



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4639>

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), 2024

Impact of job motivation on teaching performance at the Faculty of Business Sciences of the State Technical University of Quevedo (UTEQ), 2024

Impacto da motivação no trabalho no desempenho docente na Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade Técnica Estadual de Quevedo (UTEQ), 2024

Morocho Marcalla Estefanía Briggith ^I

emorocho@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2140-1439>

Jessenia Paola Intriago Reyes ^{III}

pao_intriago84@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-9762-5009>

Jessenia Estefanía Bravo Verduga ^V

jesseniabravover@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6920-199X>

Tilita Tamara Serna Baltan ^{VII}

tsernab@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-4503-9748>

Gary Fernando Jiménez Hidalgo ^{II}

gary.jimenezh@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9988-0164>

Freddy Enrique Triana Litardo ^{IV}

ftriana@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3475-9774>

Erwin Fernando Peredo Zambrano ^{VI}

ecuador2000@live.com.ar

<https://orcid.org/0009-0007-4547-1665>

Verónica Brigitte Roca Cano ^{VIII}

vrocac@uteq.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-5811-6796>

Correspondencia: emorocho@uteq.edu.ec

***Recibido:** 23 de noviembre de 2025 ***Aceptado:** 10 de diciembre de 2025 *** Publicado:** 30 de diciembre de 2025

- I. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- II. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- III. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- IV. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- V. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- VI. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- VII. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- VIII. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.

Resumen

En la investigación se analiza cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), destacando que la motivación es un factor clave para la calidad educativa, pues impacta directamente en el rendimiento y la satisfacción de los docentes. Este estudio se desarrolló con un enfoque mixto que combinó métodos inductivo, deductivo y analítico. Se realizaron encuestas a una muestra representativa de docentes, observación directa y entrevistas con autoridades de la institución. Los resultados revelan que los docentes valoran el reconocimiento profesional, la estabilidad laboral y las oportunidades de capacitación como elementos clave para mantener su compromiso con la enseñanza. Asimismo, se identificó que la falta de incentivos y la sobrecarga laboral afectan negativamente su desempeño, lo que puede disminuir la calidad educativa. Se evidenció que la implementación de estrategias motivacionales, como programas de formación continua y reconocimiento institucional, mejora el ambiente laboral y fomenta una mayor productividad. Las conclusiones indican que una estrategia de motivación bien estructurada impacta positivamente en el desempeño docente. La combinación de incentivos institucionales y un liderazgo académico efectivo resulta más eficaz para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los docentes.

Palabras Claves: Motivación; Desempeño Laboral; Educación Superior; Calidad Educativa.

Abstract

This research analyzes how motivation influences the job performance of faculty members at the School of Business Sciences of the Quevedo State Technical University (UTEQ), highlighting that motivation is a key factor for educational quality, as it directly impacts faculty performance and satisfaction. The study employed a mixed-methods approach, combining inductive, deductive, and analytical methods. Surveys were administered to a representative sample of faculty members, and direct observation and interviews were conducted with university authorities. The results reveal that faculty members value professional recognition, job security, and training opportunities as key elements for maintaining their commitment to teaching. Furthermore, the study identified that a lack of incentives and excessive workload negatively affect their performance, which can diminish educational quality. It was also found that implementing motivational strategies, such as continuing education programs and institutional recognition, improves the work environment and fosters greater productivity. The conclusions indicate that a well-structured motivational strategy has a positive

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

impact on faculty performance. Combining institutional incentives with effective academic leadership is more effective in improving teacher satisfaction and performance.

Keywords: Motivation; Job Performance; Higher Education; Educational Quality.

Resumo

Esta pesquisa analisa como a motivação influencia o desempenho profissional dos docentes da Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade Técnica Estadual de Quevedo (UTEQ), destacando que a motivação é um fator chave para a qualidade do ensino, pois impacta diretamente o desempenho e a satisfação dos professores. O estudo empregou uma abordagem mista, combinando métodos indutivos, dedutivos e analíticos. Foram aplicados questionários a uma amostra representativa de docentes, e foram realizadas observações diretas e entrevistas com as autoridades universitárias. Os resultados revelam que os docentes valorizam o reconhecimento profissional, a segurança no emprego e as oportunidades de formação como elementos-chave para manter o seu compromisso com o ensino. Além disso, o estudo identificou que a falta de incentivos e a sobrecarga de trabalho afetam negativamente o desempenho dos professores, o que pode diminuir a qualidade do ensino. Verificou-se também que a implementação de estratégias motivacionais, como programas de educação contínua e de reconhecimento institucional, melhora o ambiente de trabalho e promove uma maior produtividade. As conclusões indicam que uma estratégia motivacional bem estruturada tem um impacto positivo no desempenho docente. A combinação de incentivos institucionais com uma liderança acadêmica eficaz é mais eficaz para melhorar a satisfação e o desempenho dos professores.

A inteligência artificial (IA) surge como uma ferramenta fundamental para facilitar esta personalização, oferecendo soluções que permitem adaptar o processo educativo às características, interesses e ritmos de aprendizagem de cada aluno. Esta abordagem não só aumenta a responsabilidade e o envolvimento dos alunos na sua educação, como também promove uma aprendizagem mais eficaz e adaptada às suas expectativas, contribuindo para um ensino superior mais inclusivo e acessível.

Palavras-chave: Motivação; Desempenho no Trabalho; Ensino Superior; Qualidade da Educação.

Introducción

De acuerdo con la investigación realizada, la motivación laboral ha evolucionado de ser un simple incentivo a convertirse en un pilar estratégico dentro de las organizaciones. En un entorno cada vez más competitivo, donde las exigencias profesionales son elevadas y las condiciones laborales juegan un papel crucial en el rendimiento de los empleados, la motivación se ha vuelto un factor determinante para el éxito organizacional.

Según Franco (2021), la motivación no solo mejora el desempeño y la productividad, sino que también incrementa la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con su entorno laboral. En el ámbito educativo, los docentes motivados tienden a innovar en sus metodologías, involucrarse más en su labor y generar un impacto positivo en el aprendizaje de sus alumnos.

Olmedo et al. (2024) destacan que la motivación docente influye significativamente en la calidad de la enseñanza en instituciones de educación superior, resaltando la importancia de un ambiente favorable, el respaldo administrativo y el reconocimiento profesional. No obstante, aún persisten desafíos relacionados con el reconocimiento, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional. En este contexto, la UTEQ, y en particular, la Facultad de Ciencias Empresariales, enfrentan el reto de fortalecer la motivación de sus docentes para optimizar su desempeño y mejorar la calidad educativa.

La investigación se centra en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTEQ durante el período 2024, con el objetivo de analizar cómo la motivación incide en su desempeño laboral. El problema principal radica en la falta de estrategias efectivas que potencien la motivación, lo que podría impactar la calidad de la enseñanza y la satisfacción de los estudiantes. A través de un enfoque de análisis detallado, que combina encuestas y observación, se examinarán los principales factores que afectan la motivación y el rendimiento docente. Los hallazgos obtenidos proporcionarán una base sólida para la implementación de estrategias que mejoren el ambiente laboral, incrementen el compromiso del personal académico y fortalezcan la educación impartida en la institución.

Desarrollo:

Motivación

Según Serafini y Cuenya (2020) la motivación está vinculada a procesos fundamentales que aportan energía y dirección a la conducta. La energía se refleja en la fortaleza, intensidad y persistencia del comportamiento, mientras que la dirección indica que este tiene un propósito y está orientado hacia una meta específica. La conducta motivada no ocurre de manera espontánea, sino que puede ser

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

influida tanto por factores internos como por incentivos del entorno. Para comprender el impacto de la motivación en el comportamiento, es necesario analizar la interacción entre los elementos internos y externos del organismo. Al considerarse la motivación como el impulso que orienta al organismo hacia una dirección determinada, se destaca su componente energético.

Por otro lado, Padovan (2020) la motivación abarca los procesos que determinan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para lograr un objetivo. La intensidad refleja el nivel de energía aplicado, aspecto comúnmente destacado al tratar este tema. Sin embargo, una alta intensidad no siempre garantiza un desempeño laboral efectivo, salvo que el esfuerzo esté orientado hacia metas que benefician a la organización. Por ello, es crucial evaluar tanto la calidad como la intensidad del esfuerzo, priorizando aquellos que se alineen con los objetivos organizacionales.

Para Justiniano y Cancino (2024) la motivación se describe como la fuerza que impulsa la conducta humana a través de componentes fisiológicos y psicológicos. Este proceso se desarrolla en un ciclo que incluye una necesidad, la tensión generada por esta, el estímulo, la acción, la satisfacción y, finalmente, el equilibrio.

Motivación intrínseca: Orbegoso (2016), indica que la motivación intrínseca es la forma más auténtica de motivación, ya que impulsa a las personas a enfrentar desafíos y resolver problemas por el interés personal que generan, sin la expectativa de recompensas externas. Esta motivación surge de los incentivos presentes en la tarea misma, como su dificultad, el desafío que representa o el placer de lograr una meta. Al estar basada en el disfrute del proceso y la satisfacción interna de completar una tarea, fomenta un cambio real y sostenible en el comportamiento. Su origen se encuentra en la reacción frente al psicoanálisis, que sugería la existencia de una energía psíquica interna e incontrolable, y al conductismo, que veía el comportamiento humano como una respuesta a estímulos externos, sin considerar los factores internos del individuo.

Para Romero (2023) la motivación intrínseca se origina dentro de cada individuo, reflejando sus intereses, gustos, logros y metas personales. Este concepto varía según la persona, ya que no todos comparten los mismos pensamientos o sentimientos. Las circunstancias de vida, como la falta de dinero, afecto o alimentos pueden influir en las perspectivas, acciones y resultados de cada quien, especialmente en el ámbito académico.

Importancia de la motivación en el ámbito educativo

Franco (2021) sostiene que la motivación es un factor clave que influye en la capacidad de los docentes universitarios para ofrecer una educación de calidad. Se entiende la motivación como la

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

fuerza que impulsa a los educadores a comprometerse con su labor, lo cual es esencial para lograr altos estándares en el proceso educativo. La investigación señala que un elevado nivel de motivación permite a los docentes no solo cumplir con sus responsabilidades, sino también transformar su práctica pedagógica, ajustándose a las demandas del entorno académico y profesional.

Según Olmedo et al. (2024) revela que la motivación de los docentes tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza, destacando la importancia de un ambiente favorable, el respaldo administrativo y el reconocimiento profesional para mantener altos niveles de motivación. Un docente motivado aumenta su compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, lo que lleva a una enseñanza más eficaz y a un rendimiento académico superior.

Por otro lado, Medina (2024) destaca que la motivación es un factor esencial para promover cambios positivos en el comportamiento de los docentes universitarios. Según este estudio, una alta motivación no solo optimiza el rendimiento individual del docente, sino que también influye en su relación con los estudiantes y en el ambiente académico. Los docentes motivados tienen más disposición para adoptar nuevas metodologías de enseñanza y participar activamente en su desarrollo profesional.

Desempeño laboral: Pineda (2023), define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. También, agrega que el desempeño individual se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto, el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos establece que el desempeño se vincula estrechamente con la evaluación del trabajo.

Impacto del desempeño Laboral: Reyna et al. (2022) indican que la presión experimentada por los docentes universitarios debido a la carga académica, las expectativas institucionales y la gestión del tiempo. Este estrés puede afectar la calidad de la enseñanza y deteriorar las relaciones con los estudiantes. El estrés crónico puede resultar en un deterioro del desempeño docente, afectando negativamente las relaciones con los estudiantes y disminuyendo la efectividad en el aula. La correlación significativa entre el estrés y las actividades laborales, sugiriendo que el estrés crónico puede conducir a un desempeño docente deficiente y generar problemas de salud mental es crucial que las instituciones educativas implementen programas de apoyo emocional y estrategias para manejar el estrés.

Según Rodríguez et al. (2023) menciona que la ansiedad es una variable crucial que impacta el desempeño laboral de los docentes universitarios. Esta condición se presenta como una preocupación

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

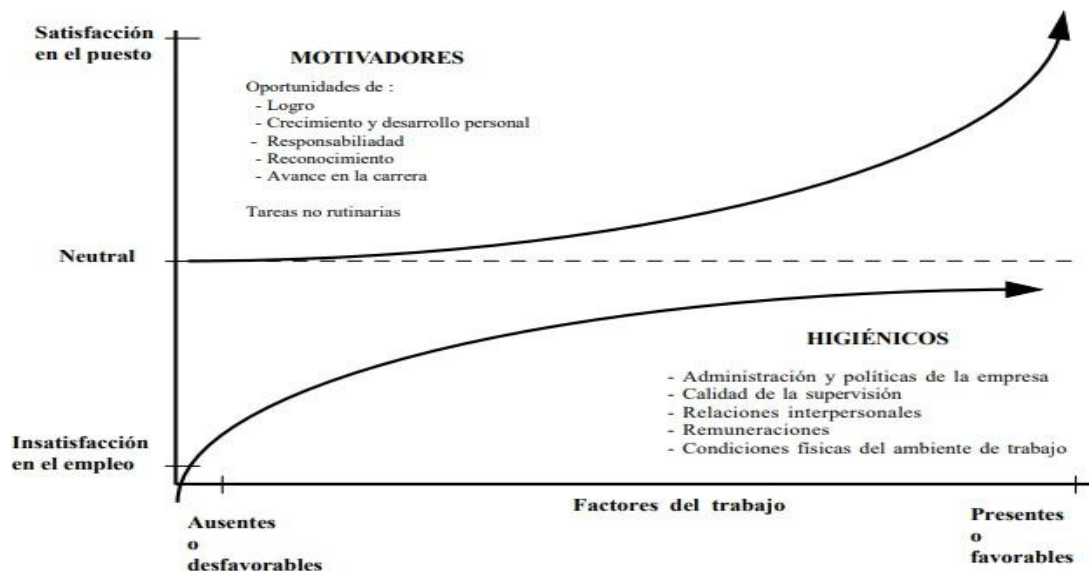
anticipada vinculada a la preparación de clases y evaluaciones. Estudios han evidenciado que elevados niveles de ansiedad pueden afectar negativamente la capacidad de los docentes para comunicarse de manera efectiva y mantener un ambiente de aprendizaje adecuado. Al igual que el estrés, la ansiedad puede generar un círculo vicioso que deteriora el desempeño, lo cual, a su vez, incrementa los niveles de ansiedad en los educadores.

Indican Alvarado et al. (2024) que el impacto del estrés y la ansiedad en el desempeño laboral resalta la importancia de implementar estrategias efectivas en las instituciones educativas. Estas estrategias incluyen programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del tiempo y la creación de un ambiente laboral positivo. Un enfoque integral que cuide la salud mental de los docentes no solo mejora su bienestar personal, sino que también incrementa la calidad educativa para los estudiantes.

Modelos de Motivación: Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Padovan (2020) la motivación en el trabajo no depende solo del salario, sino de factores como el reconocimiento, el logro y las oportunidades de crecimiento. Herzberg clasificó estos factores en motivacionales e higiénicos, destacando que, al satisfacer las necesidades básicas, los empleados desarrollan actitudes positivas hacia su trabajo, lo que resalta la importancia de fomentar el desarrollo personal y las relaciones laborales para mejorar la motivación.

Figura 1. Teoría de la Motivación- Higiene



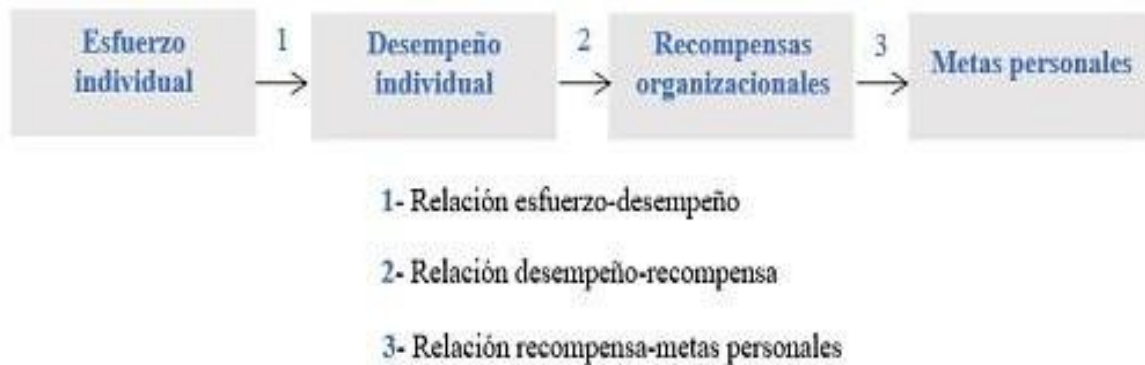
Fuente: Padovan (2020).

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

Teoría de la motivación y expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa de Vroom sostiene que la motivación está vinculada a la percepción de que el esfuerzo contribuye al rendimiento y, por lo tanto, facilita alcanzar metas personales. Esto implica que las metas individuales están conectadas con las necesidades y deseos particulares de cada persona, haciendo que el esfuerzo y el rendimiento se conviertan en factores clave para alcanzar estos objetivos.

Figura 2. Teoría de las expectativas.

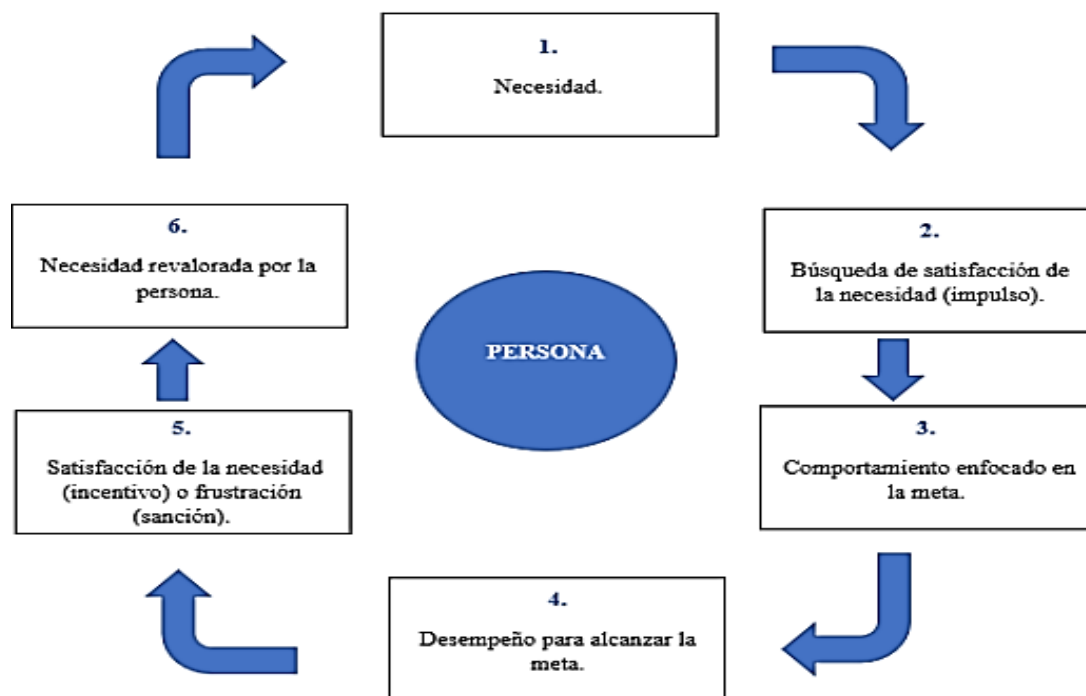


Fuente: Padovan (2020).

Aplicación de los modelos de motivación en el contexto educativo

La motivación comprende los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo realizado por un individuo para alcanzar un objetivo. La intensidad hace referencia a la energía con que una persona lleva a cabo un intento, siendo este el aspecto en el que la mayoría se enfoca al hablar de motivación. No obstante, una elevada intensidad por sí sola difícilmente generará resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que dicho esfuerzo sea canalizado hacia una dirección que favorezca a la organización.

Figura 3. Modelo del proceso de motivación.



Fuente: Padovan (2020).

Metodología:

En esta investigación, se empleó el método inductivo para generar conclusiones generales a partir de los datos obtenidos directamente del campo. Este enfoque fue útil porque permitió recopilar información específica y real sobre la motivación y el desempeño laboral de los docentes, sin partir de suposiciones previas. La observación y las encuestas facilitaron la identificación de patrones y relaciones clave, asegurando que los resultados fueran representativos de la realidad de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El método deductivo se utilizó para aplicar teorías preexistentes a los datos recolectados, con el fin de verificar si se ajustaban al contexto estudiado. Se seleccionaron teorías como la Teoría de los dos factores de Herzberg y la Teoría de la motivación y expectativa de Vroom. La primera permitió diferenciar los factores que motivan y los que previenen la insatisfacción en el entorno laboral, mientras que la segunda ayudó a entender cómo las expectativas sobre los resultados afectaban el desempeño. Este enfoque facilitó la validación o ajuste de las hipótesis basadas en estas teorías.

El método analítico descompuso los factores motivacionales clave, como el reconocimiento y la autonomía, que, según las teorías de Herzberg y la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan,

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) 2024

tuvieron un impacto directo en el desempeño laboral. También se consideró el Modelo de rendimiento docente, que ofreció un marco para evaluar cómo estos factores motivacionales incidieron en la productividad y la calidad del trabajo docente. Este enfoque detallado aseguró que se identificaran áreas de mejora que optimizaran tanto la motivación como el desempeño de los docentes.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 78 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Dado que la población total fue de 78 docentes, se llevó a cabo una encuesta a todos los miembros, lo que permitió obtener datos específicos y representativos. Los resultados de esta muestra sirvieron para analizar los factores que influyeron en la motivación y el rendimiento laboral de los docentes.

En el trabajo se aplicó la observación para identificar los comportamientos, dinámicas y actitudes de los docentes en su entorno laboral. Esto permitió recoger información contextual y situacional que complementó los datos obtenidos en las encuestas.

En el proyecto se utilizó como encuesta la técnica principal para recopilar datos cuantitativos sobre los niveles de motivación y desempeño laboral. Las encuestas fueron diseñadas con preguntas cerradas, lo que permitió medir de manera precisa las variables y establecer comparaciones entre los participantes.

Las fuentes primarias de información fueron los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales. A través de encuestas y entrevistas, se recopilaron datos directos sobre sus niveles de motivación, percepciones de su entorno laboral y resultados de su desempeño. Estas fuentes fueron esenciales porque proporcionaron información actual, específica y directamente relacionada con la problemática planteada, lo que garantizó que los resultados fueran relevantes y aplicables al contexto estudiado.

Las fuentes secundarias incluyeron artículos científicos, libros, informes institucionales y estudios previos relacionados con la motivación y el desempeño laboral en el ámbito educativo. Estas fuentes fueron utilizadas para construir el marco teórico, contextualizar los hallazgos y comparar los resultados con otros estudios similares. Estas fuentes complementaron la investigación al aportar una base teórica sólida y referencias que fortalecieron la validez de los resultados obtenidos.

Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta:

Pregunta 1: De los siguientes factores, ¿cuál considera Ud. que le dan mayor motivación para realizar su trabajo de manera eficiente?

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Ouevedo (UTEQ). 2024

Tabla 1. Factores de motivación para realizar un trabajo eficiente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
La posibilidad de crecimiento profesional	19	24,36%	24,36%
Reconocimiento por parte de mis colegas	0	0,00%	24,36%
Compensación económica adecuada	0	0,00%	24,36%
Estabilidad laboral	17	21,79%	46,15%
La satisfacción personal al cumplir con mi labor	42	53,85%	100,00%
Total	78	100,00%	

La mayoría de los docentes consideran que la satisfacción personal al cumplir con su labor (53.85%) es el mayor factor de motivación, seguido de la posibilidad de crecimiento profesional (24.36%) y la estabilidad laboral (21.79%). Esto sugiere que el reconocimiento personal y las oportunidades de desarrollo son más relevantes que la compensación económica o el reconocimiento de colegas.

Pregunta 2: ¿Cómo influyen los beneficios laborales en su nivel de motivación?

Tabla 2. Influencia de los beneficios laborales en la motivación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	6,41%	6,41%
En desacuerdo	1	1,28%	7,69%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,69%	15,38%
De acuerdo	38	48,72%	64,10%
Totalmente de acuerdo	28	35,90%	100,00%
Total	78	100,00%	

Un 48.72% de los encuestados estuvo de acuerdo, mientras que un 53.90% estuvo totalmente de acuerdo, lo que da como resultado un 84.62% de docentes que coinciden en que los beneficios laborales impactan su nivel de motivación. Solo un 7.69% expresó desacuerdo. Estos datos subrayan

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

la importancia de contar con incentivos y prestaciones laborales que refuercen la satisfacción del personal. Mejoras en beneficios como seguros, bonificaciones o incentivos económicos podrían aumentar el compromiso y la productividad docente. Además, el hecho de que un pequeño porcentaje no perciba esta influencia podría estar relacionado con la motivación intrínseca de algunos docentes, quienes priorizan aspectos personales o vocacionales sobre los incentivos laborales.

Pregunta 3: ¿Cree Ud. que la relación la relación con los directivos (decano, subdecano, coordinadores) impacta directamente su motivación para realizar sus responsabilidades académicas y administrativas dentro de la universidad?

Tabla 3. Impacto de la relación con directivos en la motivación laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	10,26%	10,26%
En desacuerdo	2	2,56%	12,82%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	23,08%	35,90%
De acuerdo	26	33,33%	69,23%
Totalmente de acuerdo	24	30,77%	100,00%
Total	78	100,00%	

La interacción con los directivos es un factor clave en la motivación de los docentes. Un 33.33% de los encuestados estuvo de acuerdo y un 30.77% estuvo totalmente de acuerdo, sumando un 64.10% que considera que esta relación impacta directamente en su desempeño. Un 23.08% se mantuvo neutral, lo que podría reflejar indiferencia o falta de experiencias significativas con la administración. Sin embargo, un 12.82% expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que sugiere que, en algunos casos, las relaciones con la dirección no son óptimas ni generan un efecto positivo en la motivación. Estos resultados indican que mejorar la comunicación y fortalecer los vínculos entre directivos y docentes podría ser una estrategia eficaz para aumentar la motivación y el compromiso en la institución.

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

Pregunta 4: ¿Qué tipo de reconocimiento considera Ud. más efectivo para sentirse valorado en su trabajo?

Tabla 4. Tipo de reconocimiento más efectivo en el trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Reconocimiento público en reuniones	0	0,00%	0,00%
Reconocimiento privado por parte de los directivos	0	0,00%	0,00%
Incentivos económicos o premios	14	17,95%	17,95%
Oportunidades para el desarrollo profesional	46	58,97%	76,92%
Felicitaciones de colegas y estudiantes	18	23,08%	100,00%
Total	78	100,00%	

En cuanto al reconocimiento, los docentes prefieren en su mayoría (58.97%) recibir oportunidades para el desarrollo profesional como forma de valoración de su trabajo. En segundo lugar, un 23.08% valora las felicitaciones de colegas y estudiantes, mientras que solo un 17.95% prefiere incentivos económicos o premios. Llama la atención que ninguna persona haya seleccionado el reconocimiento público en reuniones o el reconocimiento privado por parte de directivos, lo que sugiere que la valoración por parte de sus superiores no es un factor determinante en la percepción de su desempeño. Esto refuerza la idea de que los docentes buscan crecer profesionalmente y que brindarles acceso a capacitaciones, certificaciones o ascensos dentro de la institución puede ser la estrategia más efectiva para mejorar su satisfacción y compromiso.

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) 2024

Pregunta 5: ¿Cómo percibe el ambiente laboral en su entorno de trabajo?

Tabla 5. Percepción del ambiente laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Malo	0	0,00%	0,00%
Regular	5	6,41%	6,41%
Bueno	52	66,67%	73,08%
Excelente	21	26,92%	100,00%
Total	78	100,00%	

La percepción del ambiente laboral es mayormente positiva, con un 66.67% de los docentes calificándolo como bueno y un 26.92% como excelente, lo que en conjunto representa un 93.59% de respuestas favorables. Solo un 6.41% considera que el ambiente es regular y ningún encuestado lo califica como malo. Estos resultados sugieren que la institución ha logrado establecer un entorno propicio para el desempeño docente, lo que a su vez podría estar contribuyendo a niveles elevados de motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, el porcentaje de personas que lo consideran regular indica que todavía hay espacio para mejorar, ya sea en términos de infraestructura, relaciones interpersonales o condiciones de trabajo.

Pregunta 6: ¿La capacitación y el desarrollo profesional son muy importantes para su motivación laboral?

Tabla 6. Importancia de la capacitación en la motivación laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,28%	1,28%
En desacuerdo	0	0,00%	1,28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	12,82%	14,10%
De acuerdo	37	47,44%	61,54%
Totalmente de acuerdo	30	38,46%	100,00%
Total	78	100,00%	

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

La capacitación y el desarrollo profesional son percibidos como aspectos clave para la motivación laboral, ya que el 85.9% de los encuestados indicaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con su importancia. Solo un 12.82% se mantuvo neutral y un mínimo 1.28% manifestó estar en desacuerdo. Esto refleja una fuerte demanda por oportunidades de formación continua dentro de la institución, lo que sugiere que invertir en programas de actualización y especialización para el personal docente puede tener un impacto positivo en su desempeño y satisfacción. Además, la alta valoración de la capacitación podría estar relacionada con la motivación intrínseca de los docentes y su deseo de mantenerse actualizados en sus áreas de conocimiento.

Pregunta 7: ¿La autonomía en la toma de decisiones afecta su motivación y satisfacción en el trabajo?

Tabla 7. Autonomía en la motivación y satisfacción laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	8,97%	8,97%
En desacuerdo	1	1,28%	10,26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,95%	28,21%
De acuerdo	36	46,15%	74,36%
Totalmente de acuerdo	20	25,64%	100,00%
Total	78	100,00%	

La autonomía en la toma de decisiones es un factor clave en la motivación docente. El 46.15% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 25.64% totalmente de acuerdo, sumando un 71.79% que considera que influye en su satisfacción laboral. Un 17.95% se mantuvo neutral, mientras que un 10.26% expresó desacuerdo o total desacuerdo. Estos resultados sugieren que brindar mayor independencia en la planificación y ejecución de actividades académicas podría mejorar la motivación del personal. Además, resaltan la importancia de un liderazgo institucional que valore la opinión docente y fomente su participación en la toma de decisiones.

Discusión:

Los resultados muestran que la motivación de los docentes en la UTEQ está influenciada principalmente por la satisfacción personal (53.85%) y el crecimiento profesional (24.36%), lo que coincide con la teoría de los dos factores de Gómez (2018), que resalta el reconocimiento y la

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) 2024

autonomía como claves en el desempeño laboral. El decano respalda esta visión al destacar que la asignación de tareas según las competencias docentes y un ambiente de respeto y estabilidad fortalecen la motivación.

El 84.62% de los docentes reconoce la influencia de los beneficios laborales en su motivación, alineándose con la teoría de Gutiérrez (2020), quien enfatiza el impacto del ambiente organizacional y las oportunidades de crecimiento en el compromiso laboral. En la entrevista, el decano refuerza esta idea al señalar que la estabilidad laboral y la puntualidad en los pagos son esenciales para la satisfacción docente.

Además, el 64.10% considera que la relación con los directivos impacta su motivación, en concordancia con Franco (2021), quien señala que la autonomía y la interacción social influyen en el desempeño. El decano mencionó que la facultad ha implementado reconocimientos y eventos para fortalecer esta relación, promoviendo un ambiente más colaborativo. En términos de reconocimiento, el 58.97% de los docentes prefiere oportunidades de desarrollo profesional sobre incentivos económicos (17.95%), lo que concuerda con las políticas de capacitación internacional de la facultad. Sin embargo, el decano sugiere reintroducir incentivos económicos, como el bono de \$500 anteriormente otorgado, para complementar el reconocimiento profesional, en línea con la teoría de Franco (2021) sobre la necesidad de equilibrar incentivos intrínsecos y extrínsecos.

Conclusiones:

Los resultados de la investigación permiten afirmar que la motivación laboral constituye un elemento determinante en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La evidencia empírica demuestra que los niveles de motivación influyen directamente en la forma en que los docentes desarrollan sus actividades académicas, administrativas y de vinculación, repercutiendo de manera significativa en la calidad del proceso educativo.

Se identificó que la motivación intrínseca, particularmente la satisfacción personal derivada del cumplimiento de la labor docente, es el principal motor que impulsa el compromiso profesional. Este hallazgo evidencia que los docentes no dependen exclusivamente de incentivos económicos para mantener un buen desempeño, sino que encuentran en la vocación, el sentido de logro y el desarrollo personal factores clave para su permanencia y productividad en la institución.

Asimismo, el crecimiento profesional y la estabilidad laboral emergen como dimensiones altamente valoradas por los docentes, lo que confirma la necesidad de fortalecer políticas institucionales

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). 2024

orientadas a la capacitación continua, la actualización académica y la seguridad laboral. La ausencia de estos elementos puede generar desmotivación y afectar negativamente el rendimiento docente, con posibles consecuencias en la calidad educativa ofrecida.

Otro aspecto relevante es la relación entre los docentes y los directivos, la cual fue percibida como un factor influyente en la motivación laboral. Un liderazgo cercano, basado en la comunicación, el respeto y la participación en la toma de decisiones, contribuye a generar un clima organizacional favorable y fortalece el sentido de pertenencia del personal académico.

Referencias

- Alvarado et al. (2024). Las Metas y el Desempeño Laboral en el Trabajo Docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la UNAP – 2021. Revista Científica Multidisciplinar, 8(3). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11749
- Franco. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Revista Virtual Universidad Católica del Norte(64), 151-179. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Gómez. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Argentina. Obtenido de 1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf
- Gutiérrez. (2020). EL DESEMPEÑO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS NEGREIROS. Obtenido de Custodio Montenegro Eliana & Ramírez Gutiérrez Rossy.pdf
- Justiniano & Cancino. (2024). La motivación en el aprendizaje durante la última década. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 3(32), 380 - 392. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/377863464_La_motivacion_en_el_aprendizaje_durante_la_ultima_decada
- Medina. (2024). La Motivación como Factor Generador de Cambios Conductuales en los Docentes Universitarios. Revista Científica Ciencia Educ, 12(1). Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804850017/html/>
- Olmedo et al. (2024). La motivación docente como pilar fundamental de la excelencia educativa. Revista Invecom. Obtenido de <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3282/487>
- Orbegoso. (2016). La motivación Intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. Revista Científica de Educação, 2(1), 75-93. doi:<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Padovan. (2020). Teorías de la motivacion aplicación práctica. Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de APLICACIÓN PRÁCTICA: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pineda et al. (9 de Enero de 2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commercio Plus, 5(1). doi:<http://dx.doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Incidencia de la motivación laboral en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) 2024

- Reyna et al. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso ies de Manabí. *Journal Business Science*, 3(1). Obtenido de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/206
- Rodríguez et al. (2023). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. *South Florida Journal of Developmen*, 4(8). doi:<https://doi.org/10.46932/sfjdv4n8-009>
- Romero. (2023). Motivación intrínseca y rendimiento académico en la Facultad de Medicina Humana en una universidad privada de Huancayo 2021-I. Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12595/1/IV_PG_MEMDES_TE_Villazana_Romero_2023.pdf
- Serafini & Cuenya. (Julio de 2020). Motivación: un recorrido histórico y teórico de los principales marcos conceptuales. *Revista ConCiencia EPG*, 5(2). doi:<https://orcid.org/0000-0002-1078-7834>