equipos necesarios para la correcta ejecución del trabajo.

Artículo 172.- El empleador podrá evaluar el desempeño de los trabajadores, conforme a las disposiciones reglamentarias que se establezcan y a las políticas internas de la empresa.

### **Ley Orgánica de Educación Intercultural (2015)**

La LOEI, Ley Orgánica de Educación Intercultural, es una ley importante en Ecuador que regula el sistema educativo del país, incluyendo la educación en los colegios. A continuación, se describen algunos aspectos clave de la LOEI que afectan a los colegios en Ecuador:

**Artículo 12.-** Los docentes tienen derecho a:

4. Recibir una remuneración justa y acorde con su función educativa.
5. Participar en programas de formación continua y actualización profesional.

**Artículo 16.-** Son obligaciones de los docentes:

1. Cumplir con el plan educativo y los objetivos curriculares establecidos.
2. Participar en programas de formación y actualización profesional.
3. Evaluar de manera justa y objetiva el desempeño de los estudiantes.

**Artículo 42.-** El desempeño de los docentes será evaluado periódicamente conforme a los criterios establecidos por la autoridad educativa nacional. Esta evaluación considerará aspectos como la planificación y ejecución de clases, el dominio de la materia, la gestión del aula, y la capacidad para motivar y guiar a los estudiantes.

**Artículo 50.-** Las instituciones educativas deben garantizar condiciones laborales adecuadas para los docentes, incluyendo un ambiente de trabajo seguro, recursos educativos necesarios, y apoyo administrativo.

## Capítulo II

### Metodología

#### Diseño de investigación

Desde el enfoque del diseño de investigación, fue necesario realizarlo con el alcance, diseño, métodos, identificación de la población y su respectiva muestra, seguido del procesamiento de información sostenidos de las técnicas aplicadas a la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, que facultaron la recolección de la información para el respectivo análisis en relación a los indicadores de necesidad.

#### *Enfoque Mixto*

Salas (2019) identifica el enfoque mixto como una metodología que combina la técnica cuantitativa (datos numéricos) y cualitativa (evaluación de criterios) para tener una comprensión y análisis profundo sobre el fenómeno en estudio; su aplicación se determina de acuerdo a la técnica de instrumentos como es la encuesta y la entrevista, siendo relevante en el proceso de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se aplicó:

El *enfoque cualitativo*, se basó en criterios y hallazgos de las autoridades de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, mediante la aplicación de las entrevistas con preguntas abiertas realizadas a los directivos, permitió conocer las opiniones en referencia al desempeño laboral de los docentes.

El *enfoque cuantitativo*, se desarrolló en la recolección de datos en función a las encuestas dirigidas al personal docente. Esto permitió analizar las percepciones sobre su desempeño en la institución y, por ende, se logró identificar los aspectos fundamentales que sostienen la mejora continua en este campo.

#### *Alcance*

Hernández (2014) infiere que el alcance en una investigación implica abordar el nivel de profundidad y amplitud en los escenarios donde existe una problemática; dado a que permite que se analicen los aspectos internos y externos del fenómeno, y de tal forma que se puedan asociar

las soluciones oportunas. Existen varios tipos de alcance, pero en la presente investigación se abordó el alcance descriptivo y no experimental.

### ***Alcance Descriptivo***

Ramos (2020) refiere que este alcance faculta el abordaje del problema de manera descriptiva, donde se analiza sus partes de manera minuciosa, a fin de que sus hallazgos revelen los conocimientos, cualidades y sobre todo los causales que originan el problema y las posibles consecuencias. Su objetivo es describir las causas y efectos con el fin de brindar las soluciones oportunas.

En cuanto al escenario del problema identificado, el alcance descriptivo permitió identificar las debilidades y falencias que presenta el personal docente en cuanto al desempeño laboral, identificando además los aspectos que inciden, considerando los factores internos y externos que afectan en su desempeño, para conocer los motivos que presentan cierto nivel de descontento y motivación.

### ***Diseño no experimental***

Escamilla (2022) sostiene a la investigación no experimental es como un modelo donde el investigador aborda el fenómeno, pero no manipula no afecta sus variables o dimensiones, más bien, analiza el comportamiento de forma directa evitando los sesgos de criterios no acertados. Es importante resaltar que este diseño permite analizar de forma profunda las variables del problema contrastando con el impacto o beneficios, a fin de determinar las conclusiones pertinentes.

En este caso, se aplicó el diseño no experimental para conocer de forma directa los criterios de los actores del problema como son los docentes y de los directivos; en cuanto a lo que incide en la motivación para tener un buen desempeño laboral, tomando consigo los indicadores de necesidad que propician los resultados que son de beneficio para la unidad de análisis como es la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, utilizando la observación y el análisis de la variable, así como las dimensiones y los indicadores.

## **Métodos de la investigación**

Salas (2019) determina que los métodos de investigación, desde el enfoque de búsqueda de información y causales de un problema en cuestión, permiten identificar de forma directa y precisa las debilidades en el contexto de estudio. Por medio de la aplicación de los instrumentos

respectivos, se logra obtener los criterios que son válidas para determinar soluciones oportunas, de tal modo que permitirá tener un enfoque más amplio en las causas y consecuencias del fenómeno.

En este caso, en relación al tema de investigación, se detalló los métodos que permitieron conocer los aspectos que inciden en el desempeño laboral de los docentes al impartir sus clases y cumplir sus funciones como docentes:

### **Método deductivo**

Vásquez et al., (2023) refiere que, desde la perspectiva metodológica, este método evidencia el abordaje del problema de manera general para llegar a criterios en el escenario particular. Este método se relaciona con los objetivos propuestos en una investigación, lo que permite la calidad de investigación y a su vez que los resultados respondan a soluciones oportunas y eficientes.

Desde ese criterio del autor, frente al problema de investigación, fue pertinente analizar de forma general los aspectos que inciden en el bajo desempeño laboral, así como los efectos que provoca dentro de sus funciones, y el impacto que presentan, de tal forma que se pudo evaluar al personal docente para observar las causas y, por ende, las posibles soluciones dentro del marco de factibilidad.

### **Método Analítico**

Lopera y Zuluaga (2021) determinan que el método analítico facilita al investigador la indagación de forma descriptiva de los indicadores que muestran el problema en estudio, considerando las debilidades y falencias que pueden afectar al entorno. En este caso, se aplicó este método que permitió determinar el nivel de compromiso que presenta los docentes y la forma en la que se sienten motivados para desarrollar sus funciones con eficiencia, a fin de tener como resultado un buen desempeño laboral.

## **Población y muestra**

### ***Población***

Condori (2021) infiere en referencia a la población, como un espacio que representa un todo de un fenómeno; siendo un conjunto de individuos o insumos que poseen características comunes, otros lo llaman participantes o actores de un problema, lo importante es que deben tener las mismas características donde se desarrolla el problema.

### ***Muestra***

Escamilla (2022) refiere de acuerdo a la definición de la muestra como una parte del universo del contexto en análisis, también se lo considera como una fracción de la población, sin perder las características de la población, por ello, es importante saber determinar quiénes serán los participantes en la muestra.

Para el presente estudio, se consideró como población a los docentes y el personal administrativo de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, en cuanto a la muestra, se aplicó una muestra censal debido al tamaño de la población, en este caso se consideró el 100% del personal docente y administrativo, como lo determina la siguiente tabla:

**Tabla 1. Muestra.**

<b>No.</b>	<b>Tipo de colaborador</b>	<b>Cantidad</b>
<b>1</b>	Administrativo	<b>4</b>
<b>2</b>	Docentes	<b>26</b>
	<b>Total</b>	<b>30</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, 2025.

### **Recolección y Procesamiento de los datos**

La metodología que se aplicó en el escenario del desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo”, fue necesario identificar la forma en la que se realizó el procesamiento de información, en este caso, se desarrolló el diseño de recolección de datos, describiendo los instrumentos que se aplicaron para la recolección y los respectivos análisis estadísticos de forma cuantitativa donde se aplicaron las encuestas y de forma cualitativa donde se obtuvieron mediante las entrevistas, lo que permitió que los resultados sean eficiente y relevantes, además de tener pertinencia para las conclusiones y recomendaciones oportunas.

Para la recopilación de la información, se aplicó la técnica de la entrevista y las encuestas, previo a la revisión y aprobación de los instrumentos.

**Entrevista.** Sampieri (2014) define que la entrevista es un instrumento que permite la recopilación de información relacionados a las variables, dimensiones e indicadores de acuerdo al tema de investigación, realizadas con preguntas abiertas, lo que permite al entrevistado que responda sus opiniones y criterios de forma amplia sin limitaciones; además que permite la conexión de las dos partes para obtener las interpretaciones que respondan al enfoque de investigación.

En este caso, la entrevista se llevó a cabo con el personal administrativo de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo” del cantón Salinas, obteniendo resultados que respondieron al nivel del desempeño laboral, y que derivan a las conclusiones y recomendaciones. La entrevista fue desarrollada con 12 preguntas abiertas.

**Encuesta.** Es el formulario que corresponde a un instrumento con preguntas estructuradas con escala de Likert; para obtener criterios de acuerdo a un fenómeno en estudio (Salas, 2019). En este caso, se aplicó a los docentes de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo” del cantón Salinas, para conocer las opiniones en cuanto al desempeño laboral docente.

El formulario fue desarrollado de 16 preguntas en el contexto de las dimensiones e indicadores de la variable del desempeño laboral docente y 3 preguntas de datos informativos como edad, género y relación de dependencia.

Los **instrumentos** aplicados para la recopilación de la información en la investigación fueron:

**Guía de entrevista:** Este documento es aplicado en todos los escenarios de las investigaciones, principalmente cualitativas o mixtas; respondiendo a un esquema de preguntas abiertas, para dar lugar a obtener el mayor hallazgo en cuanto al problema y a las alternativas de soluciones (Vázquez et al., 2023).

**Cuestionario:** Sampieri (2014) determina que el cuestionario, en el contexto de la búsqueda de información pertinente a un tema de investigación, es una herramienta que faculta al investigador el indagar a un grupo específico llamado población, que es de interés para el problema en estudio, en este caso, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas aplicando la escala de Likert a los docentes de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo”, del cantón Salinas.

### ***Validación de los instrumentos***

Los instrumentos que se aplicaron en el presente trabajo de investigación fueron revisados por docentes expertos que se encargaron de revisar, corregir los errores y observar si cumplían con los criterios que deben tener los cuestionarios y las guías.

**Confiabilidad de los instrumentos:** Para la confiabilidad de las preguntas de las encuestas, se desarrolló una prueba piloto para medir la confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron a los docentes.

**Prueba piloto:** Se realizó una prueba piloto a los docentes de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo” compuesta por 3 preguntas socioeconómicas y 16 preguntas de acuerdo a los indicadores del problema.

La prueba piloto fue necesaria para determinar la calificación de confiabilidad

**Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N. de elementos</b>
0,906	19

Como se puede observar en la tabla 3, el Alfa de Cronbach es de 0,906 lo que según la escala de medición es excelente, lo que se concluye que los instrumentos de las encuestas poseen la confiabilidad requerida para su posterior aplicación.

### ***Diseño de recolección de datos***

Las herramientas aplicadas para la recolección y procesamiento de datos fueron:

**Google forms.** Se elaboró un formulario con las encuestas aprobadas y validadas en la plataforma de Microsoft a través de Google Forms, aplicación que facilitó el proceso de elaboración, recolección de las respuestas, además de obtener la información condensada para desarrollar los análisis porcentuales.

**Statistical Package for Social Sciences (SPSS).** Es un software estadístico que permite el desarrollo de análisis de datos de forma rápida, proporcionando mediante tablas y gráficos los resultados de forma general e individual.

Cabe recalcar, que, mediante las respuestas, se procesó la información de forma que se evidenció los resultados de cada pregunta con sus respuestas, y a su vez mediante diagramas de barras obtener criterios de interpretación para posterior a ello, se determinó las conclusiones y recomendaciones para las soluciones al problema, en este caso, las estrategias adecuadas para el fortalecimiento del desempeño docente.

## **Capítulo III**

### **Resultados y Discusión**

#### **Análisis de la entrevista aplicada a los administradores de la Unidad Educativa Nuestro Mundo.**

Para la respectiva recolección de información, se aplicó una guía de entrevista dirigida a la Rectora, Departamento financiero, Departamento de Psicología y el Departamento de Talento Humano. Ellos proporcionaron criterios relevantes sobre los aspectos de desempeño laboral de los docentes con la finalidad de establecer las estrategias adecuadas para el fortalecimiento del rendimiento de forma que brinden una educación de calidad.

#### **1. ¿Cómo evalúa el nivel de satisfacción laboral del personal docente?**

Se realiza una encuesta a los directivos, a los docentes, y también se realizan encuestas a los padres de familia o representantes legales para que evalúen a los docentes; se lo realiza a través de una plataforma, y se lo realiza al inicio del año lectivo y también al final del año académico. De esa forma se logra mantener al personal con responsabilidad y que asuma el fiel cumplimiento de sus funciones asignadas, porque existe un monitoreo constante.

#### **2. ¿Qué acciones promueven un ambiente laboral positivo en la institución?**

Se han implementado acciones para mantener un clima laboral que lo gestiona los coordinadores de proyectos, así mismo se mantiene la capacitación para que puedan desarrollarse profesionalmente: además se mantienen reuniones constantes con los docentes para conocer las inquietudes, y la inconformidad que tengan, de tal forma que se puedan corregir a tiempo. Además, que existe una preocupación de que impere las buenas relaciones humanas y el respeto entre el personal y con los directivos.

#### **3. ¿Qué tipo de reconocimiento ofrece a los docentes por su trabajo y desempeño?**

Entre los tipos de reconocimientos, se otorgan becas a los hijos de los docentes para que estudien en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, además de que al final del año se le otorga un reconocimiento por su rendimiento mediante una sesión solemne donde se les brinda un diploma y en otros de acuerdo a los años de carrera docentes se les entrega placas y por último se realizan agasajos como por ejemplo el día del maestro, y otras actividades que propician el

incentivo laboral, a fin de mantener al talento humano, en este caso los docentes con una buena actitud de trabajar con eficiencia.

#### **4. ¿De qué forma usted ejerce la dirección institucional desde el escenario de liderazgo?**

Se establece un liderazgo participativo con todos los docentes, sin embargo, recalcaron que en la selección de personal predomine el profesionalismo, experiencia y sobre todo las buenas actitudes que debe tener todo docente. Es importante resaltar que, muchas veces los docentes no les agrada la forma en la que se les exige, pero muchas de las exigencias no vienen directamente por la alta gerencia sino por los organismos reguladores en cuanto a cumplimiento y calidad como es el Ministerio de Educación.

#### **5. ¿Cómo determina las remuneraciones para los docentes?**

La manera de determinar las remuneraciones es responsabilidad financiera, puesto que son los que analizan el desempeño del docente, carga laboral, y las asignaturas que se les asigna; para ello, cada año se hace una evaluación de cumplimiento y del desempeño de la asignatura que se le permite impartir, y de allí, se analiza si se le puede adicionar más responsabilidades o muchas veces se reducen las responsabilidades.

#### **6. ¿Cómo percibe y fortalece las relaciones interpersonales entre el personal docente, estudiantes y directivos?**

Se aprovechan los eventos y actividades para que se establezcan y fortalezcan las relaciones entre los docentes como son las olimpiadas, los festivales de pasillos, celebración del día de la madre, del padre, del niño, y las actividades escolares como es el programa Yo leo. Además, se realizan las escuelas para padres y docentes para fortalecer lazos de amistad entre la comunidad educativa; este año retomarán las festividades de integración familiar que permiten que tanto docentes como padres y estudiantes presenten programas que ayuden a la socialización y a la unidad.

#### **7. ¿Qué recursos educativos-pedagógicos proporciona al personal docente en sus actividades?**

Los recursos educativos que se brindan están delineados de acuerdo a lo que los organismos de educación demandan, como plan de clase y las planificaciones anuales, sin embargo, también

se brindan recursos como los proyectores, los libros, un software que permite trabajar con la tecnología y sobre todo el ambiente, dado a que se brinda un entorno agradable en el aula y en las oficinas donde se desarrollan como docente.

### **8. ¿Qué acciones practica para mejorar el desempeño del personal docente-administrativo?**

Entre las acciones para fortalecer el desempeño del personal administrativo y de la planta docente está la atención personalizada de cada quienes pertenecen a la comunidad educativa; además de capacitar a los docentes para que responden de acuerdo a la demanda del ciclo académico.

### **9. ¿Qué factores cree usted que afecta significativamente el desempeño laboral de los docentes y administrativos?**

Los entrevistados refirieron como denominador común los factores que afectan en el desempeño laboral se dan en base a beneficios, porque se mantiene una línea de brindar bienestar para que ellos puedan brindar una educación de calidad, y cuando hay un docente nuevo se lo direcciona y se lo integra para que respondan a sus funciones específicas, y por último, brindar todas las herramientas para que no le falte nada al personal docente.

### **10. ¿Cuál es su percepción sobre el proceso de evaluación del desempeño del personal docentes y administrativos? ¿Qué le gustaría mejorar?**

Es importante identificar que, en esta pregunta, resaltan que en este año lectivo se ha implementado el Vicerrectorado Académico, quién trabajará con el DECE para evaluar de manera permanente a los docentes a fin de que tomar los correctivos pertinentes a fin de cumplir con las metas y objetivos que se han establecido como institución.

### **11. ¿Qué tipo de control aplica para el cumplimiento de las metas y objetivos?**

En cuanto a las metas y objetivos, esto se tiene como base el cronograma donde se detallan las actividades y las tareas que se les asignan, así mismo, los programas y eventos y los responsables, lo que sirve de recurso para controlar el cumplimiento de todo lo que se les responsabiliza, a fin de tomar los correctivos necesarios de manera oportuna.

### **12. ¿Qué estrategias considera usted que pueda mejorar el desempeño laboral de los docentes y administrativos? ¿Cuáles son las limitaciones de aplicar tales estrategias?**

Las estrategias que se pueden implementar según lo referido en los entrevistados, serían oportunas las flexibilidades laborales, y reconocer desde el enfoque de remuneración de acuerdo a las responsabilidades que se les asigna, que no pertenecen a sus funciones, como es la asignación de responsabilidades de participación estudiantil.

## Análisis y tabulación de encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

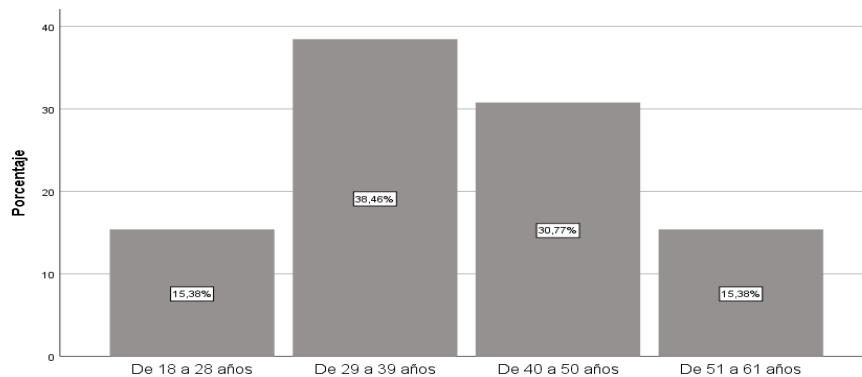
Edad

**Tabla 3. Edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>De 18 a 28 años</b>	4	15,4	15,4	15,4
<b>De 29 a 39 años</b>	10	38,5	38,5	53,8
<b>De 40 a 50 años</b>	8	30,8	30,8	84,6
<b>De 51 a 61 años</b>	4	15,4	15,4	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 1. Edad**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En cuanto a la edad que refieren cada uno de los docentes encuestados de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, se evidenció en los hallazgos que predomina la edad entre 29 a 39 años que corresponde al 38,5%; seguido de la edad de 40 a 50 años de edad, que refiere el 30,8%. Son pocos los docentes que tienen una edad comprendida entre 18 a 28 años y de 51 a 61 años de edad. Esto refleja que la población juvenil-adulta es la que corresponde a la planta docente.

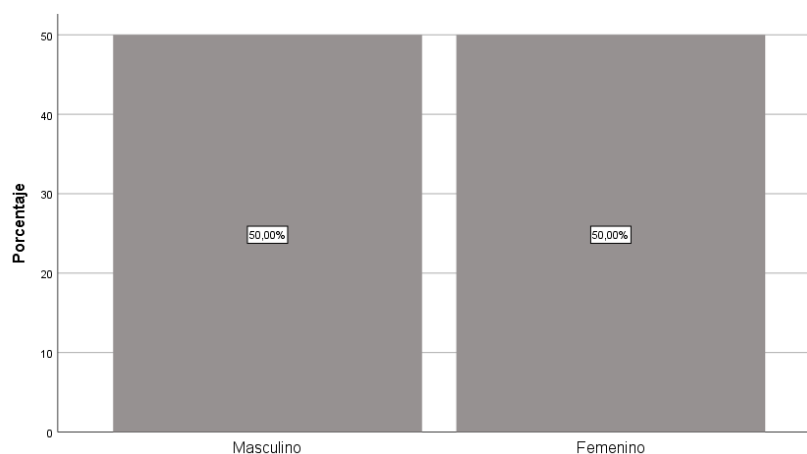
Género

**Tabla 4. Género**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Masculino</b>	13	50,0	50,0	50,0
<b>Femenino</b>	13	50,0	50,0	100,0
<b>Otros</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 2. Género**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Se evidencia en esta pregunta sobre el género de los participantes de la encuesta que la mitad son del género masculino (50%) y la otra mitad son del género femenino (50%). Estos resultados muestran que se encuentran en las mismas condiciones de generar un buen desempeño laboral enfocado en brindar una enseñanza de calidad para los estudiantes, consecuente a ello, aportan de manera significativa para la eficiencia de la entidad educativa.

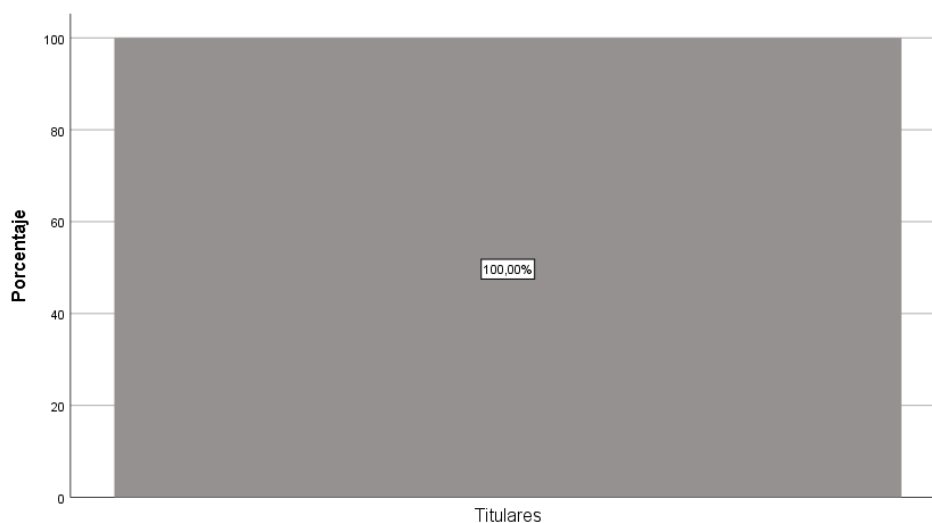
Relación de dependencia

**Tabla 5. Relación de dependencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Titulares</b>	26	100,0	100,0	100,0
<b>Contratados</b>	0	0	0	0
<b>Nombramientos</b>	0	0	0	0
<b>Ocasionales</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 3. Relación de dependencia**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En referencia a la relación de dependencia del personal docentes con la Unidad Educativa Nuestro Mundo, todos son titulares (100%), ninguno presenta condiciones de contratados, nombramientos definitivos o nombramientos ocasionales. Esto es positivo para la entidad educativa, dado a que permite y garantiza la permanencia y estabilidad laboral, siendo un factor importante para fortalecer el desempeño laboral.

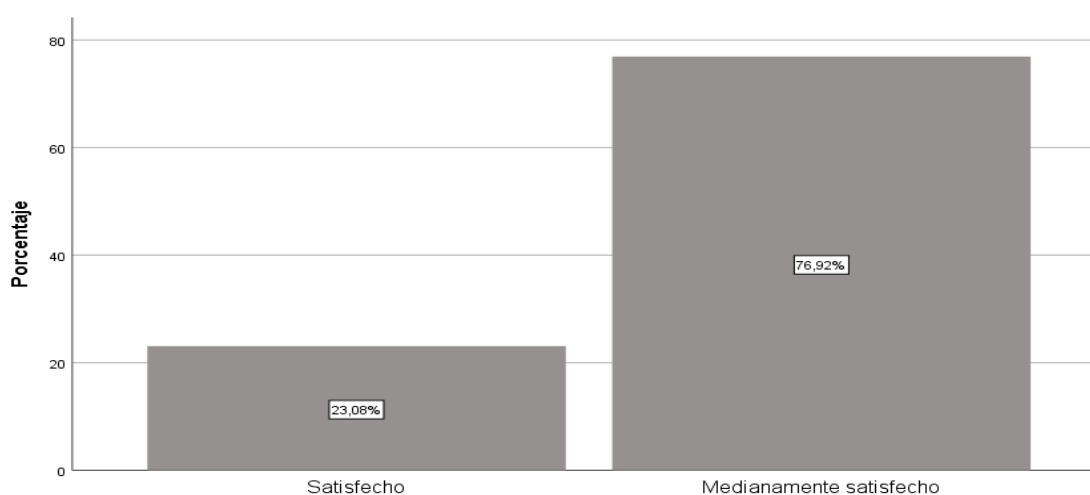
1.- ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo actual en la institución?

**Tabla 6. Satisfacción de su trabajo actual en la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Totalmente satisfecho/a</b>	0	0	0	0
<b>Satisfecho/a</b>	6	23,1	23,1	23,1
<b>Medianamente satisfecho/a</b>	20	76,9	76,9	100,0
<b>Insatisfecho/a</b>	0	0	0	0
<b>Totalmente insatisfecho/a</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 4. Satisfacción de su trabajo actual en la institución**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En el contexto de la satisfacción del trabajo que desempeñan los docentes en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, la mayoría de ellos presenta un nivel medianamente satisfecho (77,6%), y solo una pequeña parte está satisfecha (23%) lo que se identifica que no existe una plena satisfacción en su entorno laboral, lo que es primordial que se fortalezca con estrategias para mejorar el ambiente laboral, por ende, aquello incide en su rendimiento en su campo profesional.

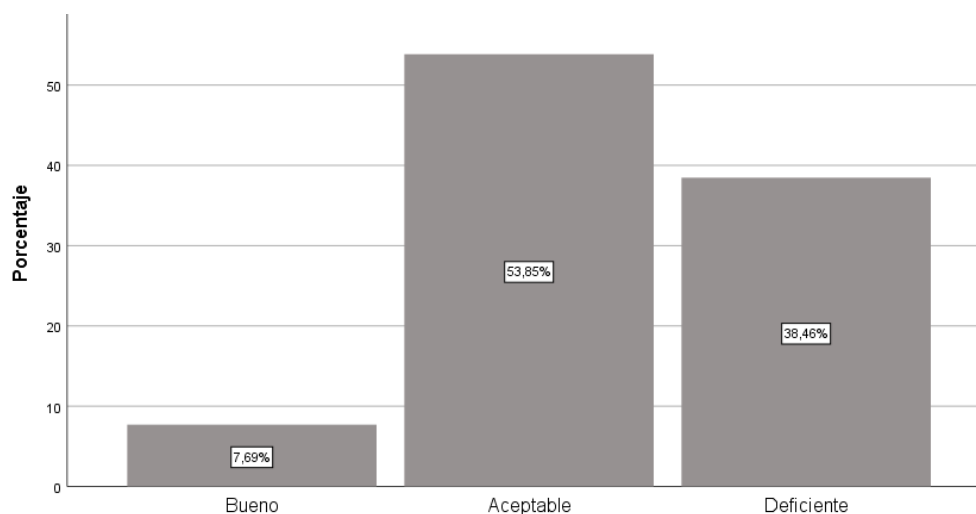
2.- ¿Cómo describiría el ambiente laboral en esta unidad educativa?

**Tabla 7. Descripción del ambiente laboral en la unidad educativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Excelente</b>	0	0	0	0
<b>Bueno</b>	2	7,7	7,7	7,7
<b>Aceptable</b>	14	53,8	53,8	61,5
<b>Deficiente</b>	10	38,5	38,5	100,0
<b>Muy deficiente</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 5. Descripción del ambiente laboral en la unidad educativa**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En referencia a la descripción del ambiente laboral en la unidad educativa, la mayoría de los docentes respondieron que es aceptable (53,8%), seguido de una parte que respondieron que es deficiente (38,5%). Las respuestas obtenidas revelan que existe un ambiente laboral que puede el docente desarrollarse profesionalmente, sin embargo, no opinaron que es bueno o excelente, siendo un factor de análisis para buscar estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral.

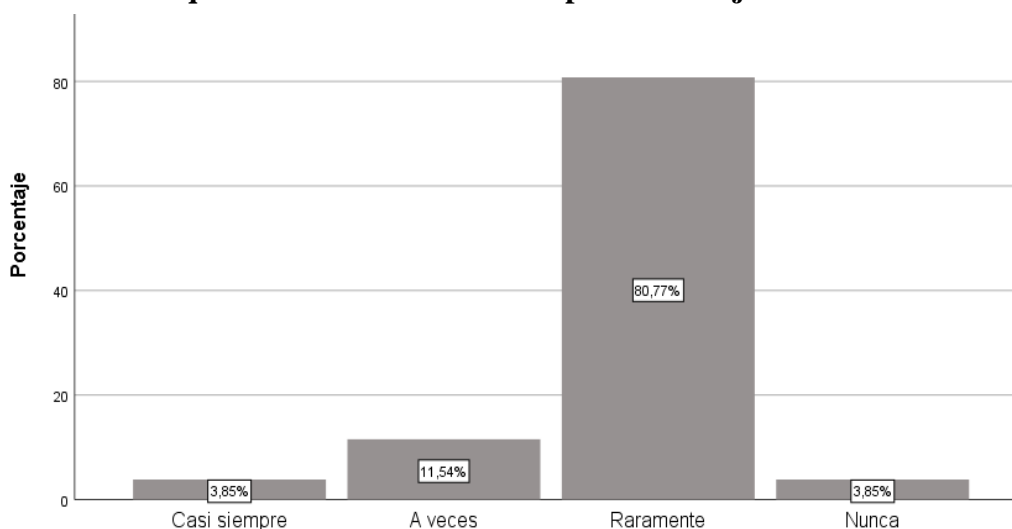
3.- ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por su trabajo?

**Tabla 8. Frecuencia que reciben reconocimiento por su trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Siempre</b>	0	0	0	0
<b>Casi siempre</b>	1	3,8	3,8	3,8
<b>A veces</b>	3	11,5	11,5	15,4
<b>Raramente</b>	21	80,8	80,8	96,2
<b>Nunca</b>	1	3,8	3,8	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 6. Frecuencia que reciben reconocimiento por su trabajo**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En esta pregunta, se abordó sobre la frecuencia con la que el personal docente recibe reconocimiento por su trabajo, lo que la mayoría respondió enfáticamente que no reciben ningún tipo de reconocimiento por la labor que realizan (80,8%), y una minoría afirma que a veces (11,54%). De ello se revela en los hallazgos que existe una debilidad por parte de los directivos de no reconocer las actividades que realiza el docente dentro y fuera del aula, porque hay que reconocer que el ser docente es una responsabilidad que conlleva muchas veces trabajos adicionales.

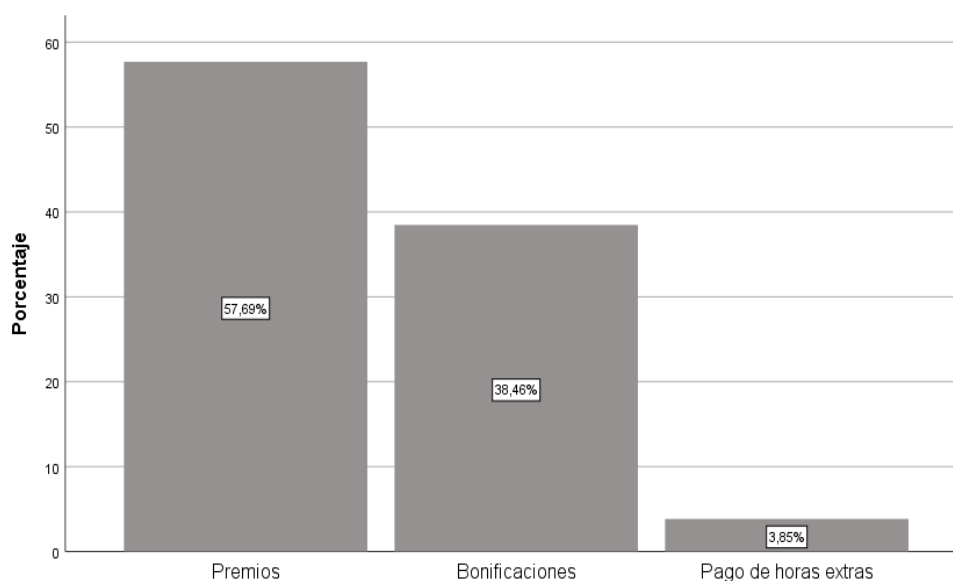
4.- ¿Qué tipo de reconocimiento recibe por su trabajo?

**Tabla 9. Tipo de reconocimiento recibe por su trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Aumento de sueldos</b>	0	0	0	0
<b>Ascenso de puesto</b>	0	0	0	0
<b>Premios</b>	15	57,7	57,7	57,7
<b>Bonificaciones</b>	10	38,5	38,5	96,2
<b>Pago de horas extras</b>	1	3,8	3,8	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 7. Tipo de reconocimiento recibe por su trabajo**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En concordancia con la pregunta anterior sobre el reconocimiento que reciben los docentes, fue preciso considerar consultar el tipo de reconocimiento que reciben por su trabajo, lo que la mayoría respondió que solo reciben premios, pero al finalizar cada período (57,7%); seguido de bonificaciones (38,5%) y solo una pequeña parte respondió horas extras (3,8%): Siendo evidente la necesidad de aplicar más acciones que estimulen el trabajo del docente para que muestre un mejor desempeño en la labor asignada, por ende, en respuesta se brinda una educación de calidad.

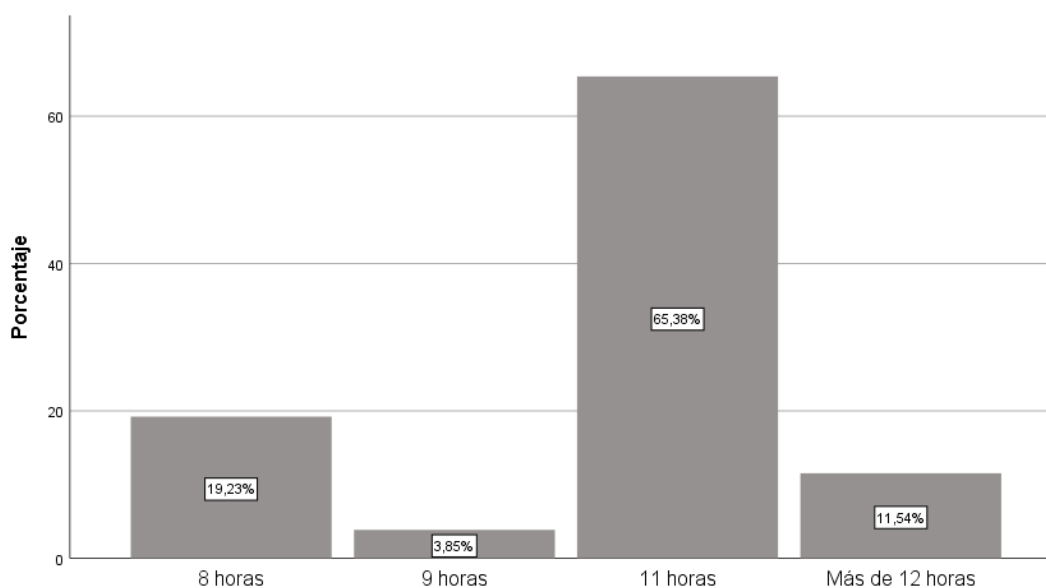
5.- ¿Qué cantidad de carga laboral se le asigna en sus funciones?

**Tabla 10. Cantidad de carga laboral que se le asigna en sus funciones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>8 horas</b>	5	19,2	19,2	19,2
<b>9 horas</b>	1	3,8	3,8	23,1
<b>10 horas</b>	0	0	0	0
<b>11 horas</b>	17	65,4	65,4	88,5
<b>Más de 12 horas</b>	3	11,5	11,5	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 8. Cantidad de carga laboral que se le asigna en sus funciones**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Es importante también abordar el enfoque sobre la cantidad de horas que laboran los docentes en la Unidad Educativa “Nuestro Mundo” para conocer la carga horaria que tienen cada uno de ellos; por ello la mayoría respondió que trabajan más de 11 horas diarias (65,4%); seguido de 8 horas diarias que son las que la ley demanda (19,23%); y de 12 horas diarias (11,5%); solo una pequeña parte trabaja las 9 horas (3,8%). Lo que se muestra que exista una inconformidad en este aspecto, porque tienen una excesiva jornada laboral, situación que incide en su desempeño.

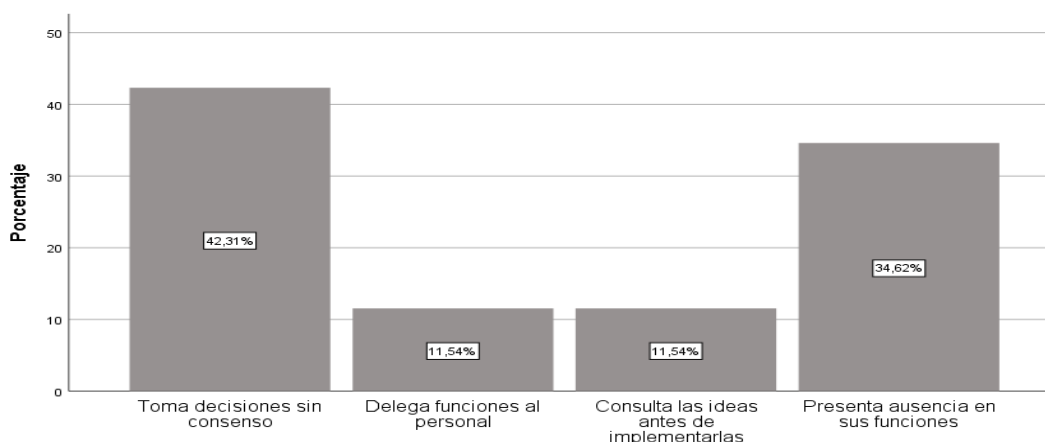
6.- ¿Qué tipo de liderazgo percibe en las autoridades de la institución?

**Tabla 11. Tipo de liderazgo que perciben en las autoridades de la institución**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Participa con todo el personal	0	0	0	0
Toma de decisiones sin consenso	11	42,3	42,3	42,3
Delega funciones al personal	3	11,5	11,5	53,8
Consulta las ideas antes de implementarlas	3	11,5	11,5	65,4
Presenta ausencia en sus funciones	9	34,6	34,6	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 9. Tipo de liderazgo que perciben en las autoridades de la institución**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En cuanto al tipo de liderazgo que presentan los directivos de la Unidad Educativa “Nuestro Mundo”, la mayoría respondió que toman decisiones sin mantener un consenso (42,31%); seguido de que presentan ausencia en sus funciones (34,62%); solo una pequeña parte respondieron que delegan funciones al personal (11,54%) y que consultan las ideas antes de implementarlas (11,54%). Se puede identificar que mantienen un liderazgo autoritario, lo que afecta a los docentes porque se les demanda muchas veces sin considerar que ellos deben cumplir con una jornada de trabajo sumado a sus responsabilidades como integrantes de familia o de una sociedad.

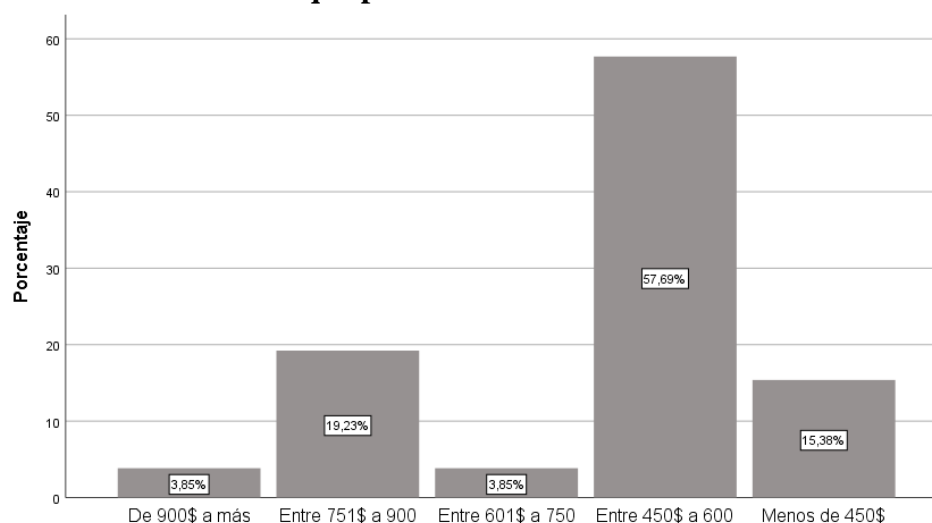
7.- De acuerdo a la siguiente escala ¿Cuál es su remuneración respecto a su trabajo?

**Tabla 12. Escala de remuneración que perciben**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>De 900\$ a más</b>	1	3,8	3,8	3,8
<b>Entre 751\$ a 900</b>	5	19,2	19,2	23,1
<b>Entre 601\$ a 750</b>	1	3,8	3,8	26,9
<b>Entre 450\$ a 600</b>	15	57,7	57,7	84,6
<b>Menos de 450\$</b>	4	15,4	15,4	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 10. Escala de remuneración que perciben**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Analizado sobre la carga horaria, fue necesario abordar el tema sobre la remuneración que percibe, porque se debe contrastar sobre la cantidad de horas y el sueldo que reciben, en este caso, la mayoría recibe un sueldo entre \$450,00 a \$600,00 (57,7%); y una minoría recibe sueldos entre \$751,00 a \$900,00. Esto refleja una debilidad en cuanto a la cantidad que se les paga a los docentes por su labor diaria, frente a las horas que laboran dentro de la institución, propiciando una desmotivación que no permite que rindan con efectividad en sus labores encomendadas.

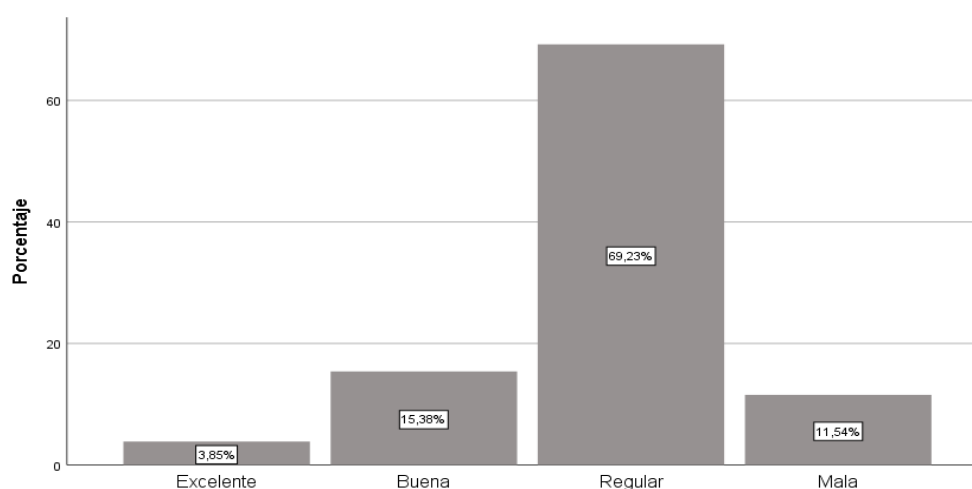
8.- ¿Cómo es la interrelación con sus compañeros de trabajo?

**Tabla 13. Interrelación con sus compañeros de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	1	3,8	3,8	3,8
Buena	4	15,4	15,4	19,2
Regular	18	69,2	69,2	88,5
Mala	3	11,5	11,5	100,0
Muy mala	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 11. Interrelación con sus compañeros de trabajo**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En el contexto de la interrelación que debe desarrollarse en el trabajo con los compañeros, los docentes, en su mayoría respondieron que es regular (69,2%), seguido a que es buena (15,36%) y mala (11,54%); solo una pequeña parte declaró que es excelente (3,85%). Estos resultados evidencian el aspecto de fortalecer los lazos de amistad en el campo laboral, manteniendo el trabajo en equipo y la confianza para que los resultados sean eficientes y eficaces; que aportará de forma directa en brindar una educación de calidad.

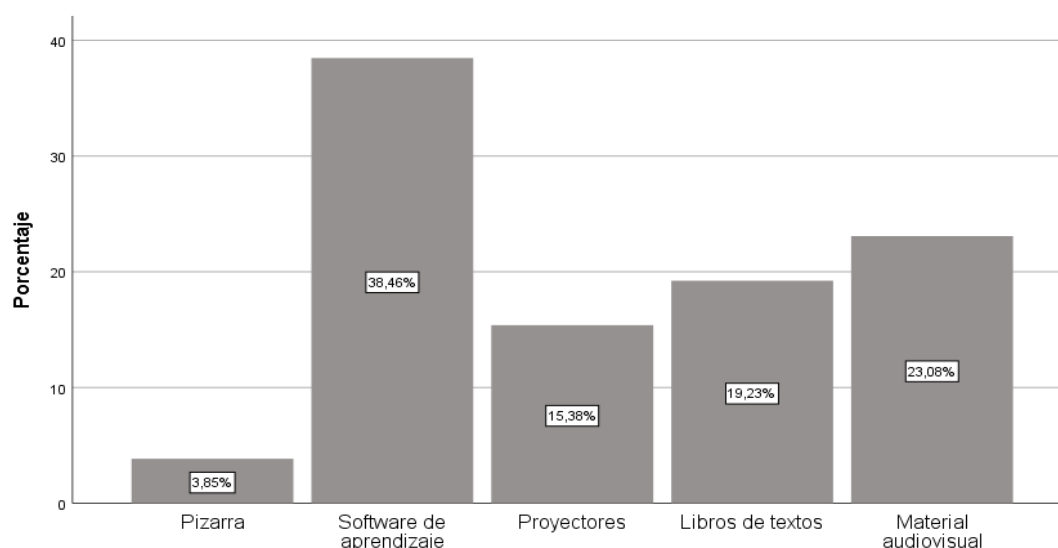
9.- ¿Qué clases de recursos educativos les proporcionan para su labor?

**Tabla 14. Clases de recursos educativos les proporcionan para su labor**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Pizarra digital</b>	1	3,8	3,8	3,8
<b>Software de aprendizaje</b>	10	38,5	38,5	42,3
<b>Proyectores</b>	4	15,4	15,4	57,7
<b>Libros de textos</b>	5	19,2	19,2	76,9
<b>Material audiovisual</b>	6	23,1	23,1	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 12. Clases de recursos educativos les proporcionan para su labor**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Los recursos educativos son esenciales para que el personal docente desarrolle sus actividades dentro del aula con eficiencia, desde ese escenario, de la población encuestada, la mayoría respondió que reciben software de aprendizaje (38,5%), seguido de materiales de contenido audiovisual (23,08%), libros de textos (19,23%) y solo una minoría refirieron proyectores (15,38%) y pizarra digital (3,85%). Se evidencia que es una fortaleza la dotación de estos recursos que ayudan al desempeño de los docentes.

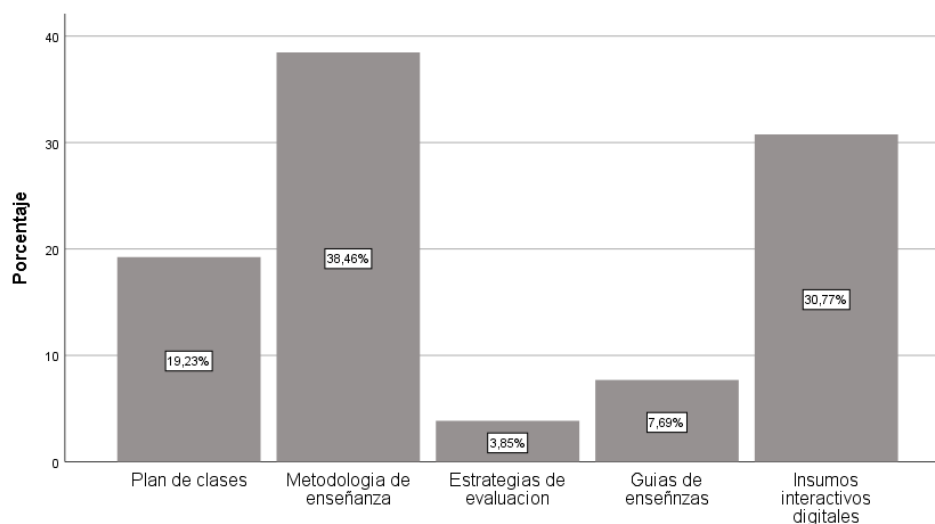
10.- ¿Qué clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor?

**Tabla 15. Clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Plan de clases</b>	5	19,2	19,2	19,2
<b>Metodología de enseñanza</b>	10	38,5	38,5	57,7
<b>Estrategias de evaluación</b>	1	3,8	3,8	61,5
<b>Guías de enseñanzas</b>	2	7,7	7,7	69,2
<b>Insumos interactivos digitales</b>	8	30,8	30,8	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 13. Clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Así mismo, en cuanto a los recursos pedagógicos que deben recibir los docentes para el desarrollo de sus clases, la mayoría respondió que se les brinda metodologías de enseñanza (38,46%), seguido de insumos interactivos digitales (30,77%) y los planes de clases (19,23%); solo una pequeña parte refirieron que reciben planes de clases (19,23%), guías de enseñanzas (7,69%) y estrategias de evaluación (3,85%). Se evidencia también que se dotan de recursos pedagógicos esenciales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

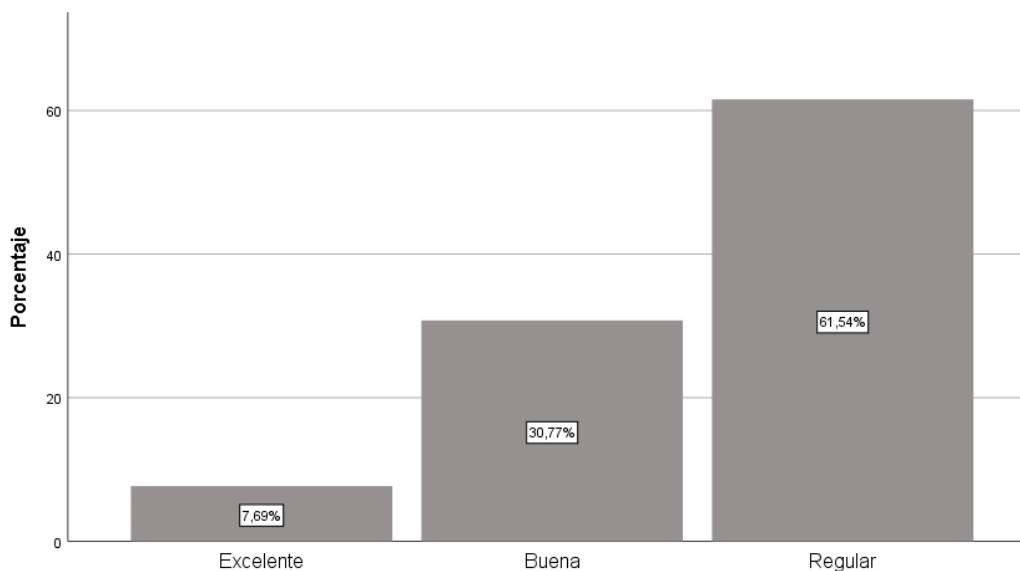
11.- ¿Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario?

**Tabla 16. Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Excelente</b>	2	7,7	7,7	7,7
<b>Buena</b>	8	30,8	30,8	38,5
<b>Regular</b>	16	61,5	61,5	100,0
<b>Baja</b>	0	0	0	0
<b>Muy baja</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 13. Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En cuanto a la evaluación de la calidad en el trabajo diario, la mayoría de los docentes respondieron que es regular el desempeño que realizan (61,54%), y buena (30,71%); y solo una minoría respondieron que es excelente (7,69%). Es importante resaltar que la intención de la pregunta fue conocer como ellos evalúan el desarrollo de sus actividades y, por ende, establecer estrategias que ayuden a fortalecer sus funciones dentro y fuera del aula de clases, siendo pertinente haber identificado que no presentan un desempeño eficiente.

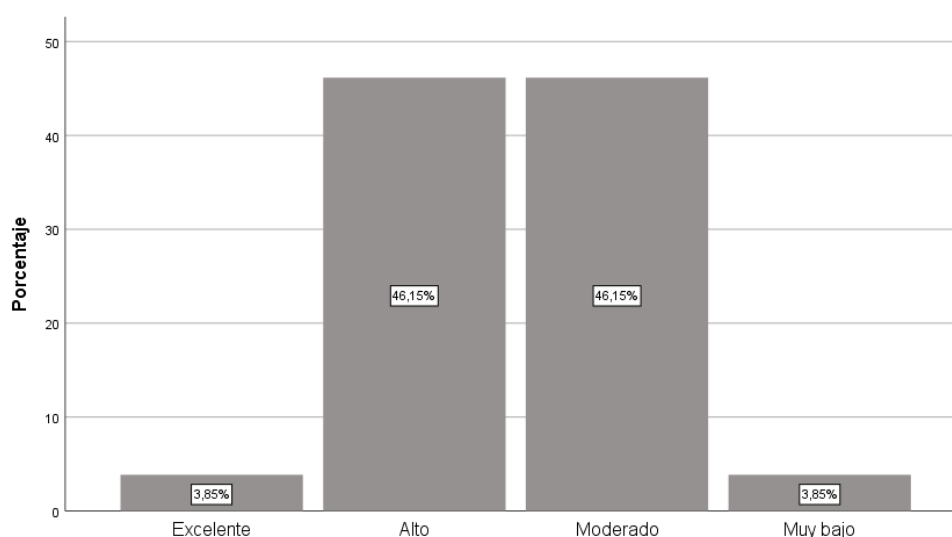
12.- ¿Cuál es su nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales?

**Tabla 17. Nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Excelente</b>	1	3,8	3,8	3,8
<b>Alto</b>	12	46,2	46,2	50,0
<b>Moderado</b>	12	46,2	46,2	96,2
<b>Bajo</b>	0	0	0	0
<b>Muy bajo</b>	1	3,8	3,8	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 14. Nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

De la población encuestada, la mayoría respondieron que mantienen un alto compromiso con sus responsabilidades laborales (46,2%) y moderado (46,2%); y solo una pequeña parte refieren que es excelente (3,8%). Esto es positivo puesto que se identifican que existe un compromiso a pesar de los factores de debilidades como es la carga horaria y el aspecto de remuneración que no es justificable por la demanda de sus funciones.

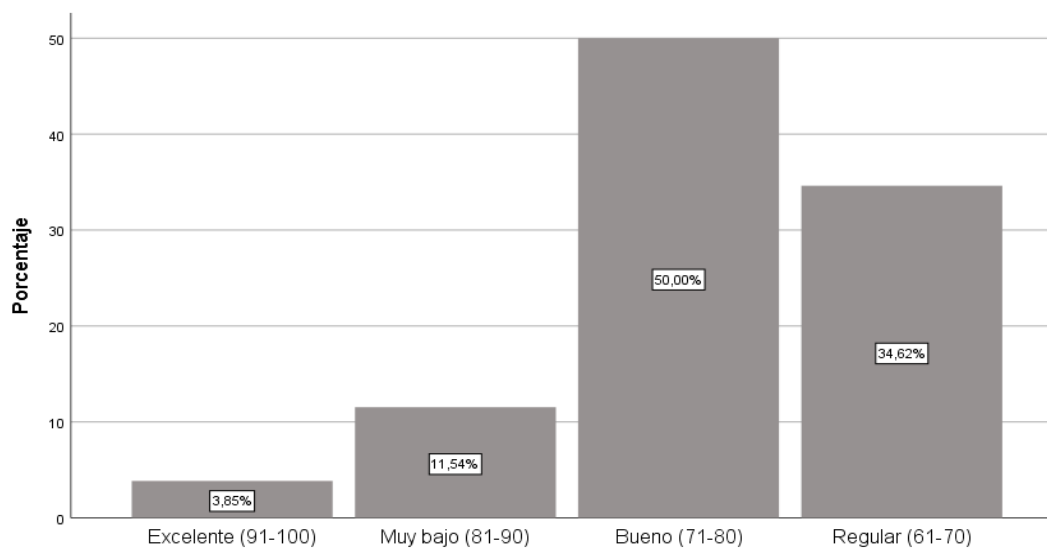
13.- De acuerdo a la siguiente escala ¿Cuánto ha sido la calificación de su desempeño?

**Tabla 18. Calificación del desempeño**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Excelente (91 – 100)</b>	1	3,8	3,8	3,8
<b>Muy bueno (81 – 90)</b>	3	11,5	11,5	15,4
<b>Bueno (71 – 80)</b>	13	50,0	50,0	65,4
<b>Regular (61 – 70)</b>	9	34,6	34,6	100,0
<b>Deficiente (menor a 60)</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 15. Calificación del desempeño**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

Es relevante conocer el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de la Unidad Educativa Nuestro Mundo; por ello, fue preciso consultarles sobre como los resultados que han sacado en cuanto a su calificación realizada por la dirección; en este caso la mayoría presenta una calificación de buena (71-80) con un porcentaje de 11,54%; y regular (61-70) con un porcentaje de 34,62%. Se evidenció en los resultados que no presentan una calificación adecuada a la línea de la calidad educativa que deben brindar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

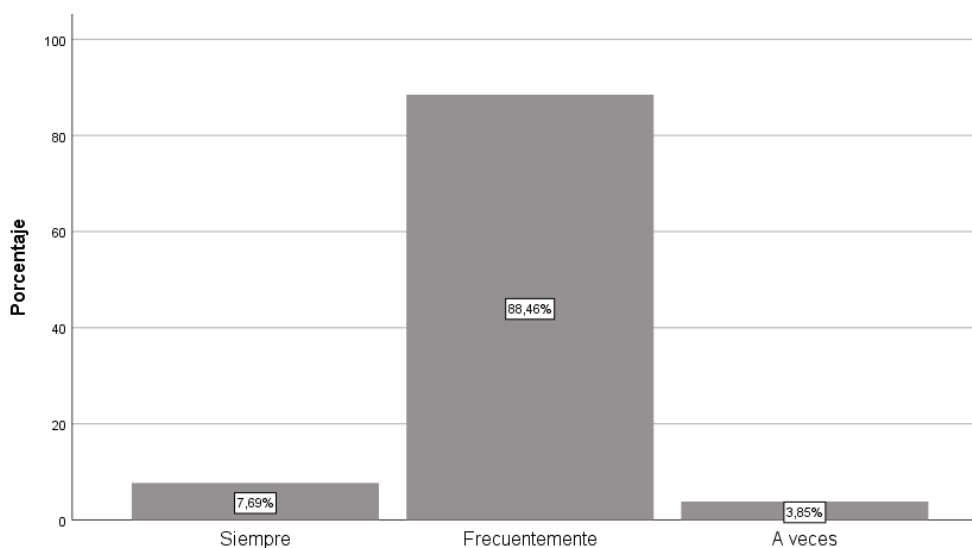
14.- ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos?

**Tabla 19. Cumplimiento de las metas y objetivos establecidos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Siempre</b>	2	7,7	7,7	7,7
<b>Frecuentemente</b>	23	88,5	88,5	96,2
<b>A veces</b>	1	3,8	3,8	100,0
<b>Raramente</b>	0	0	0	0
<b>Nunca</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 16. Cumplimiento de las metas y objetivos establecidos**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

El cumplimiento de metas y objetivos que se establecen en toda organización es indispensable, por ello, la dirección debe enfocarse en evaluar que el personal cumpla con estos aspectos, por ello, en esta pregunta se evidenció que la mayoría refiere que frecuentemente cumplen (88,5%) y solo una minoría (7,7%) declara que siempre cumplen con las metas y objetivos trazados por la entidad, reflejando una debilidad en cuanto a no estar de acorde a lo que la entidad educativa exige.

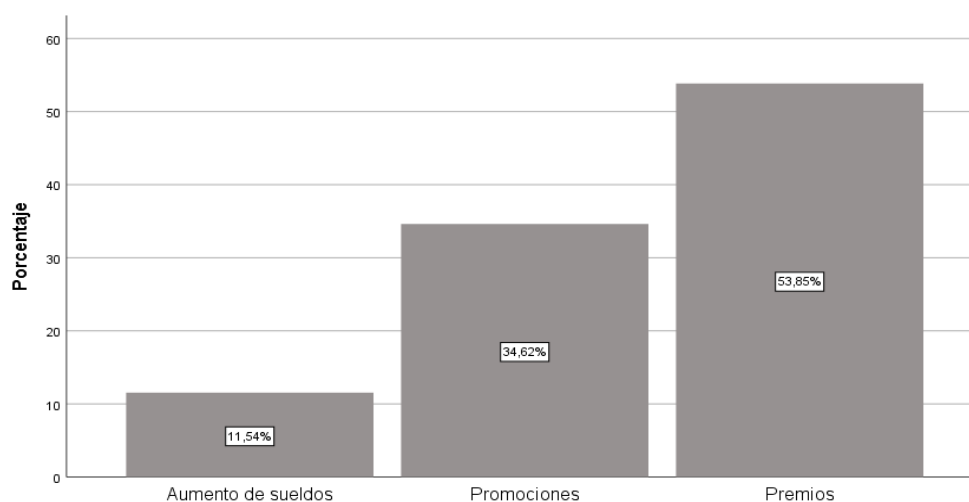
15.- ¿Qué tipo de motivaciones recibe en sus funciones como docente?

**Tabla 20. Motivaciones que recibe en sus funciones como docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Aumento de sueldo</b>	3	11,5	11,5	11,5
<b>Bonificaciones</b>	0	0	0	0
<b>Ascensos</b>	0	0	0	0
<b>Promociones</b>	9	34,6	34,6	46,2
<b>Premios</b>	14	53,8	53,8	100,0
<b>Total</b>	26	100,0	100,0	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 17. Motivaciones que recibe en sus funciones como docente**



*Nota:* Procesamiento de información por el programa SPSS.

En estos resultados, referente a los tipos de motivaciones que reciben el personal docente en cuanto a sus funciones asignadas, se evidenció que la mayoría (53,8%) recibe premios, seguido de promociones (34,6%) y solo una pequeña parte refirieron aumento de sueldo (11,5%). Es importante resaltar que no reciben bonificaciones ni ascensos, lo que propicia que exista una desmotivación por parte de la planta docente, por ende, incide de manera significativa en la calidad de enseñanza que imparte.

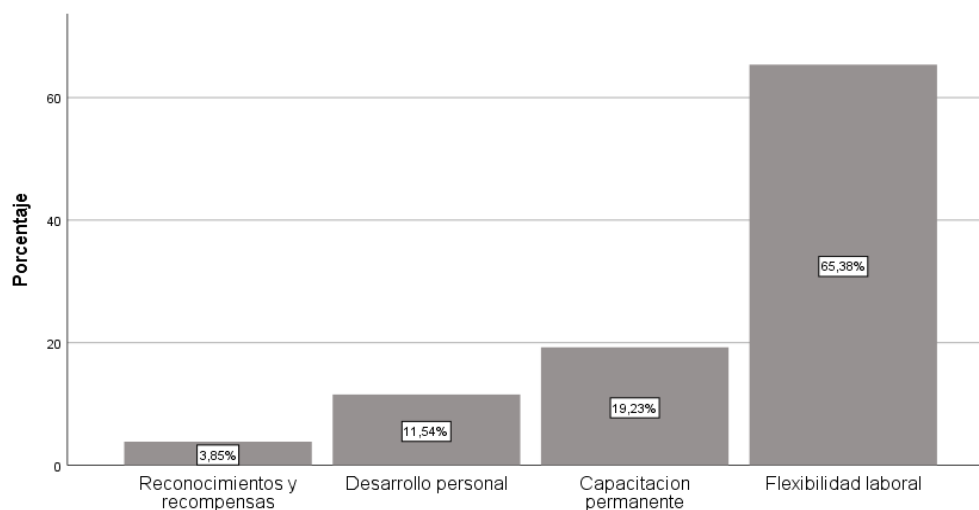
16.- Marque alguna de estas estrategias que le gustaría que la dirección implemente para fortalecer el desempeño laboral

**Tabla 21. Estrategias para fortalecer el desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reconocimientos y recompensas	1	3,8	3,8	3,8
Desarrollo profesional	3	11,5	11,5	15,4
Capacitación permanente	5	19,2	19,2	34,6
Comunicación efectiva	0	0	0	0
Flexibilidad laboral	17	65,5	65,5	100,0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota:* Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo del cantón Salinas.

**Figura 18. Estrategias para fortalecer el desempeño laboral**



*Nota:*

Procesamiento de información por el programa SPSS.

Esta pregunta es de vital importancia, dado a que plantea la identificación de estrategias que podrían aplicarse para fortalecer el desempeño docente, por ello, entre las estrategias que mayormente respondieron fueron la flexibilidad laboral (65,5%); capacitación permanente (19,2%) y desarrollo profesional (11,5%), y solo una menor parte responden a comunicación efectiva y a reconocimientos/recompensas.

En relación a los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas relacionado al desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo”, y en concordancia a los objetivos específicos establecidos y el **diagnóstico situacional**; en este caso, respondiendo al objetivo específico uno, fue viable desarrollar un FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) con el propósito de conocer los aspectos significativos que se deben mejorar:

**Tabla 22. Matriz FODA – Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo**

<b>FORTALEZAS (F)</b>	<b>DEBILIDADES (D)</b>
<p>F1. Existencia de talento humano con disposición a mejorar su desempeño.</p> <p>F2. Identificación clara del problema por parte de la institución.</p> <p>F3. Estabilidad laboral del personal docente, dado a que todos son titulares.</p> <p>F4. Dotación de recursos educativos y pedagógicos para el desarrollo de las clases.</p> <p>F5. Reconocimiento de la entidad educativa en la zona.</p> <p>F6. Reciben premios y bonificaciones como reconocimiento de su labor.</p>	<p>D1. Exceso en la carga laboral docente.</p> <p>D2. Ausencia de programas de capacitación y formación continua.</p> <p>D3. Deficiente clima organizacional que afecta la productividad.</p> <p>D4. Infraestructura física en condiciones regulares o deficientes.</p> <p>D5. Ausencia de evaluación docente actualizada desde 2016, lo que impide detectar necesidades formativas.</p> <p>D6. Baja remuneración.</p>
<b>OPORTUNIDADES (O)</b>	<b>AMENAZAS (A)</b>
<p>O1. Políticas públicas orientadas a mejorar la calidad educativa.</p> <p>O2. Avances tecnológicos que permiten implementar nuevas metodologías.</p> <p>O3. Existencia de estudios e investigaciones que evidencian factores que influyen en el desempeño laboral.</p> <p>O4. Posibilidad de establecer alianzas con instituciones de formación continua.</p>	<p>A1. Reformas y resoluciones por parte del Ministerio de Educación.</p> <p>A2. Incremento el costo de la canasta básica.</p> <p>A3. Competencia en cuanto a calidad educativa en las herramientas tecnológicas.</p> <p>A4. Aceleración de la tecnología en el contexto educativo como las plataformas digitales, inteligencia artificial, entre otros.</p>

En relación al diagnóstico situacional en Nuestro Mundo, a través de la elaboración de la matriz Foda, donde se determinaron como base para enlistar y evaluar los factores internos para la realización de la matriz (MEFI).

Este instrumento es aplicado con el fin de conocer la situación interna de la unidad educativa Nuestro Mundo, **identificando los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente y administrativo**. En este caso se evalúan las fortalezas y debilidades, ya que a través de ellas se determina estrategias que fortalezcan al desempeño laboral del personal docente y administrativo.

**Tabla 23. Matriz MEFI**

<b>Fortaleza</b>	<b>Peso</b>	<b>Calificación (1-4)</b>	<b>Ponderación</b>
Existencia de talento humano con disposición a mejorar su desempeño.	0,17	4	0,68
Identificación clara del problema por parte de la institución.	0,12	3	0,36
Estabilidad laboral del personal docente, dado a que todos son titulares.	0,19	3	0,57
Dotación de recursos educativos y pedagógicos para el desarrollo de las clases.	0,14	4	0,56
Reciben premios y bonificaciones como reconocimiento de su labor.	0,09	3	0,27
<b>Debilidades</b>	<b>Peso</b>	<b>Calificación</b>	<b>Ponderación</b>
Exceso en la carga laboral docente	0.05	1	0,05
Ausencia de programas de capacitación y formación continua.	0.05	1	0,05
Deficiente clima organizacional que afecta la productividad.	0.04	1	0,04
Infraestructura física en condiciones regulares o deficientes.	0.05	2	0,1

Ausencia de evaluación docente actualizada desde 2016, lo que impide detectar necesidades formativas.	0,04	1	0,04
Baja remuneración.	0,06	1	0,06
<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>2,78</b>

Nota: Información obtenida de la matriz FODA

En el puntaje ponderado total es de 2,78, algo superior al promedio de 2,50, lo que indica que en la Unidad Educativa Nuestro Mundo tiene una posición interna ligeramente fuerte, es decir que la fuerzas superan a sus debilidades. Sin embargo, persisten debilidades que requieren atención inmediata, como el exceso de carga laboral, la ausencia de programas de capacitación, baja remuneración y un clima laboral deficiente, lo que afecta a la productividad del personal docente y administrativo. No obstante, se debe de aprovechar las fortalezas existentes, mientras se determina las mejores estrategias para fortalecer el desempeño docente.

En el contexto de **determinar las estrategias que fortalezcan al desempeño laboral** en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, partiendo de la matriz FODA, es pertinente elaborar la Matriz CAME, que detalla las estrategias operativas, funcionales y concretas sostenidas de las estrategias; como lo muestra la siguiente tabla:

**Tabla 24. Matriz CAME**

<b>FACTORES EXTERNOS</b>	<b>FACTORES INTERNOS</b>	<b>FORTALEZAS</b> <b>F1.</b> Existencia de talento humano con disposición a mejorar su desempeño. <b>F2.</b> Identificación clara del problema por parte de la institución. <b>F3.</b> Apoyo normativo nacional (Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024–2025) que promueve la calidad. <b>F4.</b> Conciencia institucional sobre la necesidad de mejora.	<b>DEBILIDADES</b> <b>D1.</b> Bajo nivel de motivación y compromiso del personal docente y administrativo. <b>D2.</b> Ausencia de programas de capacitación y formación continua. <b>D3.</b> Deficiente clima organizacional que afecta la productividad. <b>D4.</b> Infraestructura física en condiciones regulares o deficientes. <b>D5.</b> Ausencia de evaluación docente actualizada desde 2016, lo que impide detectar necesidades formativas.

<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p><b>O1.</b> Políticas públicas orientadas a mejorar la calidad educativa.</p> <p><b>O2.</b> Avances tecnológicos que permiten implementar nuevas metodologías.</p> <p><b>O3.</b> Existencia de estudios e investigaciones que evidencian factores que influyen en el desempeño laboral.</p> <p><b>O4.</b> Posibilidad de establecer alianzas con instituciones de formación continua.</p>	<p><b>F1O1O4:</b> Implementar un programa de capacitación continua e innovadora para el talento humano, estructurado por niveles y desarrollado en diferentes modalidades.</p> <p><b>F2O2:</b> Implementación de tecnologías educativas que mejoren el rendimiento en el aula de clases.</p>	<p><b>D2O4:</b> Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras para el fortalecimiento de contenidos curriculares académicos.</p> <p><b>D3O3:</b> Implementación de prácticas para mejorar el clima organizacional adoptando actividades evidenciadas en estudios.</p> <p><b>D5O1:</b> Implementación de políticas internas para apoyar iniciativas de evaluación y seguimiento docente.</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p><b>A1.</b> Continuación del estrés y agotamiento laboral que afecta el rendimiento y bienestar del personal.</p> <p><b>A2.</b> Escasa inversión en recursos educativos e infraestructura por parte del Estado o entes competentes.</p> <p><b>A3.</b> Delegación excesiva de funciones y responsabilidades sin planificación previa.</p> <p><b>A4.</b> Desconexión entre la formación docente actual y las demandas reales del sistema educativo.</p>	<p><b>F3A3:</b> Implementación de funciones específicas del personal docente en cuanto a los pedagógico y administrativo.</p> <p><b>F2A1:</b> Creación de programas de bienestar con base en la conciencia del problema.</p>	<p><b>D1D3A3:</b> Desarrollo de actividades para afrontar el estrés laboral organizando funciones con planificación adecuada.</p> <p><b>D2A4:</b> Aplicación de proyectos de actualización académicas y profesional para la planta docente.</p>

Elaborado por Joel Liriano, 2025.

De acuerdo a los resultados de las matrices FODA y CAME; se desglosan las estrategias que se pueden implementar para el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Nuestro Mundo”, como lo muestra la siguiente tabla:

**Tabla 25. Estrategias Derivadas del Análisis FODA y CAME**

<b>Estrategia</b>	<b>Descripción</b>
Implementar un programa de capacitación continua e innovadora para el talento humano, estructurado por niveles y desarrollado en diferentes modalidades.	Estrategia orientada a fortalecer las competencias del talento humano mediante una capacitación continua e innovadora.
Implementación de tecnologías educativas que mejoren el rendimiento en el aula de clases.	Herramientas tecnológicas que mejoren el desempeño y la innovación pedagógica.
Alianzas estratégicas con instituciones capacitadoras para el fortalecimiento de contenidos curriculares académicos.	Establecer alianzas con instituciones especializadas en capacitación para enriquecer los contenidos curriculares, actualizar metodologías y fortalecer la calidad del proceso académico.
Implementación de prácticas para mejorar el clima organizacional adoptando actividades evidenciadas en estudios.	Adaptar modelos organizacionales exitosos que promuevan un clima laboral saludable y cooperativo.
Implementación de políticas internas para apoyar iniciativas de evaluación y seguimiento docente.	Reactivar procesos de evaluación docente para identificar necesidades formativas y fortalecer el desempeño profesional.
Implementación de funciones específicas del personal docente en cuanto a los pedagógico y administrativo.	Enfrentar la improvisación en funciones mediante planificación de tareas con enfoque en productividad y bienestar.
Creación de programas de bienestar con base en la conciencia del problema.	Diseño de programas de bienestar orientados a responder de forma consciente y efectiva a las necesidades detectadas en la comunidad educativa o laboral.
Desarrollo de actividades para afrontar el estrés laboral, organizando funciones con planificación adecuada.	Implementar programas de actualización alineados a las exigencias curriculares actuales y a las competencias docentes requeridas.
Aplicación de proyectos de actualización académicas y profesional para la planta docente.	Ejecución de proyectos de actualización académica y profesional dirigidos a fortalecer las competencias y conocimientos del personal docente.

Elaborado por: Joel Liriano, 2025

## Discusión

La implementación de encuestas institucionales para monitorear la satisfacción laboral refleja un sistema de control que permite a la administración tomar decisiones oportunas sobre el desempeño. Este enfoque puede relacionarse con la Teoría de la Fijación de Metas de Locke, que sostiene que cuando las organizaciones fijan objetivos claros y específicos (como monitorear la satisfacción al inicio y final del ciclo escolar), se incrementa el compromiso del personal hacia el cumplimiento de sus funciones. Esta estrategia permite al docente identificar con claridad los estándares a alcanzar, al tiempo que se promueve la autorregulación y la mejora continua dentro del ambiente escolar.

Los directivos mencionan reuniones constantes, buena comunicación y preocupación por el respeto como pilares de un ambiente positivo. Este enfoque armoniza con lo planteado por Guillén (2024), quien evidencia que un clima organizacional saludable, junto con medidas de desarrollo profesional, incide positivamente en el rendimiento. Guillén sugiere que la implementación de políticas de liderazgo efectivo fomenta el compromiso y cohesión entre el personal, aspectos que también se evidencian en esta institución. Por tanto, mantener relaciones humanas sanas se convierte en una herramienta de gestión educativa eficiente para promover el bienestar y desempeño del docente.

Los incentivos como becas, diplomas y celebraciones constituyen una forma tangible de motivación extrínseca. Este tipo de estrategia se vincula directamente con la Teoría de la Expectativa de Vroom, la cual establece que los individuos se sienten más motivados cuando perciben que su esfuerzo se traduce en un resultado valorado, como los reconocimientos sociales o beneficios económicos. Así, ofrecer recompensas genera una percepción de justicia y valor por el trabajo realizado, lo que incrementa la motivación y, por ende, mejora el desempeño del docente al sentirse apreciado por la institución.

La evaluación anual del desempeño y su vinculación con la carga laboral y remuneración es una práctica alineada a modelos de gestión del talento humano que permiten individualizar la compensación. Esto se puede contrastar con lo expuesto por Gámez et al. (2022), quienes subrayan que el rendimiento del personal docente debe evaluarse con base en criterios objetivos que aseguren la calidad educativa. Esta evaluación, cuando es transparente y justa, no solo estimula al

docente a mejorar, sino que también permite identificar fortalezas y áreas de mejora, fomentando una cultura organizacional basada en la meritocracia y la excelencia.

Los directivos coinciden en que el bienestar integral y las herramientas de trabajo son fundamentales para un buen desempeño. Este análisis se alinea con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, que identifica la capacitación continua y la provisión de recursos como factores determinantes de la calidad educativa. En ese sentido, garantiza que los docentes cuenten con las condiciones necesarias no solo eleva su desempeño, sino que contribuye a una educación más equitativa y efectiva. Las políticas públicas deben entonces centrarse en mejorar estos aspectos estructurales para facilitar el ejercicio profesional de los docentes.

El hecho de que la mayoría de los docentes califiquen el ambiente como “aceptable” y no “bueno” o “excelente”, demuestra un clima organizacional que necesita fortalecerse. Esta percepción se relaciona con lo afirmado por Chicaiza (2023), quien identifica que un ambiente adecuado y protector (infraestructura, cohesión, apoyo) puede minimizar los efectos del estrés laboral y potenciar el desempeño. Aunque no se presenta un entorno crítico, sí existe un margen amplio de mejora que permitiría optimizar la satisfacción y la motivación del personal, favoreciendo así los procesos pedagógicos y el rendimiento institucional.

El 65,4% de los docentes manifiestan trabajar más de 11 horas, lo cual indica una sobrecarga laboral que afecta directamente la eficiencia del desempeño. Esta situación entra en tensión con lo propuesto por Locke (Teoría de Fijación de Metas), quien plantea que los objetivos deben ser retadores pero alcanzables. Una carga excesiva sin la correspondiente compensación y sin tiempo suficiente para planificar adecuadamente puede derivar en agotamiento físico y mental, lo que repercute negativamente en la calidad educativa. Las metas institucionales deben estar equilibradas con los recursos y tiempos asignados a los docentes.

La mayoría de docentes declara recibir entre \$450 y \$600, una cifra baja en comparación con las largas jornadas laborales. Este desajuste se puede contrastar con la Teoría de la Expectativa de Vroom, que sostiene que cuando el esfuerzo no es proporcional a la recompensa, disminuye la motivación. Si los docentes perciben que su remuneración no refleja su dedicación ni sus competencias, su compromiso institucional disminuye, lo que puede derivar en desmotivación y rotación de personal. Para garantizar un desempeño eficaz, es necesario aplicar políticas salariales más justas y equitativas dentro del sector educativo.

Los resultados muestran una dotación parcial de recursos educativos, siendo el software de aprendizaje el recurso más común. Esta situación guarda relación con lo expresado en el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025, que reconoce el limitado acceso a herramientas digitales y su impacto negativo en la innovación pedagógica. Aunque se observa cierta disponibilidad, la carencia de equipamiento integral como pizarras digitales o proyectores limita la implementación de metodologías activas. Mejorar este aspecto puede elevar significativamente el desempeño docente y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La opción más señalada por los docentes fue la flexibilidad laboral (65,5%), seguida por la capacitación permanente. Esta necesidad de equilibrio entre lo personal y lo laboral puede analizarse desde la perspectiva de Monier et al. (2023), quienes indican que el desarrollo profesional debe ir acompañado del fortalecimiento del entorno laboral. La flexibilidad laboral favorece la autonomía, la conciliación y la satisfacción del docente, factores esenciales para su bienestar y desempeño. Instituciones que promueven estas estrategias fomentan una cultura organizacional más empática, resiliente y eficiente.

## Conclusiones

El análisis integral del desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo evidencia una realidad compleja en la que confluyen fortalezas institucionales, como el monitoreo y las acciones de reconocimiento, con debilidades significativas como la sobrecarga laboral, las limitaciones salariales y un ambiente laboral percibido como poco óptimo. Se concluye que el desempeño laboral puede mejorar sustancialmente si se adoptan estrategias orientadas a la motivación intrínseca, la mejora del clima organizacional, la formación continua, la equidad en la carga y compensación del trabajo.

El diagnóstico del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo revela que, si bien existe una estructura de evaluación y seguimiento al personal docente, el ambiente laboral es percibido mayoritariamente como aceptable o deficiente. Este hallazgo evidencia una necesidad de fortalecer el clima organizacional, ya que un entorno de trabajo favorable es fundamental para mejorar la eficiencia educativa. Asimismo, la sobrecarga laboral y la limitada percepción de justicia en la remuneración afectan directamente la motivación del personal, lo cual repercute negativamente en su desempeño profesional.

Entre los factores que inciden en el desempeño laboral del personal docente y administrativo se destacan la carga horaria excesiva, la baja remuneración en relación al esfuerzo realizado, y la disponibilidad parcial de recursos educativos. Estos elementos son determinantes, ya que generan desmotivación y disminuyen la capacidad de respuesta del personal ante las exigencias pedagógicas. Además, la ausencia de incentivos y el limitado reconocimiento institucional también afectan el compromiso de los docentes.

Los resultados muestran que la estrategia más valorada por el personal docente para mejorar su desempeño es la implementación de la flexibilidad laboral, seguida por la capacitación permanente y el desarrollo profesional. Estas preferencias evidencian una necesidad de conciliación entre la vida laboral y personal, así como una demanda por formación continua para enfrentar los desafíos educativos. En este sentido, se concluye que el fortalecimiento del desempeño docente requiere de acciones institucionales concretas que promuevan condiciones laborales dignas, planes de desarrollo profesional efectivos y un sistema de incentivos motivadores.

## **Recomendaciones**

Considerando la necesidad de fortalecer la motivación intrínseca, la formación continua y el reconocimiento justo del personal, resulta fundamental diseñar un plan integral de gestión del talento humano. Este plan debe alinearse con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024–2025 y apoyarse en teorías motivacionales como las de Locke y Vroom, promoviendo una cultura institucional basada en la equidad, el mérito y la mejora continua, para mejorar el desempeño laboral y atender las debilidades identificadas.

Dado que el clima organizacional ha sido percibido como poco óptimo y afecta la motivación y compromiso del personal, es necesario implementar un plan de mejora del clima laboral que incluya encuestas periódicas de satisfacción, espacios de diálogo entre directivos y docentes, y actividades de integración institucional. Estas acciones facilitarán una comunicación interna más efectiva y permitirán atender oportunamente los focos de malestar.

Ante la existencia de sobrecarga laboral y una percepción de inequidad salarial, se requiere una revisión y redistribución de la carga horaria del personal docente conforme a estándares razonables y normativas vigentes. Asimismo, la implementación de una política salarial equitativa y transparente, sustentada en un sistema de evaluación de desempeño justo, permitirá reconocer adecuadamente el esfuerzo y la responsabilidad de cada colaborador.

Atendiendo a la preferencia del personal por una mejor conciliación entre vida laboral y personal, es prioritario establecer esquemas de flexibilidad laboral, como horarios ajustables o tiempo destinado a la preparación académica. Este enfoque debe complementarse con un programa de capacitación continua y desarrollo profesional, adaptado a las necesidades pedagógicas actuales, que promueva tanto el bienestar del personal como la innovación educativa.

## Bibliografía

- Alejandro, R., y Cañizares, E. (2025). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3617>
- Anzules, J., y Suárez, M. (2023). *Análisis de liderazgo y clima organizacional en los docentes de la Escuela Particular Adventista "Miguel de Cervantes", Período de Mayo a Septiembre del 2023*. Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil, Carrera de Psicología: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26319/1/UPS-GT004755.pdf>
- Aquino, A., y Pacahuala, E. (2024). *Modelo Integral de evaluación del desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Talentos Huancayo*. Universidad Continental, Escuela de Posgrado, Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14982/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Aquino\\_Pacahuala\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14982/2/IV_PG_MRHGO_TE_Aquino_Pacahuala_2024.pdf)
- Bada Quispe, A., Reyes Barreto, G., & Sánchez Amaya, M. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 18(2), 135-144. Scielo: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-897X2020000601138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2020000601138)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (31 de Diciembre de 2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bello, G., y Villareal, S. (2023). *Estilos de liderazgo y gerencia: Propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la Unidad Educativa "Profesor Ricardo Álvarez Mantilla"*. Universidad de las Américas, Maestría en Liderazgo Educativo: <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14662/1/UDLA-EC-TMLE-2023-03%20.pdf>
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2 de Junio de 2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Universidad y Sociedad vol.12 no.3 Cienfuegos mayo.-jun. 2020 Epub 02-Jun-2020: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y Lagos, R. (2021). *Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media*. Universidad Autónoma de Chile, Chile, Artículo de Revisión: <https://www.redalyc.org/journal/5717/571769811011/html/>
- Chicaíza, J. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del Colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023*. Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Carrera de Psicología: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24205/1/TTQ971.pdf>
- Cobeña, D. (2024). *La motivación laboral y su influencia en el compromiso de los trabajadores de la cafetería verde y café, sucursal Manta 2023*. Universidad Laica "Eloy Alfaro" de

- Manabí, Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, Carrera de Administración de Empresas: <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/5721/1/ULEAM-ADM-0190.pdf>
- Código del Trabajo. (2020). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, Última modificación: 22-jun.-2020.* Código del Trabajo: [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Condori, P. (2021). *Universo, población y muestra.* Curso Taller de Metodología en la investigación de campo: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.* Constitución de la República del Ecuador: [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Cuba, E., y Cuba, M. (2023). *Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA: <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8s1/2542-3088-raiko-8-s1-342.pdf>
- Erazo, E. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba.* Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Administración de Empresas: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9375/1/Erazo%20Reynoso%20E.%20282022%29%20El%20clima%20organizacional%20y%20su%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20del%20Gad%20de%20Riobamba..pdf>
- Escamilla, M. (2022). *Aplicación básica de los métodos científicos: Diseño No experimental.* Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Eugenio, L. (2020). *El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato.* Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Maestría en Gestión : <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8d52586f-82ea-4a4d-99a6-f172a26f4356/content>
- Gámez, Y., Martínez, J., y Valcárcel, N. (2022). *El desempeño profesional pedagógico de los profesores del departamento de Sistemas Digitales de la Universidad de Ciencias Informáticas en el contexto cubano actual.* Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, Estudios del Desarrollo Social vol.10 no.3 La Habana sept.-dic. 2022 Epub 01-Dic-2022: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322022000300011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000300011)
- García, H., y Mendoza, J. (2022). *Factores Organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: Diseño, validez y confiabilidad de un instrumento de medición.* Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Contaduría Pública y Administración: <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/400>

- González, G. (2022). *Ambiente laboral y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública, Huánuco*. Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica Profesional de Enfermería : <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/09186461-6069-4e08-b434-6bd5919cbe4a/content>
- Guillén, J. (2024). *Desempeño laboral en la Unidad Educativa 25 de Septiembre, cantón La Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad Ciencias Administrativas, Carrera Administración de Empresas: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/10880/1/UPSE-TAE-2024-0019.pdf>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. Universidad Católica de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado, Programa de Doctorado en Ciencias Sociales: <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, D., Figueroa, E., y Villareal, F. (2022). *La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México*. Facultad de Economía, Contaduría y Administración de la Universidad Juárez del Estado de Durango: [https://www.researchgate.net/publication/367068161\\_La\\_Motivacion\\_y\\_su\\_Correlacion\\_con\\_el\\_Reconocimiento\\_Laboral\\_Enfocada\\_en\\_una\\_Empresa\\_del\\_Sector\\_Hotelero\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Durango\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/367068161_La_Motivacion_y_su_Correlacion_con_el_Reconocimiento_Laboral_Enfocada_en_una_Empresa_del_Sector_Hotelero_de_la_Ciudad_de_Durango_Mexico)
- Hidalgo, Y. (2022). *La carga laboral y el desempeño laboral en las organizaciones de servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Maestría en Gestión de Talento Humano: <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/28d586d1-b1ee-40f1-b9b5-188983cf8d87/content>
- Ibarra, A., Gaspar, M., y Robles, G. (2021). *El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2021: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8305750.pdf>
- Lachuma, L., y Delgado, J. (2020). *Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020*. Revista Ciencia Latina/Index: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/139/157>
- Laoyan, S. (2025). *La importancia de definir objetivos a corto plazo*. Revista Asana: <https://asana.com/es/resources/short-term-goals>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2015). *Registro Oficial No. 572 de 25 de agosto de 2015*. Ley Orgánica de Educación Intercultural: [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley\\_Organica\\_de\\_Educacion\\_Intercultural\\_LOEI\\_codificado.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf)

- Ley Orgánica de Servicio Público. (2016). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010, Última modificación: 28-mar.-2016*. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP): [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- Lopera, J., y Zuluaga, C. (2021). *El método analítico como método natural*. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 25, núm. 1, enero-junio: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Macías, M., y Loor, P. (2024). *Satisfacción laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Bolívar (periodo 2019-2022)*. Journal Business Science: [https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business\\_science/article/view/534](https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/534)
- Merchán, R. (2022). *Factores del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del Ministerio de Inclusión Económica y Social, provincia de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Instituto de Posgrado, Maestría en Gestión de Talento Humano: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6952/1/UPSE-MTH-2022-0016.pdf>
- Molina, N. (2020). *Estudio de la Influencia de Las Condiciones Laborales Sobre la Percepción de Clima Organizacional en Una Cooperativa de Transportadores*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas, Contables y Afines, Programa Administración de Empresas : <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/682fc40d-9ccf-4128-b4a3-6b917a496436/content>
- Monier, D., Peña, R., Campoverde, D., Villalva, K., y Soriano, R. (2023). *Desempeño docente: una percepción desde la teoría*. Universidad, Ciencia y Tecnología, Vol. 27, Núm. 118, (pp. 77-86): <https://ve.scielo.org/pdf/uct/v27n118/2542-3401-uct-27-118-77.pdf>
- Morales, A., y Zuñiga, H. (2024). *Ambiente laboral y productividad: Caso Aguapen EP Santa Elena*. Journal Business Science. Vol. 5: [https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business\\_science/article/view/452/606](https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/452/606)
- Moreno, F. (2024). *Evaluación del desempeño laboral y la incidencia en la gestión de ascensos de los colaboradores de un Banco en la ciudad de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrado, Maestría en Gestión del Talento Humano: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23276/1/UCSG-C456-22820.pdf>
- Ordóñez, A. (2021). *Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8498/1/Ordonez%20A-CON-001-Transformaciones.pdf>
- Palacios, L., Cortéz, C., Cueva, M., y Ramírez, W. (2024). *Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional*. Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Vol. XXX, No. 1, Enero - Marzo 2024. pp. 470-484: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9370051.pdf>

- Paz Flores, T. M. (30 de Abril de 2020). *Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes*. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025. (2024). *Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025*. Secretaría Nacional del Ecuador, Gobierno de la República del Ecuador: <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf>
- Plan Estratégico Institucional . (2024). *Plan Estratégico Institucional* . Ministerio de Educación 2021-2025: [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/02/PLAN-ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL\\_2021-2025.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/02/PLAN-ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL_2021-2025.pdf)
- Ponce, H. (2023). *El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de Administración de Empresas: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10586/1/Ponce%20Y%c3%a1nez%2c%20H.%20%282023%29%20Liderazgo%20y%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20la%20Firma%20de%20ingenieros%20Civiles%20del%20Grupo%20GN%2c%20Riobamba..pdf>
- Quito, M., y Matovelle, M. (2022). *Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, Año VII. Vol VII. N°1. Edición Especial. 2022: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8552216.pdf>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación mixta*. Centro de investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos : <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- Ríos, J. (2023). *Recursos didácticos y el logro de competencias técnicas de los estudiantes del Instituto Tecnológico Huaycán del Distrito de Ate Vitarte -2023*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Álma Máter del Magisterio Nacional, Escuela Profesional de Electromecánica: <https://core.ac.uk/download/588293243.pdf>
- Rodríguez, R. (2024). *Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023*. Revista de Investigación Científica y Tecnológica: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9703285.pdf>
- Salas, D. (2019). *El enfoque mixto en la investigación: Alcance y aplicación*. Revista Digital Investigalía: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- Samaniego, P. (febrero de 2024). *Estudio del clima laboral con enfoque en desarrollo profesional en la Unidad de Hemodiálisis Esmeraldas S.A. ESMEDIAL.* . Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, Dirección de Investigación y Posgrados, Maestría en Gestión del Talento Humano: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a96e59b9-c5f1-452c-ae20-5262e4644921/content>

- Sampieri, R. H. (2014). *Alcance descriptivo*. Metodología de la Investigación.: <https://puceapex.puce.edu.ec/web/cev/alcance-de-la-investigacion/#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A%20El%20alcance%20de%20una,empezar%20a%20desarrollar%20la%20investigaci%C3%B3n>.
- Sánchez, D., y Vergara, H. (2020). *Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia*. Revista de Derecho, Artículo de Investigación: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8119346.pdf>
- Toala Yoza, S. L., y Macias Loor, F. (07 de marzo de 2024). *Cultura organizacional y desempeño laboral de la Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez*. Revista Polo del Conocimiento: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/6688-34519-2-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/6688-34519-2-PB%20(3).pdf)
- Tupuna, F. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito*. Universidad Central del Ecuador, Quito: <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/5de36bef-c29d-4b51-8cb3-c3fc8ed31317>
- Vázquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., y Vera, R. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/105/148/173?inline=1>
- Véliz, R. (22 de mayo de 2020). *Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística*. El Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test. Artículo Científico: <https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Villaroel, J., y Medina, V. (2022). *La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías del primer mundo*. Universidad Tecnológica Indoamérica, Sociedad y Tecnología 5(S1):184-199: [https://www.researchgate.net/publication/361828708\\_La\\_remuneracion\\_y\\_su\\_evolucion\\_historica\\_en\\_Ecuador\\_frente\\_a\\_economias\\_de\\_primer\\_mundo](https://www.researchgate.net/publication/361828708_La_remuneracion_y_su_evolucion_historica_en_Ecuador_frente_a_economias_de_primer_mundo)

## ANEXOS

## Análisis de los resultados de factores internos

Tabla 22. Análisis de factores internos

DETALLE	FORTALEZA	DEBILIDADES	PROCESO DE MEJORA
Relación de dependencia	El 100 % indica cuenta con relación de dependencia.		
Satisfacción en su desempeño			EL 76,9 % Indica un nivel medianamente satisfecho.
Ambiente Laboral		El 92% indica un ambiente laboral deficiente.	
Reconocimiento por su labor			El 84,62 % indica que raramente reciben reconocimiento por su trabajo.
Tipo de reconocimiento	El 96,15 % indica que reciben premios y bonificaciones por su labor.		
Carga laboral		El 76,92% indica que trabajan más de 11 horas diarias.	
Liderazgo por parte de las autoridades		El 76,93% indica que perciben un liderazgo autoritario por parte de las autoridades.	
Percepción del salario recibido		El 73,05 % indica que perciben un sueldo entre \$450 a \$600 por parte las autoridades.	
Relaciones entre compañeros de trabajo			El 84,61 % indica que perciben una relación regular entre sus compañeros.
Recursos educativos reciben por parte de sus autoridades	El 96,13 % indican que perciben recursos educativos por parte de las		

	autoridades.	
<b>Recursos pedagógicos reciben por parte de sus autoridades</b>	El 100 % indican que si reciben recursos pedagógicos por partes de las autoridades.	
<b>Calidad de su trabajo Diario</b>		El 61,5 % indica que la calidad de su desempeño es aceptable.
<b>El nivel de compromiso de los docentes.</b>	El 96% indica un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales.	
<b>Calificación en el desempeño de los docentes</b>		El 84,62% indica una calificación entre el rango de (71-80) en cuanto a su calificación.
<b>Cumplimiento de metas y objetivos de los docentes.</b>	El 96,19% siempre cumple con las metas y objetivos trazadas por la institución	
<b>Tipos de motivaciones que perciben por partes las autoridades.</b>	El 88,4 % indica que reciben promociones y premios.	
<b>Estrategias para fortalecer el desempeño laboral.</b>	El 84,61% de los docentes indica que desean recibir flexibilidad y capacitación parmente por parte de las autoridades de Nuestro Mundo.	

Elaborado por: Joel Liriano, 2025

### Matriz de Consistencia

<b>Matriz de Consistencia TRABAJO DE TITULACIÓN. FCA - ADE.</b>								
<b>Título</b>	<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Idea a defender</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>	
Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo, Salinas, 2024	¿De qué manera el desempeño laboral se desarrolla en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?	Analizar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Nuestro Mundo	El eficiente desempeño laboral del personal docente y administrativo beneficia a la comunidad interna de la institución, así como a la sociedad en general.	Desempeño Laboral	Condiciones laborales	1. Nivel de satisfacción laboral	Tipo: Descriptivo Enfoque: Mixto: cuantitativo y cualitativo	
	<b>Sistematización de los problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				2. Ambiente Laboral		
						3. Reconocimiento		
	¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?	Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo			Factores organizacionales	1. Carga laboral		Método: deductivo y Analítico
						2. Liderazgo		
3 Remuneración								
		4. Relaciones Interpersonales						
		5. Recursos educativos						
			1. Calidad del trabajo	Población: 30 Muestra: 30				

<p>¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?</p>	<p>Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Nuestro Mundo</p>			<p>Evaluación de desempeño</p>	<p>2.Nivel de compromiso</p>	<p>docentes y personal administrativo.</p>
<p>¿Qué estrategias se implementa en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo?</p>	<p>Determinar las estrategias que se aplica en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Nuestro Mundo</p>				<p>3. Rendimiento laboral</p>	<p>Técnicas de recolección: Entrevista y encuesta</p>
					<p>4.Cumplimiento de metas y objetivos</p>	

## Carta Aval



Unidad Educativa NUESTRO MUNDO  
Ciudadela Puerta del Sol 2 Salinas-Ecuador

Oficio № 099-UENM-R-2025  
Salinas, 04 de marzo del 2025

MSc. Lic.  
José Xavier Tomalá Uribe  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
En su Despacho.-

De mi consideración:

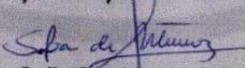
Me es grato extenderle un cordial saludo a nombre de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, a la vez que me permito comunicar a usted que, hemos recibido la solicitud del estudiante JOEL ADRIÁN LIRIANO RECALDE para realizar el trabajo de investigación titulado: **Desempeño laboral en la Unidad Educativa particular, Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024.**

Los Directivos de la Institución, una vez analizada la solicitud, hemos resuelto aceptarla y brindarle las facilidades para que realice dicho trabajo académico.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,  
**UE NUESTRO MUNDO**

*"Tu primer paso al éxito"*

  
Tnlg. Sofia San Miguel de Muñoz  
**Rectora (e)**



c.c.- Archivo.-  
kgt.-

## Instrumentos

### Encuesta aplicada al personal docente de la Unidad Educativa Nuestro Mundo, cantón Salinas



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Tema:** Desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024

**Objetivo:** Indagar los criterios que tiene la población sobre el desempeño laboral del personal docente.

**Instrucciones:** Marque la opción que mejor refleje su opinión en cada pregunta. Su participación es anónima y los datos serán utilizados para conocer el desempeño laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo.

#### DATOS:

<b>Edad</b>	18-28 años		29-39 años		40 a 50 años		51 a 61 años		62 o más							
<b>Género</b>	Masculino		Femenino		Otros											
<b>Relación de dependencia</b>	Titulares				Contratados				Nombramientos				Ocasionales			

#### Dimensión: Condiciones laborales

##### 1. ¿Qué tan satisfecho/a se siente con su trabajo actual en la institución?

5	Totalmente satisfecho/a	
4	Satisfecho/a	
3	Medianamente satisfecho/a	
2	Insatisfecho/a	
1	Totalmente insatisfecho	

**2. ¿Cómo describiría el ambiente laboral en esta unidad educativa?**

5	Excelente	
4	Bueno	
3	Aceptable	
2	Deficiente	
1	Muy deficiente	

**3. ¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por su trabajo?**

5	Siempre	
4	Casi siempre	
3	A veces	
2	Raramente	
1	Nunca	

**4. ¿Qué tipo de reconocimiento recibe por su trabajo?**

5	Aumento de sueldos	
4	Ascenso de puesto	
3	Premios	
2	Bonificaciones	
1	Pago de horas extras	

**Dimensión: Factores organizacionales**

**5. ¿Qué cantidad de carga laboral se le asigna en sus funciones?**

5	8 horas	
4	9 horas	
3	10 horas	
2	11 horas	
1	Mas de 12 horas	

**6. ¿Qué tipo de liderazgo percibe en las autoridades de la institución?**

5	Participa con todo el personal	
4	Toma decisiones sin consenso	
3	Delega funciones al personal	
2	Consulta las ideas antes de implementarlas	
1	Presenta ausencia en sus funciones	

**7. De acuerdo a la siguiente escala ¿Cuál es su remuneración respecto a su trabajo?**

5	De \$ 901 a más	
4	Entre \$ 751 a 900	
3	Entre \$ 601 a \$750	
2	Entre \$ 450 a \$600	
1	Menos de \$ 450	

**8. ¿Cómo es la interrelación con sus compañeros de trabajo?**

5	Excelente	
4	Buena	
3	Regular	
2	Mala	
1	Muy mala	

**9. ¿Qué clases de recursos educativos les proporcionan para su labor?**

5	Pizarra	
4	Software de aprendizaje	
3	Proyectores	
2	Libros de textos	
1	Material audiovisual	

**10. ¿Qué clases de recursos pedagógicos les proporcionan para su labor?**

5	Plan de clases	
4	Metodologías de enseñanza	
3	Estrategias de evaluación	
2	Guías de enseñanzas	
1	Insumos interactivos digitales	

**Dimensión: Evaluación del desempeño**

**11. ¿Cómo evalúa la calidad de su trabajo diario?**

5	Excelente	
4	Buena	
3	Regular	
2	Baja	
1	Muy baja	

**12. ¿Cuál es su nivel de compromiso con sus responsabilidades laborales?**

5	Excelente	
4	Alto	
3	Moderado	
2	Bajo	
1	Muy bajo	

**13. De acuerdo a la siguiente escala ¿Cuánto ha sido la calificación de su desempeño?**

5	Excelente (91 – 100)	
4	Muy bueno (81 – 90)	

3	Bueno (71 – 80)	
2	Regular (61 – 70)	
1	Deficiente (menor a 60)	

**14. ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos?**

5	Siempre	
4	Frecuentemente	
3	A veces	
2	Raramente	
1	Nunca	

**Dimensión: Identificación de estrategias**

**15. ¿Qué tipo de motivaciones recibe en sus funciones como docente?**

5	Aumento de sueldo	
4	Bonificaciones	
3	Ascensos	
2	Promociones	
1	Premios	

**16. Marque alguna de estas estrategias que le gustaría que la dirección implemente para fortalecer el desempeño laboral**

5	Reconocimientos y recompensas	
4	Desarrollo profesional	
3	Capacitación permanente	
2	Comunicación efectiva	
1	Flexibilidad laboral	

*GRACIAS POR SU COLABORACIÓN*

**Entrevista aplicada a las autoridades de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo,  
cantón Salinas**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Tema:** Desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024

**Objetivo:** Analizar los criterios de las autoridades sobre el desempeño laboral del personal docente.

***Preguntas:***

1. ¿Cómo evalúa el nivel de satisfacción laboral del personal docente?
2. ¿Qué acciones promueven un ambiente laboral positivo en la institución?
3. ¿Qué tipo de reconocimiento ofrece a los docentes por su trabajo y desempeño?
4. ¿De qué forma usted ejerce la dirección institucional desde el escenario de liderazgo?
5. ¿Cómo determina las remuneraciones para los docentes?
6. ¿Cómo percibe y fortalece las relaciones interpersonales entre el personal docente, estudiantes y directivos?
7. ¿Qué recursos educativos-pedagógicos proporciona al personal docente en sus actividades?
8. ¿Qué acciones practica para mejorar el desempeño del personal docente-administrativo?
9. ¿Qué factores cree usted que afecta significativamente el desempeño laboral de los docentes y administrativos?
10. ¿Cuál es su percepción sobre el proceso de evaluación del desempeño del personal docentes y administrativos? ¿Qué le gustaría mejorar?
11. ¿Qué tipo de control aplica para el cumplimiento de las metas y objetivos?
12. ¿Qué estrategias considera usted que pueda mejorar el desempeño laboral de los docentes y administrativos? ¿Cuáles son las limitaciones de aplicar tales estrategias?

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

## Certificado de validación de instrumentos



### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

#### A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: "**Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, Cantón Salinas, Año 2024**", planteado por el estudiante **Joel Adrián Liriano Recalde** con cédula de identidad # **2450515305**, doy por validado los siguientes formatos presentados:

1. Guía de Entrevista
2. Cuestionario de Encuesta

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas con base a los indicadores del tema planteado en la matriz de consistencia del trabajo, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario dé el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 21 de mayo de 2025.



JOSE ADRIAN  
VALENCIA MEDRANDA

Ing. José Adrián Valencia Medranda, MBA.  
**DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

## Certificado del antiplagio



**Biblioteca General**

**Formato No. BIB-009**

### **CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

La Libertad, 8 de junio de 2025

**Oficio No. 020-TUTOR CAL-2025**

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado "*Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas, año 2024*", elaborado por el estudiante Joel Adrián Liriano Recalde, de la Carrera de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio, luego de haber cumplido con los requerimientos de valoración, el presente proyecto, se encuentra con 1% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente certificado.

Adjunto el reporte de análisis.

Atentamente,



CAROLA ANNABELL  
ALEJANDRO LINDAO

Incluir documento con Foruall

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.

C.I.: 0915229793

**DOCENTE TUTOR**

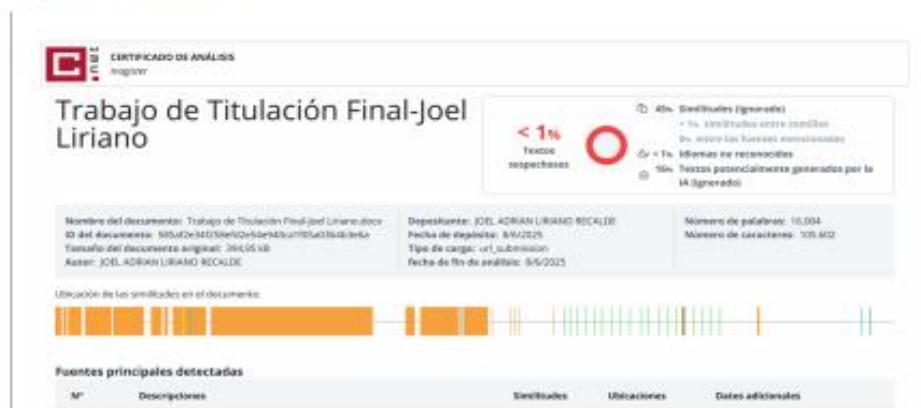


## Biblioteca General

Formato No. BIB-009

### CERTIFICADO ANTIPLAGIO

#### Reporte de análisis.



## Aprobación del tema del tutor y especialista



### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Oficio No. 011 – CAL – 2025 – OF

La Libertad, 26 de marzo del 2025

Señor,  
Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, MSc.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
En su despacho.-

De mi consideración:

Estimado director, reciba de mi parte un cordial saludo y a su vez por este medio, comunico a usted lo siguiente:

Considerando que ha sido realizada la revisión y análisis, por parte del docente tutor y docente especialista, de la propuesta de investigación para el trabajo de titulación del estudiante **JOEL ADRIAN LIRIANO RECALDE** con cédula de identidad 2450515305 del paralelo **8/2**, denominado **"DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA NUESTRO MUNDO, SALINAS, 2024"** se ha considerado que el tema no requiere modificación.

Por lo antes expuesto, solicito comedidamente se de continuidad con la aprobación del tema.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO

**Ing. Carola Alejandra Lindao,**  
**MSc.**  
**Docente Tutor**



ING. JACQUELINE BACILIO

**Ing. Jacqueline Bacilio,**  
**PhD**  
**Docente Especialista**

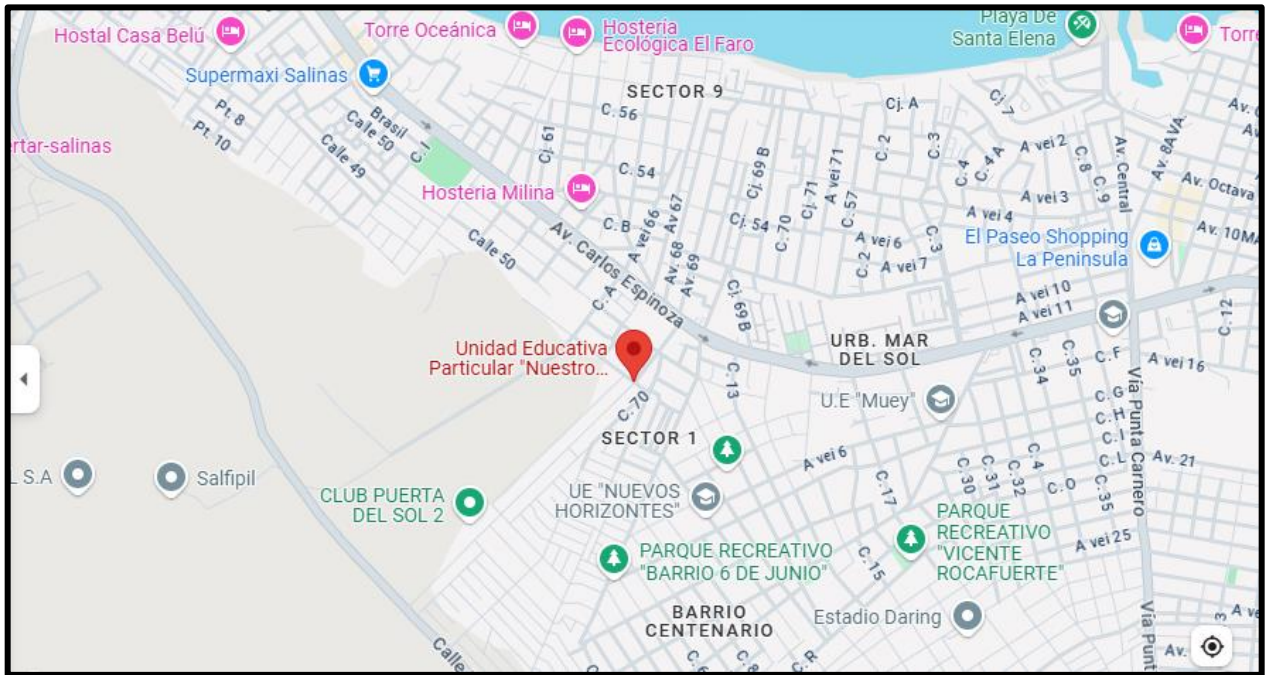
**Joel Liriano Recalde**  
**Estudiante**

Archivo  
C.c. Comisión de Titulación - ADE


Foto de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas



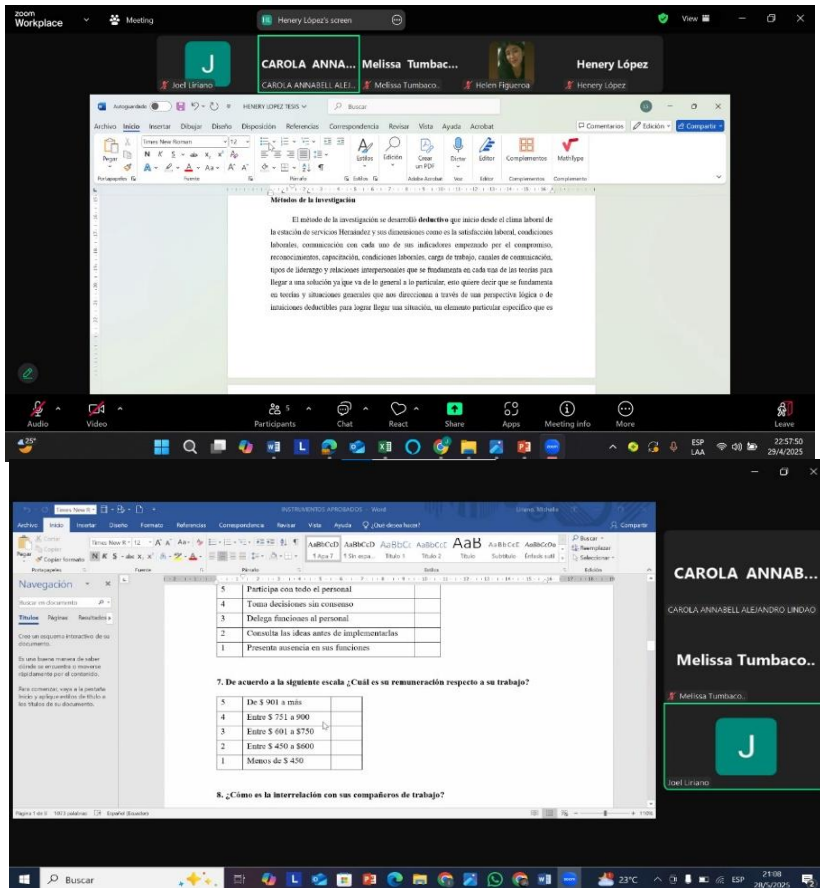
### Ubicación de la Unidad Educativa Particular Nuestro Mundo, cantón Salinas



## Fichas de tutorías

		UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS FICHA PARA EL CONTROL DE TUTORÍAS DE TIC PERÍODO ACADÉMICO 2025-1			
<b>CARRERA:</b>		Licenciatura en Administración de Empresas			
<b>MODALIDAD DE TITULACIÓN:</b>		Híbrida			
<b>DOCENTE:</b>		Ing. Carola Alejandro Lindao	<b>TUTOR ( X )</b>		<b>ESPECIALISTA ( )</b>
<b>ESTUDIANTE:</b>		Joel Adrian Liriano Recalde	<b>PARALELO:</b>		8/2
FECHA	HORA		DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS	RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CONTENIDO	TIPO DE TUTORIA
	INICIO	FIN			
14/3/2025	13:00	14:00	Aceptación del tema por parte del tutor para la realización del trabajo de titulación.	Aceptación el tema de titulación.	TITULACIÓN
17/3/2025	21:00	23:00	Orientación sobre los aspectos claves de la investigación.	Una visión más clara sobre los aspectos importantes a indagar.	
24/3/2025	21:00	23:00	Análisis de la introducción.	Corrección del contexto organizando los hechos por año cronológico y nivel: macro, meso y micro.	
31/3/2025	21:00	23:00	Revisión del planteamiento del problema.	Corrección del problema y su estructura macro, meso y micro.	
3/4/2025	21:00	23:00	Revisión de la formulación y sistematización del problema.	La coherencia lógica de la formulación y sistematización del problema.	
7/4/2025	21:00	23:30	Revisión de los objetivos e idea a defender y justificación práctica-teórica.	Mejorar los objetivos , justificación y profundizar la idea a defender.	
14/4/2025	21:35	23:48	Revisión de la Matriz de consistencia.	Identifica la coherencia entre el problema, objetivos, idea a defender, dimensiones, indicadores y metodología.	
21/4/2025	21:10	22:40	Revisión del capítulo I.	La Corrección de revisión de literatura, y desarrollo de teorías y conceptos.	
28/4/2025	21:10	23:40	Revisión del capítulo II.	Corrección de la redacción: se redacta en tiempo pasado.	
1/5/2025	21:10	23:00	Revisión de las encuestas y entrevistas.	Corrección y buena elección de la escala de likert de acuerdo a la preguntas.	
5/5/2025	20:00	23:00	Capitulo III: Revisión y explicación de cómo se redactan los resultados.	Comprender la estructura y características formales de la redacción de resultados.	
12/5/2025	20:30	23:00	Revisión de las tabla y figuras aplicadas a las normas apa 7ma edición.	Corrección de las normas apa 7ma edición.	
19/5/2025	13:30	14:50	Revisión de las conclusiones y recomendaciones que vayan acorde a los objetivos.	Corrección de las conclusiones y recomendaciones.	
22/5/2025	14:00	15:30	Revisión final del trabajo.	Corrección y aplicación de las normas apa 7ma edición en todo el documento.	
26/5/2025	14:00	18:30	Revisión del antiplagio.	Correcciones del Antiplagio.	
5/6/2025	14:00	14:30	Finalización y entrega del trabajo de titulación.	Entrega del trabajo de titulación.	
<b>OBSERVACIONES DOCENTE:</b>					

## Evidencias de tutorías con la Tutora



## Informe de revisión con la Especialista

