



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL Y ACADEMICO DE LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE
LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO”**

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERA DE EMPRESAS

AUTORA:

SARA DENISSE GUERRÓN AGUIRRE

Riobamba-Ecuador

2021



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL Y ACADEMICO DE LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE
LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO”**

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERA DE EMPRESAS

AUTORA: SARA DENISSE GUERRÓN AGUIRRE

DIRECTOR: ING. OSCAR IVÁN GRANIZO PAREDES

Riobamba-Ecuador

2021

©2021, Sara Denisse Guerrón Aguirre

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Sara Denisse Guerrón Aguirre, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos. Los textos constantes en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación. El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 21 de Junio del 2021

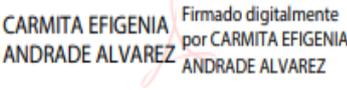
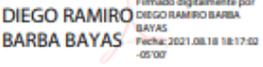


Sara Denisse Guerrón Aguirre

C.I. 0604150029

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El tribunal del trabajo de titulación certifica que. El trabajo de titulación: Tipo: Proyecto de Investigación “ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y ACADEMICO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO”, realizado por la señorita. **SARA DENISSE GUERRÓN AGUIRRE**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del trabajo de titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Carmita Efigenia Andrade Álvarez PRESIDENTE DEL TRIBUNAL	 CARMITA EFIGENIA ANDRADE ALVAREZ	2021-06-21
Ing. Oscar Iván Granizo Paredes DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN	 OSCAR IVAN GRANIZO PAREDES	2021-06-21
Ing. Diego Ramiro Barba Bayas MIEMBRO TRIBUNAL	 DIEGO RAMIRO BARBA BAYAS	2021-06-21

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación quiero dedicar a las personas que me apoyaron a lo largo de esta etapa universitaria:

A Dios:

Por permitirme estudiar en la carrera que siempre soñé, por darme sabiduría, fuerzas e inteligencia para poder culminar mi carrera.

A mis padres:

Por apoyarme siempre en todas mis decisiones, por su esfuerzo y compañía en cada actividad que realice, por alentarme y ser mi inspiración en terminar mi carrera. Lo hice por ustedes.

A mis hermanas y sobrinos:

Porque siempre me apoyaron y creyeron en mí, porque aún en las dificultades y retos de la vida siempre se puede superar cualquier mal momento, salir adelante y conseguir las cosas que uno quiere con el corazón.

A mi esposo:

Por estar conmigo desde el principio de mi carrera, apoyarme, alentarme, ayudarme, soportar mi mal humor en momentos de estrés, por siempre estar pendiente de mí. Gracias por tu cariño y comprensión. Te amo.

A mi hijo:

Llegaste en el momento exacto en el que necesitaba otra razón para continuar y no rendirme, por ti quiero lograr cosas grandes, para darte lo mejor y que seas mucho más de lo que yo soy. Eres mi alegría y mis ganas de seguir, llegare lejos por ti Matías.

Sara

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por permitirme estudiar en una excelente universidad y una carrera que siempre soñé, a mi familia, mis padres, mis hermanas, mis sobrinos, mi esposo, mi hijo.

A mis profesores que me acompañaron desde el inicio de mi carrera, que además de compartir sus conocimientos académicos, me enseñaron a luchar por lo que quiero, no darme por vencida, ser responsable y esforzarme hasta conseguir mis metas.

Mis compañeros de clase que se convirtieron en amigos, por apoyarme y avanzar juntos en este duro y bonito camino.

A mi director de tesis Ing. Oscar Granizo y al Ing. Diego Barba, ya que fueron excelentes docentes y personas a lo largo de la carrera, muy sabios, amables, atentos, siempre pendientes de que realice un buen trabajo de investigación.

Sara

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

1. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL	5
1.1. Antecedentes investigativos	5
1.1.1. Investigaciones extranjeras	5
1.1.2. Investigaciones nacionales	5
1.2. Marco teórico.....	7
1.2.1. Desempeño laboral.....	7
1.2.2. Características del desempeño laboral	7
1.2.3. Clima Laboral.....	8
1.2.4. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	8
1.2.4.1. Satisfacción Laboral	9
1.2.4.2. Trabajo en equipo	9
1.2.4.3. Capacitación laboral	10
1.2.5. Teorías sobre la Motivación.....	10
1.2.5.1. Jerarquía de las Necesidades de Maslow	10
1.2.5.2. Necesidades primarias	11
1.2.5.3. Necesidades secundarias	11
1.2.6. Teoría del Doble factor de Herzberg	12
1.2.7. Teoría de la Motivación de McClelland	13
1.2.8. Teoría de expectativas de Porter y Lawler.....	14
1.2.9. Teoría de las expectativas de Vroom	14

CAPÍTULO II

2.	MARCO METODOLÓGICO	16
2.2.	Enfoque de la Investigación	16
2.3.	Nivel de Investigación	16
2.4.	Diseño de Investigación	16
2.4.1.	<i>Según la manipulación de la variable independiente</i>	16
2.4.2.	<i>Según las intervenciones del trabajo de campo</i>	17
2.5.	Tipo de estudio	17
2.6.	Población, selección y cálculo del tamaño de la muestra	17
2.7.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	18
2.7.1.	<i>Métodos</i>	18
2.7.2.	<i>Técnicas</i>	18
2.7.3.	<i>Instrumentos</i>	18

CAPÍTULO III

3.	RESULTADOS, DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	19
3.1.	Resultados	19
3.1.1.	<i>Encuesta realizada a los docentes de la FADE-ESPOCH</i>	19
3.2.	Discusión de Resultados	36
3.3.	Propuesta	38
3.3.1.	<i>Título</i>	38
3.3.2.	<i>Descripción de la Empresa</i>	38
3.3.2.1	<i>ESPOCH</i>	38
3.3.2.2	<i>FADE</i>	38
3.3.3.	<i>Logo</i>	38
3.3.4.	<i>Objetivos de la propuesta</i>	39
3.3.4.1.	<i>Objetivo General</i>	39
3.3.4.2.	<i>Objetivos Específicos</i>	39
3.3.5.	<i>Análisis de las fortalezas y debilidades de los docentes de la FADE-ESPOCH. ...</i> 40	
3.3.6.	<i>Causas de los factores que inciden en el desempeño laboral y académico de los docentes de la FADE-ESPOCH.</i>	41
3.3.7.	<i>Propuesta de las actividades</i>	42
3.3.8.	<i>Desarrollo del plan de acción</i>	44
3.3.8.1.	<i>Clima laboral</i>	44
3.3.8.2.	<i>Capacitación y Desarrollo</i>	48
3.3.8.3.	<i>Motivación e incentivos</i>	49

3.3.8.4. Recursos y programas.....	50
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-3:	Sexo	19
Tabla 2-3:	Escuela de la FADE	20
Tabla 3-3:	Número de cátedras impartidas.....	21
Tabla 4-3:	Concordancia de remuneración con el trabajo realizado	22
Tabla 5-3:	Relación y comunicación Docentes-Autoridades	23
Tabla 6-3:	Relación entre docentes FADE.....	24
Tabla 7-3:	Conformidad de la nueva modalidad online	25
Tabla 8-3:	Disponibilidad de materia de trabajo	26
Tabla 9-3:	Capacitación para utilización de programas online	27
Tabla 10-3:	Relación Profesor-Estudiante.....	28
Tabla 11-3:	Mejoras para lograr un mejor desempeño.....	29
Tabla 12-3:	Calidad de desempeño y educativa modalidad online	30
Tabla 13-3:	Conveniencia del regreso a clases presenciales	31
Tabla 14-3:	Conformidad del ambiente laboral y administrativo.....	32
Tabla 15-3:	Tiempo de calidad a la familia y vida personal.....	33
Tabla 16-3:	Respeto al horario de trabajo	34
Tabla 17-3:	Docente titular u ocasional.....	35
Tabla 18-3:	Análisis de las fortalezas y debilidades de los docentes	40
Tabla 19-3:	Plan de mejoras	43
Tabla 20-3:	Cronograma Clima Laboral	45
Tabla 21-3:	Temario de capacitación y desarrollo	49
Tabla 22-3:	Incentivos, capacitaciones.....	49
Tabla 23-3:	Incentivos, obsequios.....	50
Tabla 24-3:	Incentivos, refrigerios	50
Tabla 25-3:	Lista de requerimientos.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1:	Teoría de la Motivación-Higiene	13
Figura 1-3:	Logo ESPOCH.....	39
Figura 2-3:	Logo FADE.....	39
Figura 3-3:	Calendario de cumpleaños	46
Figura 4-3:	Calendario de Días festivos	47
Figura 5-3:	Misión FADE.....	48
Figura 6-3:	Visión FADE	48
Figura 7-3:	Tarjetas de información	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1-1: Pirámide de Maslow	11
Gráfico 1-3: Sexo	19
Gráfico 2-3: Escuela de la FADE.....	20
Gráfico 3-3: Número de cátedras impartidas.....	21
Gráfico 4-3: Concordancia de remuneración con el trabajo realizado	22
Gráfico 5-3: Relación y comunicación Docentes-Autoridades	23
Gráfico 6-3: Relación entre docentes FADE.....	24
Gráfico 7-3: Conformidad de la nueva modalidad online	25
Gráfico 8-3: Disponibilidad de material de trabajo.....	26
Gráfico 9-3: Capacitación para utilización de programas online	27
Gráfico 10-3: Relación Profesor-Estudiante.....	28
Gráfico 11-3: Mejoras para lograr un mejor desempeño.....	29
Gráfico 12-3: Calidad de desempeño y educativa modalidad online	30
Gráfico 13-3: Conveniencia del regreso a clases presenciales	31
Gráfico 14-3: Conformidad del ambiente laboral y administrativo.....	32
Gráfico 15-3: Tiempo de calidad a la familia y vida personal.....	33
Gráfico 16-3: Respeto al horario de trabajo	34
Gráfico 17-3: Docente titular u ocasional.....	35

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA FADE-ESPOCH

ANEXO B: LISTADO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS DE LA ESPOCH.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral y académico de los docentes de la facultad de administración de empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, tuvo como finalidad analizar los factores que influyen en el desempeño de los docentes para la mejora de su práctica profesional. Para la elaboración del mismo se aplicó el método inductivo-deductivo mediante encuestas aplicadas a los docentes de la FADE, lo cual permitió obtener información necesaria para el desarrollo del trabajo investigativo, se realizó un análisis del ámbito interno, externo donde se encontró la falta de comunicación entre docentes y autoridades, existe una relación regular entre docentes, la nueva modalidad online afecta al desempeño profesional de los docentes y educativa de los alumnos, existe carga laboral. Mediante el plan de mejoramiento aplicado el clima laboral donde se busca mejorar el desempeño laboral, compañerismo, comunicación para alcanzar la satisfacción laboral, la capacitación y desarrollo donde se busca actualizar a los docentes para volverlos más competitivos, la motivación, incentivos el cual permitirá impulsar a cumplir sus metas, objetivos, los recursos y programas donde se gestiona que cada docente cuente con los equipos y herramientas necesarias para sus actividades para tener acceso a información actualizada que permitirá alcanzar una mejor competitividad. En conclusión se determinó las causas de los factores que impiden alcanzar el correcto desempeño académico y laboral de los docentes lo que causa un bajo desempeño, productividad en las actividades cotidianas. Se recomienda poner en marcha el plan de mejoras presentado en la investigación ya que es importante para cambiar los factores que están afectando en desempeño laboral y académico de los docentes teniendo un desempeño competitivo, eficaz y eficiente.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS> <DESEMPEÑO LABORAL> <COMPETITIVIDAD> <CLIMA ORGANIZACIONAL> <PLAN DE MEJORAS> <MOTIVACIÓN> <ESTRATEGIAS>.



Financiado y patrocinado por:
JHONATAN RODRIGO
FARRERO UQUILLAS



04-08-2021

1506-DBRA-UTP-2021

ABSTRACT

The present study called analysis of factors that influence the academic performance of educators in the Faculty of Business Administration at Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, aimed to analyze the factors that influence the teachers' performance to improve their professional practice. For this study, inductive and deductive methods were used through surveys applied to teachers in the Faculty of Business Administration which allowed obtaining the necessary information for the development of the investigative work, an analysis of the internal and external environment was carried out where it was found a lack of communication between teachers and authorities, there is a regular relationship among teachers. The new online modality affects the professional and academic performance of teachers and students with excessive workload. This improvement plan seeks to improve job performance, companionship and communication to achieve job satisfaction, training and development to update teachers and make them more competitive, motivation, incentives which will allow them to fulfill their goals, objectives, resources and programs so that each teacher has the equipment and tools necessary to do their job and have access to updated information to be more competitive. In conclusion, the causes and factors that prevent the adequate academic teaching performance were determined which causes a low performance and productivity. It is recommended to implement the plan presented in this study as it is important to change the factors that affect job and academic performance of teachers in order to have a competitive, effective and efficient performance.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES> <STRATEGIES> <JOB PERFORMANCE> <COMPETITIVENESS> <ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT> <IMPROVEMENT PLAN> <MOTIVATION> <STRATEGIES

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objeto analizar el desempeño laboral y académico de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH mediante diferentes factores que pueden influir y afectar en su comportamiento, para ello, mediante el planteamiento del problema, antecedentes, y la sustentación teórica investigada, podremos tener una clara comprensión de nuestra investigación, de igual forma con los resultados que obtendremos podremos aportar con el desarrollo académico de la Facultad de Administración de Empresas.

En la actualidad a causa de la pandemia mundial que se está viviendo, la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ha sufrido muchos cambios que han afectado a la calidad de la misma, y tanto los estudiantes como docentes estamos viviendo una nueva modalidad en la educación. Por ello se ha generado la necesidad de analizar el desempeño de los docentes y a su vez conocer el grado de satisfacción laboral en el que se encuentran trabajando los mismos, la realización de este estudio es muy importante ya que no solo sabremos cuales son las necesidades de los docentes, sino que también sabremos si su desempeño es adecuado, sabiendo que de ellos afecta de gran manera el proceso de enseñanza-aprendizaje en sus alumnos.

Para conocer el panorama necesario de nuestra investigación utilizaremos herramientas como las encuestas para obtener información pertinente para este trabajo, se analizará cada uno de los resultados de las preguntas de los cuestionarios para llegar a las conclusiones.

Para concluir se planteará un plan que será sugerido para mejorar la calidad de los docentes en su desempeño académico y laboral.

Planteamiento del problema

El problema radica en la falta de una precisa identificación de los factores que inciden en el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, ya que producto de aquello, se generan falencias al momento de solventar sus necesidades para mejorar su desempeño profesional, y potenciales molestias e inconformidad en los mismos, lo que conlleva a un bajo rendimiento tanto en su vida personal como en la profesional.

La educación es un factor clave para el avance y progreso de las personas, los docentes son los pilares fundamentales en la enseñanza al alumnado, por ello es necesario que todo maestro o

profesor se encuentre altamente capacitado en su cátedra, pero además de ello es muy importante que sus necesidades fisiológicas, sociales y psicológicas sean solventadas.

Los factores que afectan en el desempeño profesional es un tema que genera gran interés académico ya que si una persona cumple y está satisfecha con sus necesidades tendrá un mejor y mayor desempeño en las actividades que realiza, buscando así cumplir con los objetivos planteados y llegando a las metas propuestas.

En los docentes, el desempeño profesional hace referencia no solo a sus funciones en el puesto de trabajo, como dictar materia o enviar deberes, sino también a lo más importante: su actitud, su ánimo, personalidad, enfoque, aptitud, su manera de expresar y sus destrezas frente a sus alumnos.

Al analizar documentos e investigaciones encontramos las “Necesidades Humanas” planteadas por Abraham Maslow en las que explica que las personas tienen dos tipos de necesidades: primarias, las cuales requieren ser solventadas y las secundarias en la que constan las necesidades sociales, de estima y autorrealización. Cada ser humano busca solventar eficazmente el desarrollo de estos dos tipos de necesidades. Entre las necesidades primarias que se deben satisfacer constan: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, las mismas que se pretenden solventar mediante esta investigación con la implementación de un plan de mejoras para el desempeño eficaz de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, con el propósito de generar confort y efectividad del educador al desempeñar su trabajo, aportando de esta manera a un mejoramiento integral del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Formulación del Problema

¿De qué manera la infraestructura, el trato justo y equitativo, el reconocimiento, el ambiente laboral, la experiencia profesional influye en el desempeño académico y laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo?

Sistematización del Problema

¿Existen factores que afecten el buen desempeño de los docentes de la FADE de la ESPOCH?
¿De qué manera incide el comportamiento de los docentes en su desempeño con los estudiantes?
¿Se puede dar solución para que los docentes mejoren su calidad de vida personal y a la vez profesional?

¿El desempeño profesional de los docentes afecta en la calidad educativa de los estudiantes?

Alcance del Problema

La siguiente investigación tendrá la siguiente delimitación:

Área: Recursos humanos y administración general del sector educativo integral.

Campo: Facultad de Administración de Empresas

Provincia: Chimborazo

Cantón: Riobamba

Parroquia: Maldonado

Justificación

El desempeño de los docentes se refleja en el aprendizaje de sus estudiantes, mediante indicadores como asistencias, interés, participaciones en clases, calificaciones se puede decir que el docente se está desempeñando correctamente de manera profesional, caso contrario si no existe un interés en sus estudiantes podemos asimilar que los profesores no están conformes con algunos aspectos de su vida laboral, social y profesional.

Al conocer las “Necesidades Humanas” planteadas por Abraham Maslow sabemos que existen las necesidades primarias y secundarias en las que constan las sociales, de estima y autorrealización, las mismas que al ser solventadas se puede llegar a un cumplimiento eficaz de objetivos, en este caso la calidad de enseñanza a los alumnos. Por esta razón, desde la perspectiva teórica es necesario descubrir y analizar los factores que inciden y afectan el desempeño laboral y académico de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.

Desde la perspectiva metodológica aplicaremos métodos que permitirán la obtención de información para el análisis de la investigación, como serán las encuestas, que nos arrojarán los resultados que necesitamos, de igual manera nos basaremos en documentos como artículos, libros, revistas, tesis para validar la información obtenida con datos que puedan ayudar a obtener mejores resultados en nuestra investigación.

Finalmente, al encontrar los factores que afectan al desempeño de los docentes, se podrá analizar, estudiar y proponer un plan de mejoras que de acuerdo con estos factores pueda ayudar a los docentes a fortalecer su calidad de desempeño personal y por ende mejorar el profesional, de esta forma la educación aumentará en la facultad de Administración de Empresas, consiguiendo

estudiantes satisfechos, motivados, innovadores, emprendedores y con conocimientos aptos para desempeñarse en el ejercicio de su profesión.

Objetivos General

Analizar los factores que influyen en el desempeño de los Docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo para la mejora de su práctica profesional.

Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico que permita conocer la realidad del docente en el contexto del desempeño profesional y académico en la FADE - ESPOCH.
- ✓ Identificar las causas de los factores de carácter social y profesional que impiden alcanzar un correcto desempeño en los docentes.
- ✓ Presentar un plan de mejoras mediante el análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral y académico de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. *Investigaciones extranjeras*

En la tesis titulada “Factores motivadores y su influencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, Chile 2014”, Guerrón, S, 2021 plantea como problema general ¿Cómo influyen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de San Román – Juliaca en el 2014? Y como objetivo general “Encontrar el cómo afectan los factores motivacionales en las actividades laborales en los trabajadores de la municipalidad de San Román – Juliaca, Chile 2014” (Apaza, 2015)

Conclusiones:

- Se comprobó la presencia de una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad de San Román – Juliaca.
- Se evidencio el vínculo significativo que existe entre la remuneración y el labor del trabajador, evidenciando así que existe una influencia entre la predisposición para trabajar y la remuneración.
- Se demostró que mientras el trabajador se encuentre en un adecuado ambiente organizacional, laborando en un puesto de trabajo al que se adapte a sus aptitudes y actitudes, este solventara sus necesidades de autorrealización y se desempeñara de mejor manera.

1.1.2. *Investigaciones nacionales*

En la tesis titulada “Análisis de los factores que inciden en el desempeño profesional de los docentes de la carrera de Administración de empresas de la facultad de Ciencias Administrativas

de la Universidad Central del Ecuador” el autor plantea el objetivo general que es “Analizar los factores que inciden en el desempeño profesional de los docentes de la carrera de Administración de empresas de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador en el semestre Septiembre 2017 – Marzo 2018” (Torres, 2018)

Conclusiones:

- Se verifica que los profesores tienen necesidades fisiológicas importantes para su supervivencia, como por ejemplo tener una correcta ventilación en las infraestructuras educativas, hidratarse, alimentarse, descansar, poseer áreas de higiene personal adecuadas y aseadas, las cuales no son pertinentes en el lugar en cual se desenvuelven.
- El docente tiene necesidades de seguridad, en el que consta un lugar adecuado para controlar su salud (primeros auxilios, enfermería), protección física (guardias de seguridad, cámaras de seguridad, vigilancia) y estabilidad económica, las cuales no han sido complacidas en su establecimiento.
- El docente no tiene necesidades sociales, de estima y autorrealización por solventar, ya que al poseer una buena interacción con los demás, esto crean automáticamente aspectos como autorespeto, confianza, estatus, prestigio, y al trabajar en algo que es su vocación siente la autorrealización.

En la tesis titulada “Estudio de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH 2017” Guerrón, S, 2021 plantea el problema general ¿El ambiente laboral, la supervisión, el reconocimiento, la infraestructura académica, la asignación de comisiones de trabajo, el trato justo y equitativo, y la inestabilidad, son factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH? (Miranda, 2017).

Conclusiones

- Mediante la aplicación de encuestas se deduce que un promedio de satisfacción laboral supera el 75.4%, 3 de cada 4 docentes están satisfechos, 1 de cada 4 no.
- La idea de los docentes acerca de tecnología, servicios, capacitación, y el clima laboral es subjetivo, ya que mediante la autoevaluación institucional no alcanzan al mínimo requerido para acreditar carreras.

- Las necesidades de seguridad-empleo planteadas en la pirámide de Maslow están presentes en las respuestas de los docentes (contratos, amistades, filiación, confianza, respeto) por las circunstancias de relación laboral y ocasional, la autorrealización no es muy alcanzable.
- No existen planes de capacitación para mejorar la calidad educativa y laboral de los docentes, es decir crecimiento profesional, si algún docente quiere superarse debe hacerlo por sí mismo y con sus propios recursos.

1.2. Marco teórico

1.2.1. *Desempeño laboral*

El desempeño laboral está basado en un conjunto de principios fundamentales que determinan el accionar del Talento Humano. Según el contexto que determina Medina S., (2017) el desempeño laboral es el valor que le da un trabajador a una organización mediante las acciones conductuales que desarrollan en una actividad. Además, determina que es el comportamiento evaluado en relación a los objetivos organizacionales fijados en su plan estratégico. (Medina, 2017, págs. 27-28)

Por otra parte, Chiavenato I., (2009) define “el desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados” (Chiavenato, 2009, pág. 359)

Según la definición aportada por los autores es importante resaltar que el desempeño laboral es el factor principal que incide en los resultados de una organización, debido a que se relaciona con el servicio y la calidad de trabajo que realiza un empleado, poniendo en práctica sus competencias, destrezas y habilidades.

1.2.2. *Características del desempeño laboral*

El desempeño laboral está determinado por características que definen su desarrollo dentro de una organización. Para (Bobadilla, 2017) en su trabajo de investigación señala las siguientes: Capacidades, habilidades, necesidades, cualidades, entre otras que se ponen en marcha en el trabajo y la empresa.

Sin embargo, en cuanto a la determinación del autor se considera que el trabajador desarrolla estas características que le permiten cumplir con sus funciones y los objetivos empresariales, los mismos que están relacionados con:

- **La adaptación:** Efectividad del ambiente laboral
- **Comunicación:** Captación de ideas
- **Conocimiento:** Nivel profesional
- **Iniciativa:** Influir en las decisiones y acontecimientos para el logro de los objetivos
- **Calidad de trabajo:** Mejora de actividades, proceso de retroalimentación
- **Cantidad de trabajo:** cumplir con los objetivos institucionales.
- **Planificación:** Creación de planes y actividades mediante una secuencia anticipándose a las necesidades o problemas.

1.2.3. *Clima Laboral*

Uribe Prado (2015) señala que: “El clima y ambiente laboral son determinados por su contexto económico, social y político, pero de manera invariable influye en la productividad, la percepción, y la salud de los trabajadores a pesar de los aspectos personales y psicológicos de los mismos” (Uribe Prado, 2015, pág. 25)

El clima laboral es un conjunto de características y atributos específicos percibidos y experimentados por los trabajadores, para describir a la organización, impactando en sus actitudes, motivación y comportamiento. (Uribe Prado, 2015, pág. 40)

Las condiciones objetivas y procesos pueden provocar impactos negativos en las actividades laborales, lo que puede influir en el desempeño de los trabajadores como, por ejemplo:

Exigencias y altas demandas, sobrecarga de trabajo, riesgos laborales, pérdida de empleo, riesgos psicosociales, falta de reconocimiento o recompensas, falta de apoyo, etc.

El clima organizacional hace referencia a como es la organización, cuál es su cultura, su esencia, sus valores o creencias, como son sus trabajadores, teniendo relación con la motivación y satisfacción que existe en los trabajadores (Vallejo, 2010, pág. 55).

1.2.4. *Factores que influyen en el desempeño laboral*

Para poder realizar un análisis efectivo del desempeño laboral, se debe tener en cuenta los factores o circunstancias que se ven relacionadas con el desempeño de los trabajadores. Dentro de esta investigación se consideran importantes los siguientes factores:

1.2.4.1. *Satisfacción Laboral*

La satisfacción laboral se puede definir como la diferencia entre la expectativa y la realidad, la expectativa de lo deseado, y la realidad de lo que se dio. Es la cantidad de aspectos de satisfacción del trabajo. La recompensa percibida y la recompensa recibida. (Gan & Triginé, 2012, pág. 15)

Según Vallejo (2010) podríamos definir a la satisfacción laboral como el comportamiento del trabajador frente a su puesto de trabajo, basándose en las necesidades, valores, etc. de la empresa.

Se pueden definir dos tipos de satisfacción:

- **S. General:** es la satisfacción en promedio del trabajador, del todo de su trabajo.
- **S. Por facetas:** es el buen o mal grado de satisfacción de los trabajadores ante aspectos específicos de su trabajo, como puede ser las remuneraciones, ambiente laboral, reconocimiento, recompensas, etc.

1.2.4.2. *Trabajo en equipo*

El trabajo en equipo es una estrategia dentro de las organizaciones en donde se pone en práctica las ventajas del aprendizaje colaborativo en el desempeño individual. Según (Arroyo, Camacho, Fernández, Ruiz, & Anaya, 2017) el trabajo en equipo es la enseñanza aprendizaje para el logro de ellos objetivos de manera colectiva, y una de las formas en donde se refleja el rendimiento y desempeño de un conjunto de personas coordinadas entre sí, para la satisfacción de los criterios grupales.

Para Medina S., (2017) el trabajo en equipo refleja la dedicación de satisfacer un sin número de necesidades, las mismas que estructurarán un sistema de interacciones, se desarrollarán procesos con la constancia y colaboración del equipo. Parte de ahí la aparición de un líder encargado de direccionar y motivar a sus colaboradores a cumplir con los procesos establecidos y la uniformidad de sus miembros, los lazos de comunicación que efectuarán un trabajo de calidad. (Medina, 2017, pág. 32)

Luego de un análisis de los conceptos planteados por los autores se puede determinar que el trabajo en equipo tiene un objetivo común lo que les permite realizar las actividades conjuntas que son destinadas con la finalidad de generar la participación de todos los individuos quienes conforman el grupo y a la vez sientan la satisfacción de haber cumplido con su objetivo.

1.2.4.3. *Capacitación laboral*

Según Fernández G., (2015) la capacitación laboral está relacionada a la personal en donde se determinan las habilidades, destrezas, acciones, estrategias que llevan a la persona a desempeñar un rol asignado. La capacitación permite desarrollar las capacidades internas de la organización como una herramienta del conocimiento. (Fernández, 2015, pág. 349)

Desde el punto de vista personal se puede manifestar que la capacitación de personal es importante para responder a las demandas que se generan en el diario vivir de una organización, con la anticipación a soluciones y medios que permitan aplicar proyectos integrales en búsqueda del bienestar y desarrollo empresarial. La capacitación puede ser potencializado a los colaboradores en una institución facilitando el desarrollo de sus labores.

1.2.5. *Teorías sobre la Motivación*

1.2.5.1. *Jerarquía de las Necesidades de Maslow*

La pirámide de Maslow o llamada también la jerarquía de necesidades humanas es una teoría creada por Abraham Maslow psicólogo estadounidense, publicado en 1943 en el libro: una teoría sobre la motivación humana, afirmando que las acciones del ser humano nacen de una motivación propia a cubrir nuestras necesidades, ordenándose jerárquicamente dependiendo de la importancia que tienen para nuestro bien estar. (Espinosa, 2019)

Maslow propuso una jerarquía de necesidades que muestra la conducta humana, la misma que se divide en 5 niveles que van desde los aspectos básicos hasta motivaciones complejas.

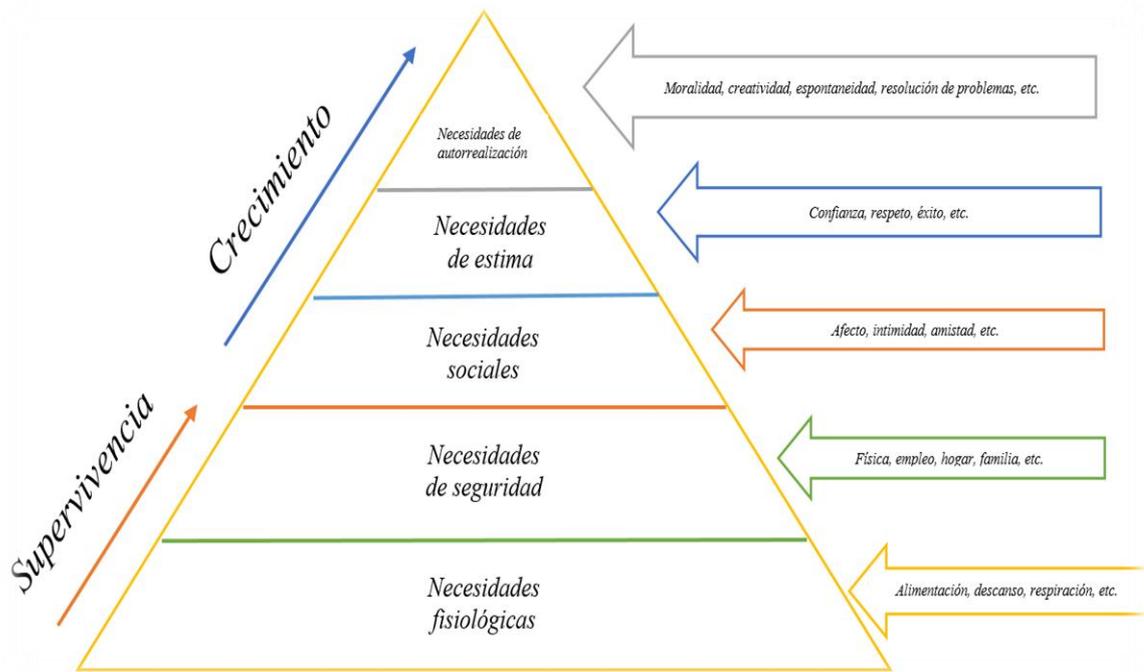


Gráfico 1-1: Pirámide de Maslow

Fuente: Roberto Espinoza, 2019.

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

1.2.5.2. Necesidades primarias

Para Espinosa R., (2019) menciona que según la teoría de Maslow se tiene:

Necesidades fisiológicas: El primer nivel trata de las necesidades básicas de las personas, fundamentales para la supervivencia del humano, como respirar, hidratarse, alimentarse, descanso, protección, reproducción, etc. Al no poder satisfacer este nivel el ser humano no podrá realizar sus labores diarias o los hará ineficientemente, convirtiéndolo en poco productivo o ineficiente, ya que estas necesidades de por naturaleza buscan solventarse en primer lugar.

Necesidades de seguridad: Componen el segundo nivel de la pirámide, son todas aquellas relacionadas con la seguridad, permanencia y estabilidad de las personas; física y saludable, laboral, económica, familiar, confort, etc. Al no poder solventar estas necesidades las personas crean un ambiente de inestabilidad, es donde aparece la desmotivación, desconcentración, improductividad e ineficiencia.

1.2.5.3. Necesidades secundarias

Necesidades sociales: También conocidas como necesidades de afiliación y afecto, son aquellas que aparecen al solventar las necesidades primarias, el ser humano busca aprobación de los

demás, asociación, cooperación, amistad, amor, intimidad, etc. Al no lograr satisfacer estas necesidades la conducta de las personas se hace negativa cuando interactúa con los demás, creando un mal ambiente o actitud al momento de realizar una labor o trabajo.

Necesidades de estima: El cuarto nivel de la pirámide de Maslow es la necesidad de estima o reconocimiento relacionándose con las necesidades sociales, ya que al interactuar correctamente con los demás genera en la persona aspectos de confianza, estatus, autorespeto, prestigio y autocontrol, y a su vez fomentando valores como respeto, tolerancia, solidaridad, justicia, etc. Al no solventar estas necesidades se dan problemas con los estados de inferioridad, depresión, desmotivación, etc.

Necesidades de autorrealización: también conocida como motivación de crecimiento o necesidad de ser, el ser humano al solventar todas las necesidades antes mencionadas puede desarrollar sus capacidades y habilidades motivándolo a ser mejor y capaz de realizar mejor sus actividades o labores. (Espinosa, 2019)

1.2.6. Teoría del Doble factor de Herzberg

Para el psicólogo Frederick Herzberg la motivación en el ambiente laboral es derivada por dos conjuntos de factores independientes: en relación con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los trabajadores experimentan en sus empleos, denominándolos como factores de higiene: eliminando o previniendo los peligros a la salud abarcando factores como supervisión, condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales, prestaciones, seguridad, políticas, remuneraciones, etc. Herzberg afirma que cuando estos factores no son solventados o se aplican incorrectamente no permite que el trabajador se desempeñe eficientemente, pero que al solventarlos solo disminuye o elimina la insatisfacción. El segundo conjunto de factores los denomino Motivadores, asociados con las experiencias satisfactorias que los trabajadores experimentan en sus puestos laborales, entre ellos encontramos la sensación de realización personal, el reconocimiento, oportunidades, crecimiento personal, entre otros, si estos factores estuviesen presentes o solventados provocaría en el trabajador un mayor nivel de motivación llevándolo a cumplir con un mejor desempeño. (Manso Pinto, 2016)

Gracias a este estudio de Herzberg ayudo al mundo empresarial a presentar dos importantes ideas: La primera es que siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas las estrategias motivacionales como: mejorar el ambiente y relación laboral, incrementar los incentivos salariales y tener buenas condiciones de trabajo no generan motivación, solo previenen la insatisfacción.

La segunda idea fue que el creer que el solo aumento de los salarios sin una preocupación del mejoramiento de las condiciones del área de trabajo no sirve para motivar, ya que cuando el dinero es el principal factor estándar en el trabajo pierde rápidamente su capacidad motivadora.

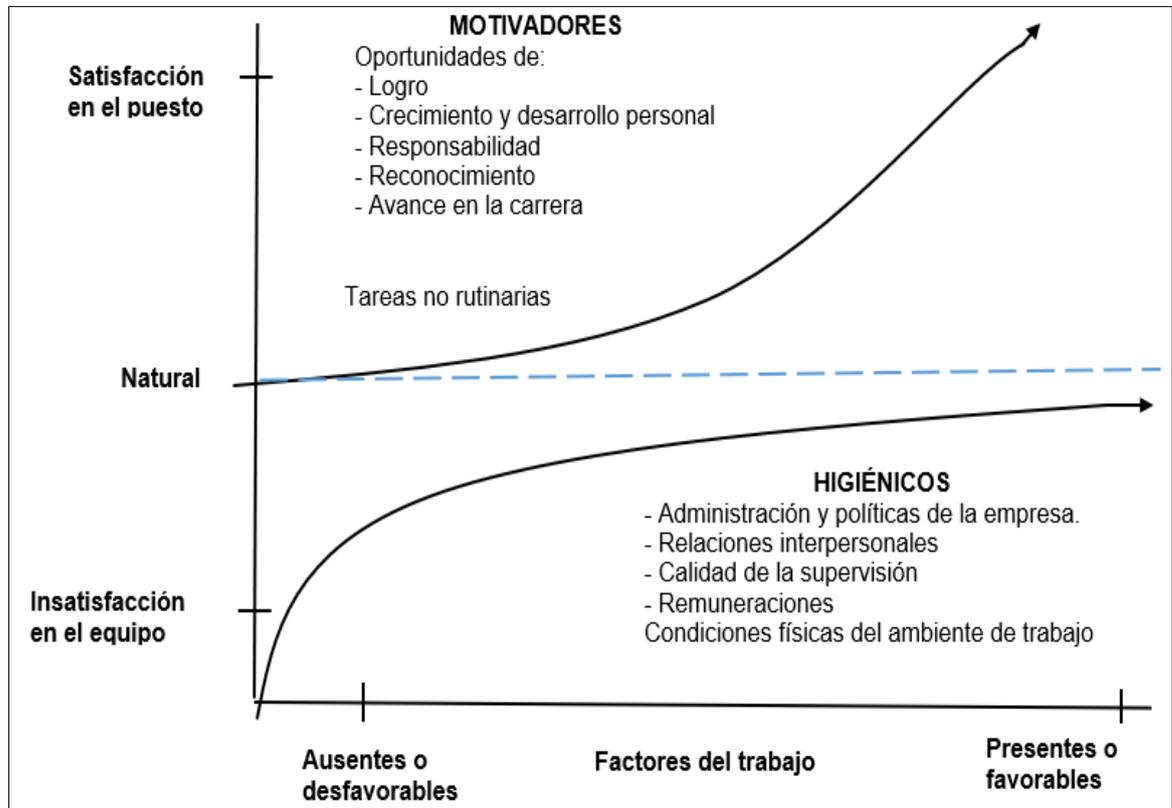


Figura 1-1: Teoría de la Motivación-Higiene

Fuente: El legado de Frederick Irving Herzberg

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

1.2.7. Teoría de la Motivación de McClelland

Según Perilla L., (2019) “La motivación se refiere a propósitos consistentes, pensamientos íntimos, tales como “me gustaría saber tocar el piano”, “quiero ser médico” y estoy esforzándome para realizar este problema. Por otro lado, observando las conductas desde fuera, la motivación se refiere a las inferencias relativas a propósitos consistentes que hacemos a partir de la observación de las conductas.” (Perilla Toro, 2019, pág. 681)

- **Necesidades de Logro:** Hace referencia a la voluntad de crecer, resaltar, destacar entre los demás, liderazgo, prestigio, la lucha por el triunfo, etc.
- **Necesidad de poder:** Se refiere a la necesidad de influir ante los demás, control, manipulación, estas personas tienen el poder del convencimiento, facilidad de palabra, poseer autoridad, con carácter fuerte, les gusta enseñar y tener el control ante los demás.

- **Necesidad de afiliación:** Ser aceptado ante los demás para establecer relaciones sociales, entablar relaciones interpersonales, amistosas, relaciones sentimentales.

Es importante considerar dentro de la institución estas necesidades con la finalidad de cumplir con los objetivos, influir en las acciones decisivas, es decir tener el control de las actividades de desarrollo y establecer relaciones sociales que permitan un efectivo desempeño laboral y personal.

1.2.8. Teoría de expectativas de Porter y Lawler.

Esta teoría se plantea en que la persona posee una predisposición mayor al saber que en la culminación de su actividad recibirá una recompensa.

“Los trabajadores esperan que quienes realizan los trabajos más destacados sean quienes reciban los salarios más altos y tengan mayores recompensas.” “Se establece que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones sensibles y justas, basadas en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores.” (Apaza, 2015)

En esta teoría podemos concluir que la remuneración es el factor clave para el correcto desempeño de los trabajadores, ya que esta condiciona el nivel de predisposición al realizar sus labores. Las personas desean ganar dinero no únicamente para solventar sus necesidades fisiológicas, sino también porque brinda la facilidad para satisfacer necesidades sociales, autoestima y autorrealización. Si las personas creen que hay una relación entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero será un motivador perfecto.

1.2.9. Teoría de las expectativas de Vroom

El psicólogo Víctor H. Vroom (1964) afirma que las personas tienden a actuar de alguna forma con basa a la expectativa de que, una vez finalizado el acto, se presentara un resultado o recompensa atractivo para el individuo.

Esta teoría incluye tres elementos:

- **Expectativa:** Siendo la relación del desempeño y esfuerzo, es la probabilidad que percibe el individuo de que su buen trabajo le permitirá alcanzar un resultado deseado.

- **Fuerza:** Es la relación entre el desempeño y la recompensa, el nivel en que la persona cree que desempeñarse particularmente es el medio para lograr un resultado deseado.
- **Valencia:** Es lo atractivo o deseable que puede ser la recompensa, la importancia que el individuo da al resultado que se lograra al final de su labor.

En conclusión, la teoría de Vroom nos dice que, para proceder de cierta manera, depende de que tanto el individuo este convencido de que sus acciones lo conducirán a obtener los resultados deseados y de igual forma que tanto desee el resultado este. La teoría supone que todo individuo se esforzara en su desempeño para tener aquello que desea, siempre y cuando piense que es posible lograrlo.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de la Investigación

De acuerdo con la situación presente es necesaria una investigación de carácter cualitativo, ya que analizamos factores, modalidades, características, opiniones, las cuales profundizamos en información para obtener respuestas evidenciando en el análisis e interpretación de datos obtenidos en encuestas efectuadas, además mediante la observación y descripción del tema investigado.

2.2. Nivel de Investigación

Exploratorio: La presente investigación tiene carácter exploratorio ya que se busca conocer a fondo los factores incidentes en el desempeño profesional de los docentes, buscando un acercamiento profundo en el tema para un mejor manejo en la información obtenida.

Descriptiva: esta investigación será descriptiva ya que será necesario la utilización de: encuestas para obtener información sobre sus necesidades y requerimientos, de igual forma describiremos situaciones y eventos como son y cómo se manifiestan los docentes de la facultad de administración de empresas de la ESPOCH.

2.3. Diseño de Investigación

2.3.1. *Según la manipulación de la variable independiente*

No experimental: La investigación será no experimental, ya que no habrá ninguna manipulación en las variables, observando los sujetos en su ambiente natural, en este caso los docentes podrán expresarse en su ámbito profesional, lo que nos ayudara a analizar y obtener los resultados necesarios para la investigación.

2.3.2. Según las intervenciones del trabajo de campo

El tipo de investigación será transversal ya que recolectaremos datos para entender cómo afecta sus necesidades con su comportamiento académico.

2.4. Tipo de estudio

Investigación bibliográfica o documental: “En la investigación documental se refiere a la recolección de datos para respaldar la información del estudio del objetivo, ligándose a técnicas que hagan referencia la documentación.” (Baena, 2017)

Investigación de Campo: La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de la información de todos los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin modificar o inspeccionar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. (Arias, 2016, pág. 31)

De acuerdo con las definiciones antes mencionadas, el estudio a desarrollarse se centrará en recopilar información primaria con el fin de obtener de manera directa la información y datos de los docentes, y secundaria de libros, revistas, documentaciones, artículos, tesis que permitieron obtener información útil para esta investigación.

2.5. Población, selección y cálculo del tamaño de la muestra

2.5.1. Población

La población está constituida por todos los docentes que forman parte de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH, del semestre octubre 2020 – marzo 2021, 72 docentes de nombramiento y 44 docentes de contrato, siendo un total de 116 docentes.

2.5.2. Muestra

La muestra está formada por el 100% de la población, ya que al ser una población pequeña es prudente realizar el estudio con todos los elementos.

Ya que la muestra será la misma que la población tendremos un nivel de confianza del 100% y un margen de error del 0%.

2.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.6.1. Métodos

Método Inductivo: Se utilizará el método inductivo ya que se estudiará y evaluará cada factor influyente en el desempeño laboral y académico de los docentes, con el fin de conocer sus conformidades y no conformidades y de esta forma emitir conclusiones que puedan ayudar a crear un plan de mejoras para los docentes de la FADE.

Método deductivo: Recurriremos al método deductivo ya que tomaremos conclusiones generales para dar explicaciones particulares, al basarnos en los factores que influyen en el desempeño laboral y académico podremos llegar a conclusiones del porqué del comportamiento de los docentes al realizar su respectivo análisis.

2.6.2. Técnicas

Para realizar el trabajo de investigación se ha visto necesario utilizar las siguientes técnicas de investigación:

Encuesta:

Se aplicará encuestas a los docentes de la FADE, ESPOCH, con el propósito de obtener información acerca de la investigación planteada.

2.6.3. Instrumentos

Los instrumentos de investigación que se utilizaran corresponden a cuestionarios que contengan parámetros necesarios para recopilar la información necesaria.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS, DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Resultados

3.1.1. Encuesta realizada a los docentes de la FADE-ESPOCH

1. Sexo

Tabla 1-3: Sexo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	83	72%
FEMENINO	33	28%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

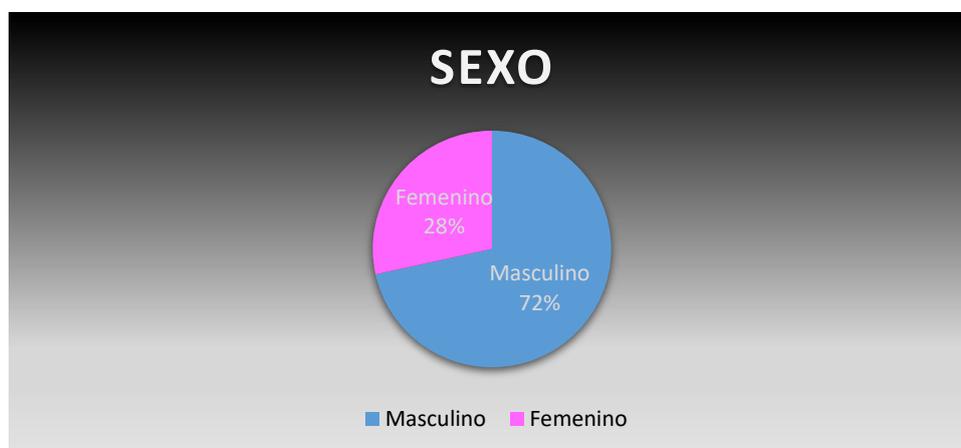


Gráfico 2-3: Sexo

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- En los resultados podemos observar que el mayor porcentaje de docentes de la FADE son hombres (72%), mientras que solo el 28% son mujeres.

INTERPRETACIÓN.- El género predominante de docentes de la Facultad de Administración de Empresas son hombres siendo más de la mitad del total, lo que quiere decir que existe un bajo porcentaje de mujeres profesoras.

1. Señale en qué escuela/s imparte su cátedra en la Facultad de Administración de Empresas.

Tabla 2-3: Escuela de la FADE

VARIABLE	FRECUNCIA	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	25	21,55%
MARKETING	26	22,42%
GESTIÓN DE TRANSPORTE	18	15,52%
FINANZAS	22	18,96%
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	25	21,55%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

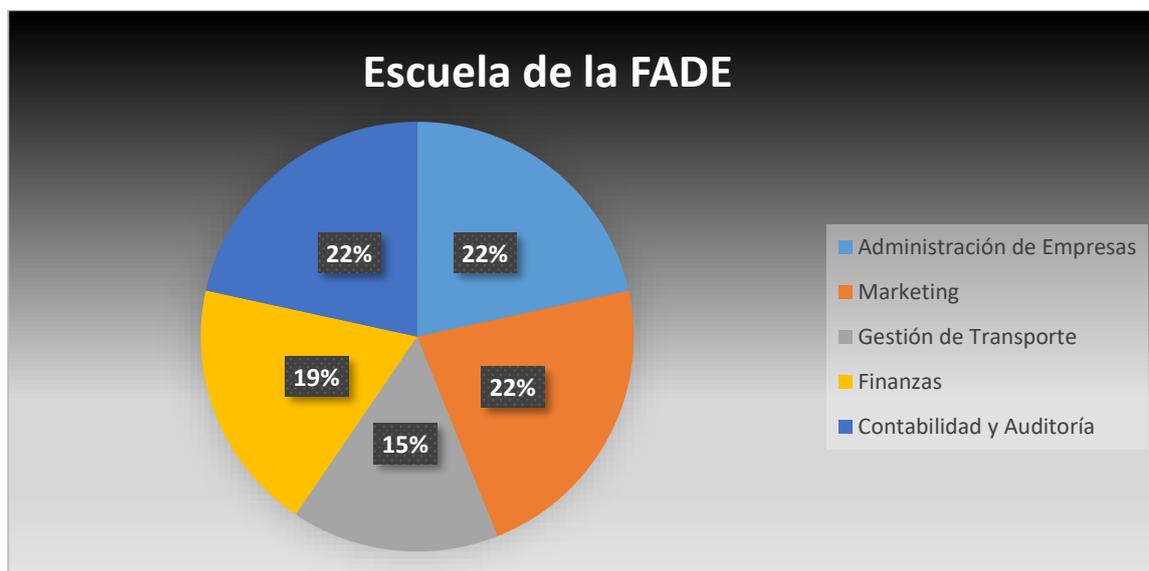


Gráfico 3-3: Escuela de la FADE

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- En los datos encontrados observamos que existe la misma cantidad de docentes en las escuelas de Marketing, Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría (22%), una mínima diferencia en la escuela de Finanzas que cuenta con el 19% del total y por último el 15% en la escuela de Gestión y Transportes.

INTERPRETACIÓN.- En la Facultad de Administración de Empresas existe actualmente 116 docentes entre titulares y ocasionales, según la encuesta y el análisis realizado observamos que los docentes están correctamente distribuidos en cada escuela ya que encontramos un porcentaje similar y con muy poca diferencia en las mismas, debemos tener en cuenta también que por la época de pandemia hubo recorte de personal, lo que implica que algunos de los docentes sean profesores de hasta dos escuelas de la facultad.

2. ¿Cuántas cátedras imparte usted?

Tabla 3-3: Número de cátedras impartidas

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 CÁTEDRA	36	31,03%
2 CÁTEDRAS	52	44,83%
3 CÁTEDRAS	22	18,97%
4 O MÁS	6	5,17%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

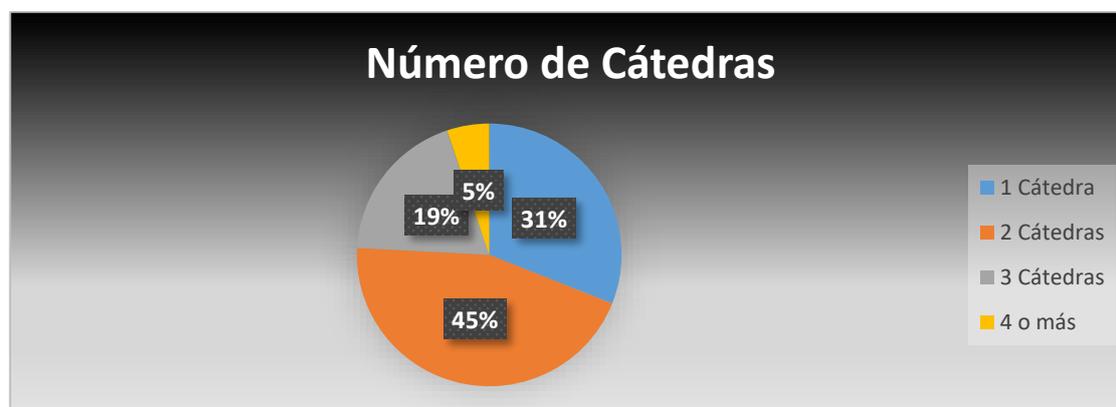


Gráfico 4-3: Número de cátedras impartidas

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Al realizar el respectivo análisis de esta pregunta podemos observar que el 45% de los docentes imparten dos cátedras a los estudiantes, el 31% imparte una cátedra, el 19% de los profesores tres cátedras y un 5% imparte hasta 4 cátedras o más a los alumnos de la FADE.

INTERPRETACIÓN.- Existe un porcentaje de docentes que imparten tres, cuatro o más cátedras a los estudiantes, lo que significa que estos docentes llevan una carga académica muy amplia ya que hablamos de más de dos paralelos lo que significa que estos docentes tienen demasiados alumnos a su cargo, también hay docentes que tienen a su cargo solo una o dos materias a su cargo, lo que sería lo ideal ya que esto no provocaría una carga académica en los profesores.

3. ¿Considera usted que su remuneración concuerda con el trabajo que realiza?

Tabla 4-3: Concordancia de remuneración con el trabajo realizado

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	84	72,41%
NO	32	27,59%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

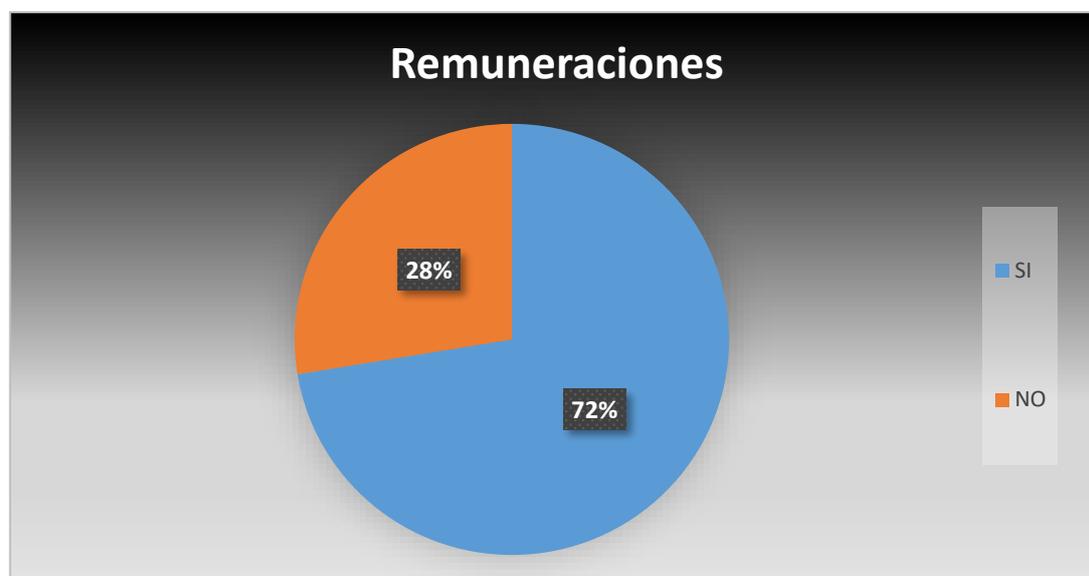


Gráfico 5-3: Concordancia de remuneración con el trabajo realizado

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Según los resultados el 72% de los encuestados afirman que están conformes con su remuneración, pero el 28% de ellos dicen que su remuneración no concuerda con el trabajo que realizan.

INTERPRETACIÓN.- Al parecer las remuneraciones de los docentes son competitivas en relación a las actividades que realizan los docentes, ya que la mayoría está conforme con el valor percibido, sin embargo existe un porcentaje de los mismos que piensan que su sueldo no es el ideal a comparación a las actividades realizadas.

4. ¿Cómo considera usted la relación y comunicación entre los docentes y autoridades de la facultad?

Tabla 5-3: Relación y comunicación Docentes-Autoridades

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	27	23,28%
BUENA	68	58,62%
REGULAR	20	17,24%
MALA	1	0,86%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

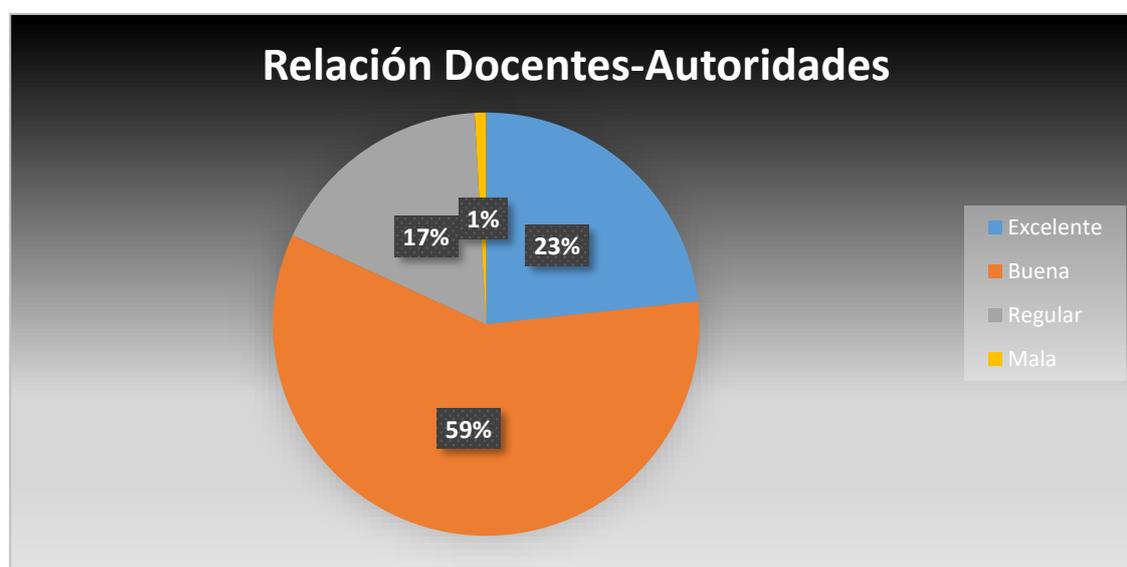


Gráfico 6-3: Relación y comunicación Docentes-Autoridades

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Según la encuesta, el 59% de los docentes afirman que la relación entre docentes y autoridades es buena, el 23% dice que es excelente, el 17% de los profesores dicen que es regular y solo el 1% dice que es mala.

INTERPRETACIÓN.- Al analizar los datos podemos decir que existe una buena relación entre los docentes y las autoridades de la FADE, con ello nos referimos a comunicación, compañerismo, comprensión, confianza, sin embargo también existe un porcentaje de los docentes que afirman que la relación docente-autoridad es regular, lo que significa que hay profesores que no están satisfechos con la relación existente.

5. ¿Cómo es la relación entre docentes dentro de la FADE?

Tabla 6-3: Relación entre docentes FADE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	26	22,41%
BUENA	59	50,87%
REGULAR	31	26,72%
MALA	0	0,00%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

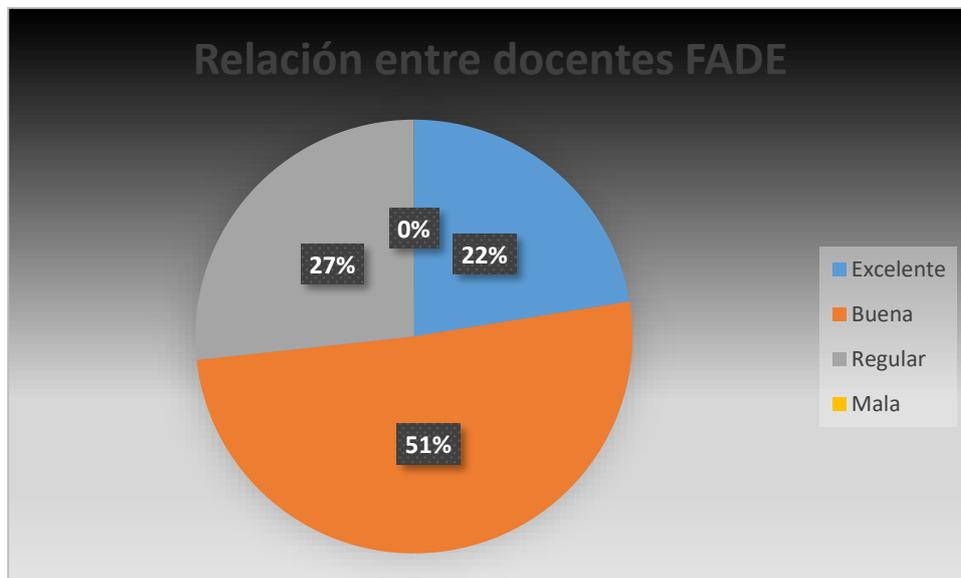


Gráfico 7-3: Relación entre docentes FADE

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Con respecto a la relación entre docentes en la Facultad de Administración de Empresas el 51% de los encuestados dicen que hay una buena relación entre compañeros de trabajo, el 27% dice que la relación es regular, el 22% afirma que la relación es excelente y nadie dice tener una mala relación entre docentes.

INTERPRETACIÓN.- Para lograr tener un clima laboral satisfactorio se necesita de una excelente relación laboral y de compañerismo, sin embargo la mayoría de los docentes de la FADE según las encuestas realizadas afirman que existe una relación buena casi regular entre ellos, es decir que no tienen un buen compañerismo con los demás, siendo muy pocos los que dicen tener una excelente relación, lo que nos permite analizar y entender que hay amistades que son únicamente entre algunos docentes de la facultad.

6. ¿Se siente a gusto con la nueva modalidad de enseñanza vía online?

Tabla 7-3: Conformidad de la nueva modalidad online

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	40,52%
NO	69	59,48%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

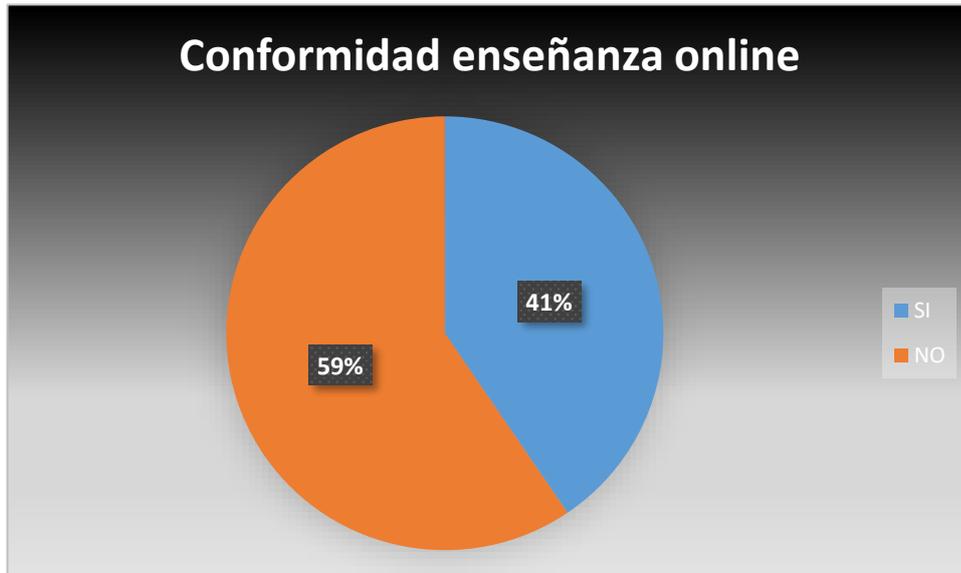


Gráfico 8-3: Conformidad de la nueva modalidad online

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Por medio de las encuestas observamos que el 59% de los docentes afirman no estar a gusto con la nueva modalidad de enseñanza vía online y el 41% dice estar conforme.

INTERPRETACIÓN.- La emergencia sanitaria obligo a la instituciones cambiar su modalidad de enseñanza, por ello los estudiantes tienen sus clases vía online, los docentes se vieron obligados a acogerse a este medio pero vemos que la mayoría de profesores no están conformes con esta modalidad, aunque hay un gran porcentaje que se supo acoplar de mejor manera a las clases vía internet.

7. ¿Dispone de material de trabajo necesario para las clases virtuales? (computadora, Tablet, internet)

Tabla 8-3: Disponibilidad de materia de trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	110	94,83%
NO	6	5,17%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021



Gráfico 9-3: Disponibilidad de material de trabajo

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- En los resultados de la encuesta podemos observar que el 95% de los encuestados disponen del material necesario para las clases virtuales, y el 5% no cuenta con lo necesario.

INTERPRETACIÓN.- Si bien está claro para la nueva modalidad online no solo los estudiantes necesitan material de trabajo, sino también los docentes, entre ello hablamos de computadora o Tablet, internet, luz, un lugar adecuado para clases, programas software, etc. La mayoría de docentes (casi todos) cuentan con lo necesario para impartir sus cátedras, pero al parecer también existen pocos docentes que no cuentan con el material necesario, debemos tener en cuenta que hay familias en donde existen varios miembros que necesitan también de estos materiales para sus clases o trabajos.

8. ¿Ha recibido la capacitación adecuada para el correcto manejo de los nuevos programas necesarios para las clases virtuales?

Tabla 9-3: Capacitación para utilización de programas online

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	100	86,21%
NO	16	13,79%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

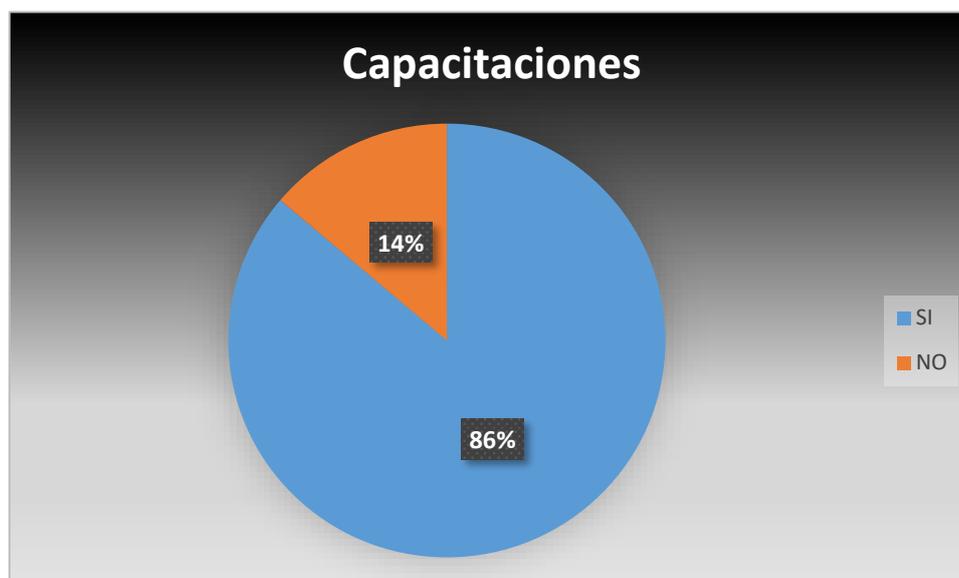


Gráfico 10-3: Capacitación para utilización de programas online

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 86% de los encuestados afirman que han recibido la capacitación adecuada para el correcto manejo de los programas necesarios para las clases virtuales, mientras que el 14% dice que no.

INTERPRETACIÓN.- La nueva modalidad online ha traído consigo un cambio en los programas necesarios para impartir clases, para muchos docentes esta práctica ha sido completamente nueva y se ha visto necesario realizar capacitaciones para entender estos programas, la mayoría de docentes afirma que si han recibido las capacitaciones necesarias pero más que ello es entender el manejo de los mismos, sin embargo hay docentes que dicen que no han recibido capacitaciones adecuadas o suficientes para entender estos programas.

9. ¿Cómo considera la relación entre profesor-estudiante?

Tabla 10-3: Relación Profesor-Estudiante

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	33	28,45%
BUENA	68	58,62%
REGULAR	15	12,93%
MALA	0	0%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

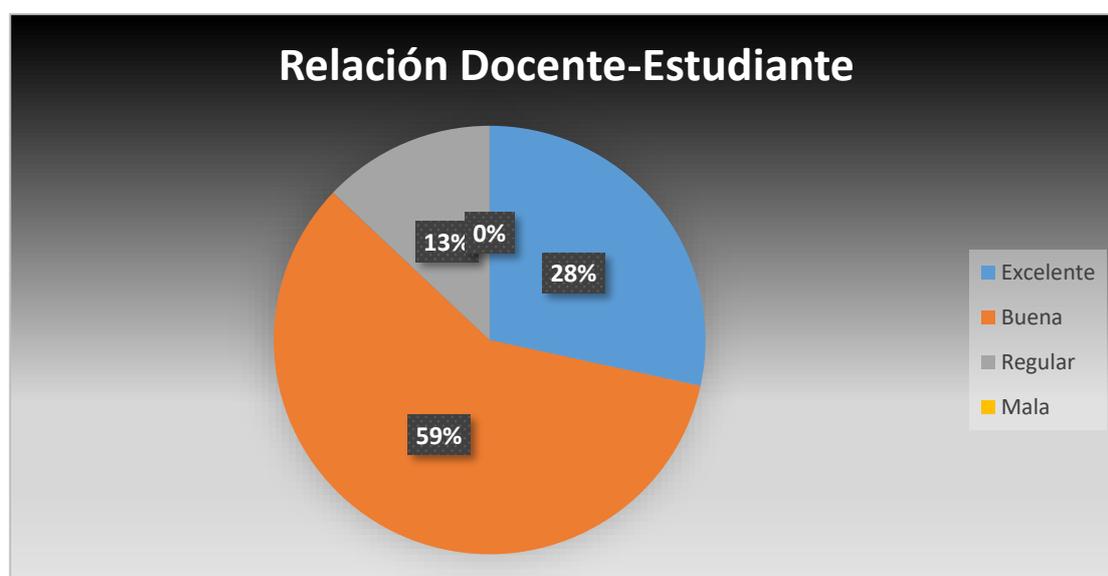


Gráfico 11-3: Relación Profesor-Estudiante

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Mediante la encuesta realizada observamos que el 59% de los docentes afirma que hay una buena relación entre profesor-estudiante, el 28% dice haber una excelente relación, el 13% dice que hay una relación regular, y el 0% una mala relación.

INTERPRETACIÓN.- La relación entre el docente con el estudiante debe ser excepcional, ya que de ello depende mucho la calidad educativa de los alumnos y un buen desempeño de los docentes, según el gráfico analizamos que existe una buena relación entre docentes y alumnos, buena comunicación, comprensión, confianza, etc. Es muy bajo el porcentaje que dice que la relación es regular, este indicador es muy importante ya que podemos observar que los docentes se entienden bien con sus alumnos.

10. ¿Qué piensa que debería mejorar en la FADE para lograr un mejor desempeño académico?

Tabla 11-3: Mejoras para lograr un mejor desempeño

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HERRAMIENTAS DE TRABAJO	21	18,10%
CAPACITACIONES	44	37,94%
RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	48	41,37%
AMBIENTE FÍSICO E INMOBILIARIO	3	2,59%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021



Gráfico 12-3: Mejoras para lograr un mejor desempeño

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 41% de los encuestados afirman que para lograr un mejor desempeño académico se debería mejorar los reconocimientos e incentivos, el 38% capacitaciones, el 18% herramientas de trabajo y el 3% el ambiente físico e inmobiliario.

INTERPRETACIÓN.- Lograr un mejor desempeño depende de varios factores entre ellos la mayoría de docentes coinciden en que en la facultad de Administración de Empresas se debe mejorar los reconocimientos e incentivos ya que muchas veces no se valora el buen trabajo que realizan los docentes, siendo muy importante para ellos ya que fortalece y mejora su autoestima y por ello también mejora su calidad profesional, de igual forma las capacitaciones son un punto muy necesario que se debería mejorar en la FADE ya que muchos docentes como vimos anteriormente no se pueden acoplar fácilmente a la nueva modalidad online, también las herramientas de trabajo son importantes para fortalecer y mejorar la calidad educativa, finalmente el ambiente físico e inmobiliario influye mucho en la calidad educativa tanto en alumnos como en docentes, en este caso por la pandemia este aspecto ha quedado un poco desviado de esta investigación ya que no se está trabajando en las aulas de clase.

11. ¿Considera que la nueva modalidad clases online afecta la calidad de desempeño profesional del docente y educativa de los estudiantes?

Tabla 12-3: Calidad de desempeño y educativa modalidad online

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	99	85,34%
NO	17	14,66%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

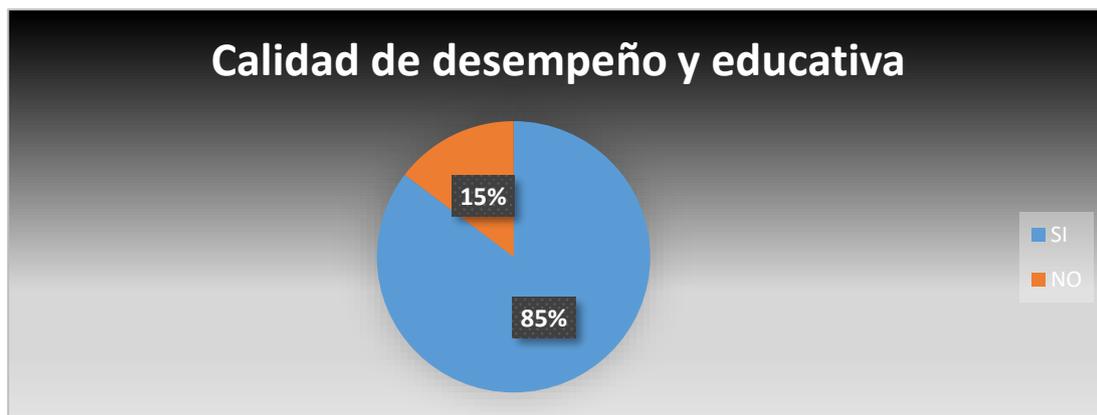


Gráfico 13-3: Calidad de desempeño y educativa modalidad online

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 85% de los encuestados afirman que la nueva modalidad online si afecta la calidad de desempeño profesional del docente y educativa de los estudiantes, mientras que el 15% no está de acuerdo.

INTERPRETACIÓN.- La nueva modalidad online de las clases virtuales ha sido un problema para la mayoría de docentes ya que sienten que por este medio los estudiantes no atienden a las clases, ya sea por distracciones o por otras responsabilidades que tienen en sus hogares, de igual forma los docentes pasan por estas mismas condiciones, por ello la gran mayoría afirma que esta modalidad está afectando a la educación de sus alumnos.

12. ¿Cree conveniente volver a las clases presenciales?

Tabla 13-3: Conveniencia del regreso a clases presenciales

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	96	82,76%
NO	20	17,24%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

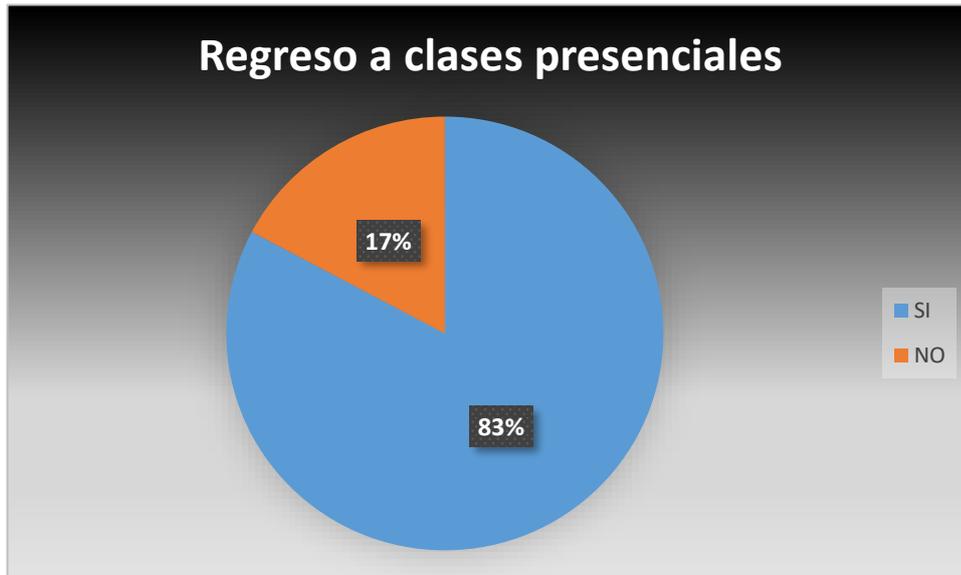


Gráfico 14-3: Conveniencia del regreso a clases presenciales

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 83% de los docentes creen conveniente regresar a clases presenciales, mientras que el 17% no cree conveniente.

INTERPRETACIÓN.- El retorno a las aulas de la facultad sería una práctica conveniente para mejorar la calidad educativa de los alumnos y el desempeño de los docentes, ya que al estar presencialmente en las aulas de clase se puede controlar de mejor manera a los estudiantes y concentrarse en cierta forma solamente en las clases, pero hay docentes que piensan en las condiciones que se está viviendo actualmente y podemos darnos cuenta que no se puede volver en estos momentos a las aulas ya que esto puede ser peligroso para la salud de los estudiantes y docentes.

13. ¿Se siente conforme con el ambiente laboral y administrativo de la FADE?

Tabla 14-3: Conformidad del ambiente laboral y administrativo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	99	85,34%
NO	17	14,66%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

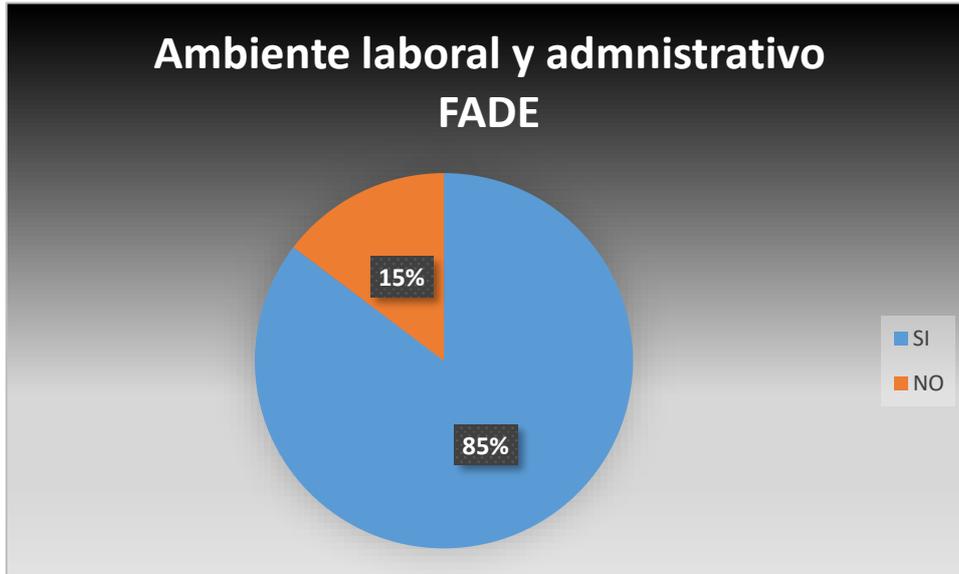


Gráfico 15-3: Conformidad del ambiente laboral y administrativo

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Según las encuestas el 85% de los docentes si se sienten conforme con el ambiente laboral y administrativo de la FADE, pero el 15% no siente esa conformidad.

INTERPRETACIÓN.- Un ambiente laboral adecuado permite un mejor desempeño, un mejor trabajo y más dedicación, la confianza, comunicación, compañerismo, respeto, solidaridad y empatía son factores que influyen en un mejor desempeño haciendo sentir así a los docentes un ambiente más agradable donde desempeñarse mejor, sin embargo podemos ver que hay un pequeño porcentaje de docentes que no sienten esta conformidad en su trabajo, siendo un factor que impide un buen desempeño profesional.

14. ¿Su trabajo le permite dedicar suficiente tiempo de calidad a su familia y vida personal?

Tabla 15-3: Tiempo de calidad a la familia y vida personal

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	68	58,62%
NO	48	41,38%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021



Gráfico 16-3: Tiempo de calidad a la familia y vida personal

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 59% de los docentes afirma que su trabajo si les permite pasar tiempo de calidad con sus familias y con su vida personal, mientras que el otro 41% dice que su trabajo no les permite.

INTERPRETACIÓN.- Las personas necesitan tiempo necesario para dedicar a sí mismos y a su familia, ya que este es un factor muy importante para poder satisfacer una necesidad que aportara al mejoramiento de otras, en la FADE podemos ver que la mitad de los docentes afirma que su trabajo no impide pasar tiempo de calidad con su familia pero existe un gran porcentaje que dice no tener el tiempo necesario para satisfacer esta necesidad, este dato es muy llamativo ya que como vimos anteriormente existe docentes que tienen más carga laboral que otros.

15. ¿Se respeta su horario de trabajo?

Tabla 16-3: Respeto al horario de trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	73	62,93%
NO	43	37,07%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

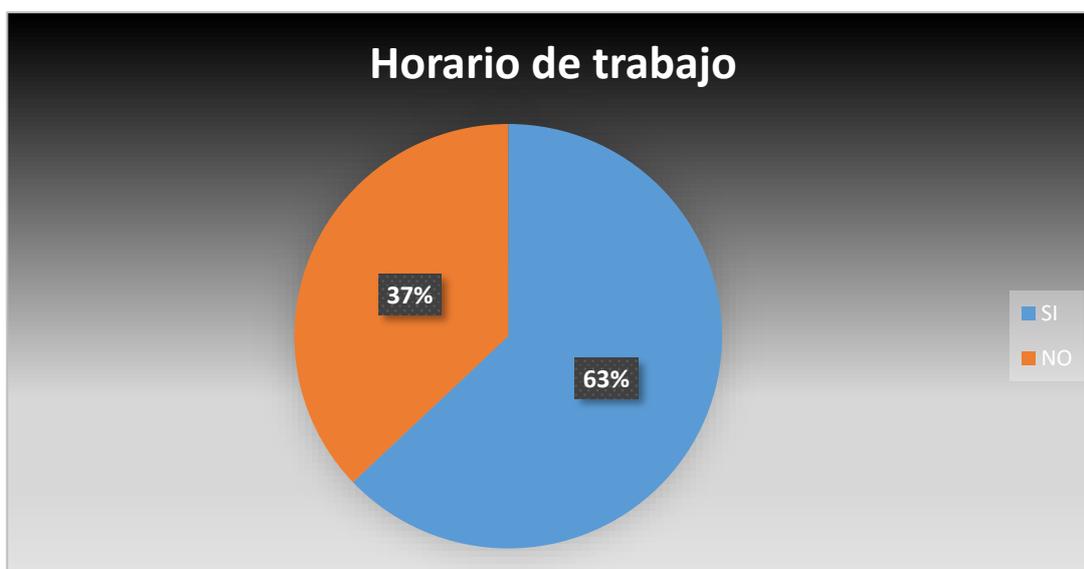


Gráfico 17-3: Respeto al horario de trabajo

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- Según los datos analizados el 63% de los encuestados dicen que si se respeta su horario de trabajo, mientras que el 37% afirma que no.

INTERPRETACIÓN.- Cada profesor tiene un horario de trabajo establecido, pero debido a la carga laboral o una mala programación de cronogramas los docentes tienen que trabajar en distintos horarios que no permiten que pasen tiempo de calidad consigo mismos o con sus familias, este factor es muy importante ya que todas las personas deben tener sus tiempos establecidos para cada actividad, en este caso podemos observar que a más de la mitad de los docentes se les respeta su horario de trabajo, pero aún hay un porcentaje que mantiene esa carga laboral.

16. ¿Usted es docente titular u ocasional?

Tabla 17-3: Docente titular u ocasional

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TITULAR	72	62,07%
OCASIONAL	44	37,93%
TOTAL	116	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

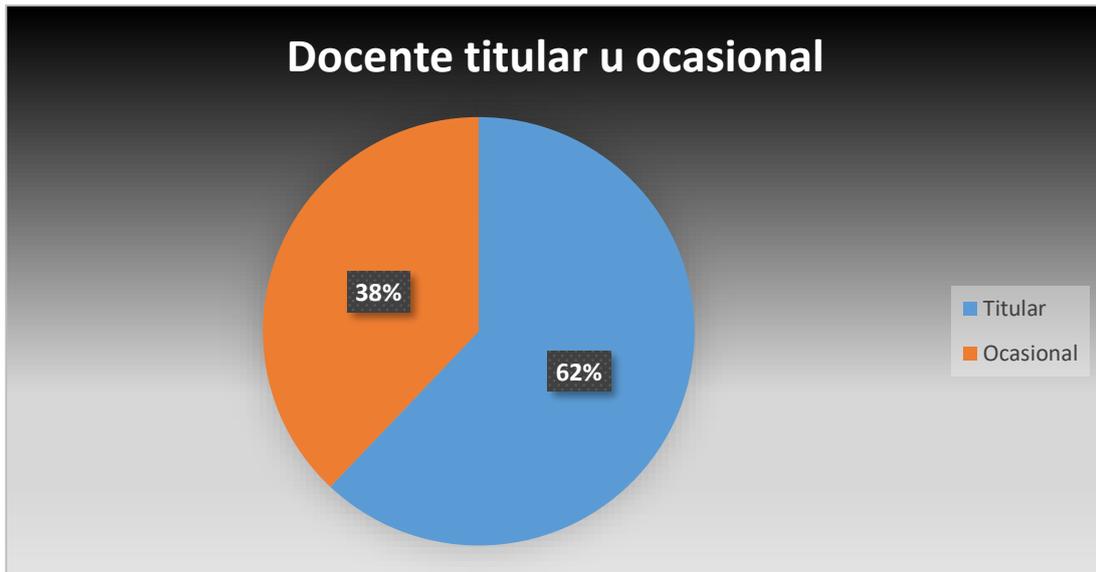


Gráfico 18-3: Docente titular u ocasional

Fuente: Encuesta a docentes de la FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

ANÁLISIS.- El 62% de los docentes son titulares y el 38% de los docentes son ocasionales.

INTERPRETACIÓN.- Con un total de 116 docentes en la facultad de Administración de Empresas podemos observar que la mayoría de ellos son docentes titulares o de nombramiento y son pocos los profesores de ocasionales o de contrato, ya que por la pandemia se pudo ver que muchos de los ex profesores ocasionales no tuvieron renovación en sus contratos.

3.2. Discusión de Resultados

Mediante las respuestas de la encuesta realizada a los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, se pudo analizar las diferentes necesidades que requieren ser solventadas en los docentes para mejorar su desempeño académico y laboral.

Con relación a la conformidad del ambiente laboral y administrativo de la Facultad de Administración de Empresas mediante la encuesta realizada podemos concluir que los docentes si están conformes con el ambiente laboral de la FADE.

En cuanto a la pregunta de la relación y comunicación entre docentes y autoridades de la FADE la mayoría de docentes (58%) afirma que hay una buena relación, pero hay solo un bajo porcentaje que dice que existe una excelente relación de trabajo.

En relación a la pregunta sobre la relación existente entre los docentes de la Facultad de Administración de Empresas mediante la encuesta realizada se afirma que hay una buena relación, sin embargo existe un porcentaje importante (27%) que dice haber una relación regular entre ellos, lo que es preocupante ya que es importante trabajar en un ambiente laboral para que exista un mejor desempeño laboral, al haber compañerismo y comunicación entre docentes incrementa la motivación, confianza y mejora el trabajo en equipo al compartir conocimientos.

La pregunta sobre la relación entre el docente y los estudiantes se deduce a que existe una buena relación, al haber una buena relación con los estudiantes podemos decir que hay buena formación, motivación, y ambiente de trabajo.

Sobre la pregunta referente a la modalidad online, los encuestados en su mayoría (60%) afirma no estar conformes con este nuevo tipo de enseñanza, al no poder estar presentes en las aulas de clase, existe dificultad ya que al tener otras ocupaciones como del hogar o personales, provoca que los maestros no estén enfocados o concentrados al 100% en sus actividades, lo mismo pasa con los estudiantes. Esta respuesta tiene relación con la pregunta número seis en la que señala que si el docente considera que la nueva modalidad de clases virtuales afecta a la calidad de desempeño profesional del docente y educativa de los estudiantes donde el 85% de los docentes afirma que si afecta la modalidad virtual en la calidad educativa y desempeño profesional y el 15% dice que no tiene nada que ver este factor con el rendimiento académico y profesional. La pregunta número siete hace referencia a si se cree necesario regresar a clases presenciales donde

la mayoría de los docentes dice que si es necesario siendo el 83%, pero aún existe docentes que dice que no se debería aun volver a las aulas de clase.

En relación a la pregunta ocho a cerca de la disponibilidad de material de trabajo los encuestados el 95% de los docentes dicen tener el material necesario a su alcance para poder impartir sus cátedras, sin embargo a pesar de que únicamente el 5% dice no disponer de esto es un factor muy importante ya que se necesita de todo este material para poder dar clases a los estudiantes, esto se debe a que en muchos de los hogares de los docentes existen más miembros de la familia que necesitan también de estos equipos, de igual forma se necesita de buena conexión a internet para poder tener una buena conexión.

Refiriéndonos a la pregunta número nueve sobre la capacitación adecuada para el correcto manejo de los programas necesarios para las clases online el 86% de los docentes afirma haber recibido correcta capacitación para el buen uso de los programas requeridos, sin embargo existen docentes que sienten que no se ha recibido la capacitación necesaria para ello, cabe recalcar que las clases, tareas, lecciones, exámenes se realizan virtualmente lo que conlleva un correcto manejo de softwares, para ello los docentes necesitan aprender correctamente su uso y funcionamiento ya que de ello dependerá en gran manera su forma de explicar y hacer entender a los estudiantes la catedra que imparte.

Con relación a la remuneración percibida por los docentes la mayoría de los mismos afirman que están conformes con lo recibo, es decir que esté tiene relación con el trabajo y actividades que realizan, sin embargo, el 28% de los docentes dice que no está de acuerdo con su remuneración, siendo este un porcentaje relevante.

Refiriéndonos a la pregunta número once podemos analizar que el 59% de los docentes siente que su trabajo si les permite dedicar tiempo de calidad con sus familias y a su vida personal, sin embargo hay una cantidad considerable de los docentes no cuenta con este tiempo tan importante para satisfacer sus necesidades prioritarias, teniendo esta pregunta relación con la siguiente a la que concluimos que existen docentes a los que no se respeta su horario de trabajo debido a la carga laboral existente, lo cual podemos ver en la pregunta número trece donde observamos que existe docentes que tienen de dos a tres o hasta cuatro materias a su cargo, sabiendo que no es únicamente un paralelo de cada curso, sino dos o más, con más de 35 estudiantes por paralelo que implica una carga laboral muy grande.

Finalmente se preguntó a los docentes que es lo que se debería mejorar en la FADE para lograr un mejor desempeño académico y las respuestas se vieron enfocadas primero en mejorar los

reconocimientos e los incentivos, las capacitaciones, las herramientas de trabajo y al volver a clases presenciales el ambiente físico e inmobiliario.

3.3. Propuesta

3.3.1. Título

“DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO A LA CALIDAD PROFESIONAL DE LOS DOCENTES MEDIANTE EL ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y LABORAL DE LOS EDUCADORES DE LA FADE-ESPOCH”.

3.3.2. Descripción de la Empresa

3.3.2.1 ESPOCH

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo empezó en el Instituto Tecnológico Superior de Chimborazo, creada por el decreto de Ley No 69-09, el 18 de Abril de 1969, comenzando sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972 con las escuelas de Ingeniería Zootécnica y Licenciatura en Nutrición y Dietética. Posteriormente cambia su denominación a Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) el 29 de octubre de 1973. Siendo el 24 de agosto de 1978 donde se crea la Facultad de Administración de Empresas.

3.3.2.2 FADE

La Facultad de Administración de Empresas creada el 24 de agosto de 1978 fue una de las primeras facultades de la ESPOCH, actualmente la FADE cuenta con cinco carreras, entre ellas: Escuela de Administración de Empresas, Marketing, Contabilidad y Auditoría, Gestión de transportes y Finanzas. En la actualidad la FADE cuenta con 116 docentes, 72 titulares y 44 ocasionales o de contrato.

3.3.3. Logo

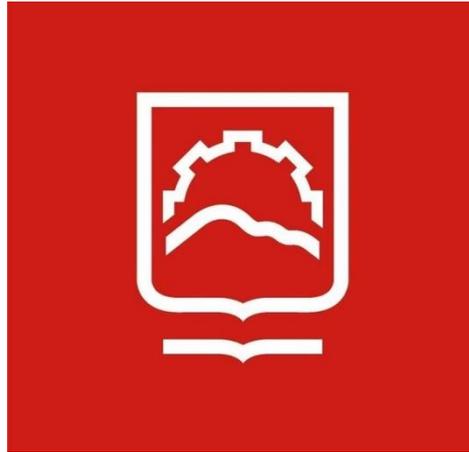


Figura 2-3: Logo ESPOCH
Fuente: ESPOCH
Elaborado por: ESPOCH



Figura 3-3: Logo FADE
Fuente: FADE-ESPOCH
Elaborado por: ESPOCH

3.3.4. Objetivos de la propuesta

3.3.4.1. Objetivo General

- Proponer un plan de mejoras que ayude a fortalecer el desempeño académico, profesional y laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH.

3.3.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar las fortalezas y debilidades de los factores que indican en el desempeño laboral y académico de los docentes de la FADE-ESPOCH.
- Investigar las causas de cada factor que incide en el desempeño laboral y académico de los docentes.

- Establecer actividades que logren fortalecer el clima laboral entre docentes y autoridades de la facultad.

3.3.5. *Análisis de las fortalezas y debilidades de los docentes de la FADE-ESPOCH.*

Tabla 18-3: Análisis de las fortalezas y debilidades de los docentes

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Los docentes están conformes con el ambiente laboral y administrativo de la FADE.	Falta de comunicación entre docentes y autoridades de la FADE.
Existe buena relación entre docentes y alumnos.	Existe una relación regular entre docentes.
Los docentes disponen de los materiales necesarios para impartir sus cátedras.	La nueva modalidad online afecta al desempeño profesional de los docentes y educativa de los alumnos.
Las capacitaciones han sido adecuadas para el correcto uso de los programas necesarios para clases virtuales.	Los docentes no se sienten a gusto con las clases virtuales.
Los docentes dicen que las remuneraciones percibidas son conformes al trabajo prestado.	Existe carga laboral.
	Los docentes poseen necesidades sociales, de seguridad y estima.

Fuente: Encuestas FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.6. Causas de los factores que inciden en el desempeño laboral y académico de los docentes de la FADE-ESPOCH.

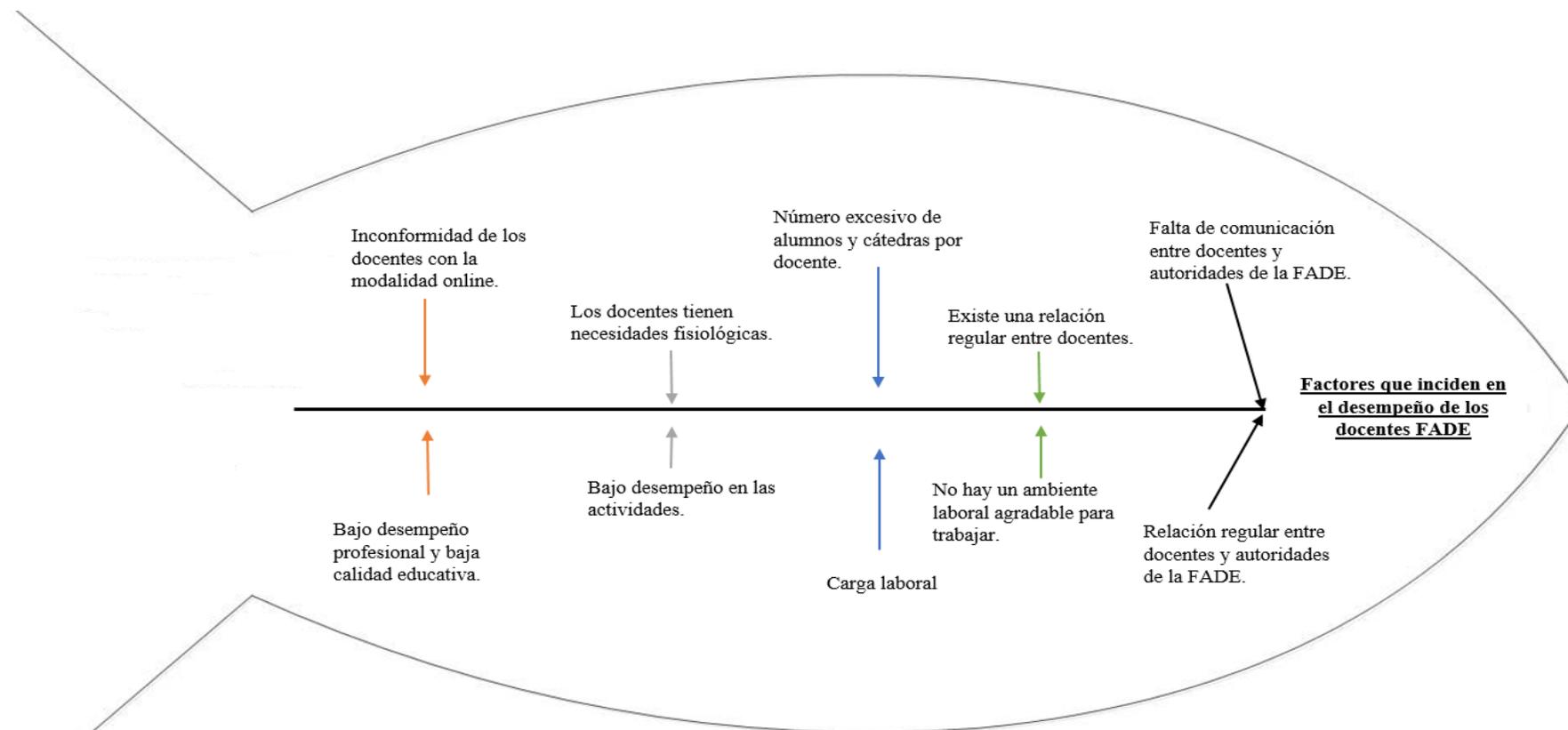


Figure 1-3 Causa-Efecto
Fuente: Encuestas FADE-ESPOCH
Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.7. *Propuesta de las actividades*

A continuación, se propondrá una serie de actividades en relación a las debilidades encontradas en el análisis de los factores que inciden en el desempeño de los docentes de la FADE que ayudará a convertirlas en fortalezas. Este plan de mejoras no es más que presentar una serie de medidas de cambio a tomar en una organización con el objeto de mejorar la calidad de desempeño de sus trabajadores.

De acuerdo con el análisis antes realizado a los factores que influyen en el desempeño de los docentes se ha realizado una matriz donde consta el factor principal, la meta que queremos lograr o alcanzar, las actividades a realizar y los beneficios que traerá cumplir con estas acciones.

Tabla 19-3: Plan de mejoras

FACTOR	META	ACTIVIDAD	BENEFICIOS
CLIMA LABORAL	Existencia de una buena relación entre docentes- autoridades, docentes- docentes, interpersonales.	Sentido de pertinencia. Actividades de integración	Mejor desempeño de los docentes, clima laboral adecuado para realizar las actividades, existencia de compañerismo y mejor comunicación que contribuirá a una mejor satisfacción laboral.
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Perfeccionar y actualizar los conocimientos de los docentes.	Capacitaciones Cursos Talleres	Un docente actualizado en conocimientos es más competitivo, al recibir las debidas capacitaciones permite que este se desenvuelva de mejor manera y aprenda nuevas técnicas que ayudará al docente a impartir mejor su cátedra.
MOTIVACIÓN E INCENTIVOS	Lograr que los docentes se sientan motivados y alegres al realizar su trabajo	Premios Reconocimientos Incentivos	Mantener el interés del docente enfocado en su trabajo, lograr impulsar a los docentes a conseguir sus metas y objetivos tanto profesionales como personales.
RECURSOS Y PROGRAMAS	Lograr que cada docente cuente con las herramientas para impartir sus cátedras y que dominen los programas necesarios.	Gestión de la entrega de equipos de cómputo a los docentes. Adquirir softwares y libros actualizados.	Cada docente tendrá los equipos que necesitan para impartir sus clases, de igual manera, al poder acceder a información actualizada y avanzada podrán tener más conocimientos en sus áreas lo que logrará tener una mejor competitividad.

Fuente: Encuestas FADE-ESPOCH

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.8. Desarrollo del plan de acción

Para el desarrollo de este plan se especificará detenidamente las acciones a realizar según los factores antes analizados, logrando así llegar a los resultados deseados, siendo estos la satisfacción laboral y académica de los docentes de la FADE-ESPOCH.

3.3.8.1. Clima laboral

Para lograr que los trabajadores sean altamente productivos se debe crear un ambiente de trabajo agradable donde haya una buena relación entre compañeros y también con las autoridades de los mismos, al existir esta relación se podrá tener una mejor comunicación, confianza, compañerismo y productividad. Para ello se plantea las siguientes actividades:

- **Actividades de integración**

Entre estas actividades se tomará en cuenta:

- ✓ Reuniones y conversatorios constantes entre los docentes y las autoridades.
- ✓ Día de dinámicas y juegos entre docentes y autoridades.
- ✓ Programar una vez al mes reuniones individuales con los docentes donde puedan expresarse.
- ✓ Integraciones entre docentes.
- ✓ Campeonatos deportivos.
- ✓ Reunión de damas.
- ✓ Reunión de caballeros.

A continuación, se muestra un cronograma donde se señala una planificación de las actividades antes mencionadas.

Tabla 20-3: Cronograma Clima Laboral

ACTIVIDAD	MES 1					MES 2					MES 3					MES 4				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
✓ Reuniones y conversatorios constantes entre los docentes y las autoridades.																				
✓ Día de dinámicas y juegos entre docentes y autoridades.																				
✓ Programar una vez al mes reuniones individuales con los docentes donde puedan expresarse.																				
✓ Integraciones entre docentes.																				
✓ Campeonatos deportivos.																				
✓ Reunión de damas.																				
✓ Reunión de caballeros																				

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

- ✓ Celebración de cumpleaños, crear un calendario donde se recuerde los cumpleaños de los docentes y autoridades y se pueda felicitar personalmente o a través de un correo electrónico, el docente se sentirá recordado y estimado por parte de su trabajo, lo que lo motivará y hará sentir agradecido con la FADE.



Figura 4-3: Calendario de cumpleaños

Fuente: Google

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

- ✓ Celebración de días festivos, homenajear a las mujeres en el día de la mujer, día de la madre, a los hombres en el día del padre, navidad, año viejo y nuevo, día del maestro, día del trabajador, reconocer y festejar los éxitos de los docentes al culminar algún proyecto o estudio alcanzado, lograra que los docentes se sientan reconocidos y sientan que son importantes y hacen un buen trabajo en cada función que ejercen.



Figura 5-3: Calendario de Días festivos

Fuente: Google

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

- **Sentido de pertenencia**

Los docentes deberán sentir el aprecio a su trabajo y por ende a su lugar de trabajo, es por ello que deben tener conocimiento de la misión, visión, valores y principios de la Facultad de Administración de Empresas, por ello se propone colocar rótulos en cada aula de clase, al mismo modo, enviar a sus correos, mensajes de texto, y obsequiar una tarjeta donde conste esta información.

Misión

Somos una Unidad Académica de educación superior que forma profesionales en ciencias administrativas, con capacidad emprendedora e innovadora, con formación humanística y científica bajo estándares de calidad en cumplimiento de sus funciones sustantivas que contribuyan a enfrentar los cambios del desarrollo socioeconómico y sustentable del país en el marco de los nuevos retos que impone la sociedad...

Figura 6-3: Misión FADE

Fuente: Google

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

Visión

Ser referente nacional en el desarrollo efectivo de las funciones sustantivas de la educación superior en las Ciencias Administrativas alcanzando estándares internacionales de calidad, con libertad, respeto, transparencia, confiabilidad y responsabilidad social.

Figura 7-3: Visión FADE

Fuente: Google

Elaborado por: Guerrón, S, 2021



Figura 8-3: Tarjetas de información

Fuente: Google

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.8.2. Capacitación y Desarrollo

La capacitación es un punto estratégico y fundamental en el área profesional, esto permite que los docentes se actualicen en temas relacionados en sus áreas y a ser más competitivos en la enseñanza a los alumnos. Para ello es necesario realizar actividades de capacitación como:

- ✓ Talleres
- ✓ Cursos
- ✓ Capacitaciones

Tabla 21-3: Temario de capacitación y desarrollo

ACTIVIDAD	TEMAS
TALLERES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ética profesional ▪ Herramientas educativas ▪ Como tratar con los alumnos
CURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De acuerdo a cada área de su cátedra. ▪ Programas Office ▪ Actualización de conocimientos
CAPACITACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas para el manejo de softwares ▪ Metodología de la Investigación ▪ Planificación de clases

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.8.3. Motivación e incentivos

El reconocimiento del trabajo que ofrecen los docentes es un factor importante que incentiva e impulsa a ser más productivos y competitivos, se debe mantener una motivación constante en los educadores ya que esto incentivara a que logren sus objetivos de una manera más eficiente y eficaz, no de manera obligada si no por voluntad propia.

Para este punto se propone los siguientes incentivos:

Tabla 22-3: Incentivos, capacitaciones

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Capacitaciones Cursos Talleres	Estas actividades serán gratuitas o se obtendrá convenios con instituciones para lograr un descuento para los docentes interesados.	

Fuente: Guerrón, Sara, 2021

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

Tabla 23-3: Incentivos, obsequios

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Obsequios por días festivos y cumpleaños	Un pequeño detalle puede hacer sentir especial al docente, lo que lo hará sentir integrado con su facultad.	

Fuente: Guerrón, Sara, 2021

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

Tabla 24-3: Incentivos, refrigerios

INCENTIVO	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO
Refrigerios saludables	En actividades de integraciones o deportivas se obsequiará un snack saludable y nutritivo, precautelando también la salud de los docentes.	

Fuente: Guerrón, Sara, 2021

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

3.3.8.4. Recursos y programas

Para poder brindar una buena educación es necesario contar con los equipos y herramientas oportunos, según la investigación realizada existen docentes que no cuentan con los equipos necesarios para impartir sus clases, es por ello que se propone la debida gestión por parte de la Facultad de Administración de Empresas la entrega de los equipos y herramientas para los educadores que no cuentan con lo necesario. De igual manera adquirir libros virtuales actualizados de cada una de las áreas de las debidas carreras de la facultad.

Tabla 25-3: Lista de requerimientos

Lista de requerimientos
Equipos de computo
Libros virtuales
Software
Programas virtuales

Fuente: Guerrón, Sara, 2021

Elaborado por: Guerrón, S, 2021

CONCLUSIONES

- ❖ Existen factores influyentes en el desempeño de los docentes de la FADE-ESPOCH, entre ellos encontramos la falta de comunicación entre docentes y autoridades, mala relación entre docentes, falta de compañerismo, carga laboral, la insatisfacción con las clases virtuales, la falta de solvencia en de necesidades de los docentes, necesidad de capacitación, desarrollo y recursos.
- ❖ Mediante las encuestas y el análisis realizado en la investigación se concluye que los docentes tienen necesidades de seguridad ya que hay docentes que no sienten una estabilidad y permanencia en su trabajo, de igual forma en el sentido económico piensan que su remuneración no está conforme a las labores prestadas. Existen necesidades sociales debido a la falta de compañerismo, comunicación y confianza. De igual manera en relación a las anteriores, los docentes tienen necesidades de estima o reconocimiento creando así estados de inferioridad, depresión y desmotivación.
- ❖ Se determinó las causas de los factores que impiden alcanzar el correcto desempeño académico y laboral de los docentes como son: el número excesivo de alumnos y cátedras por docentes provocando carga laboral, la falta de comunicación entre docentes y autoridades lo que genera una relación regular entre los mismos, existen necesidades sociales, de seguridad y estima sin solventar en los docentes lo que causa un bajo desempeño y productividad en las actividades, existe inconformidad en la modalidad virtual, lo que causa un bajo desempeño profesional y baja calidad educativa.
- ❖ Se presentó un plan de mejoramiento realizado mediante el análisis de los factores influyentes en el desempeño de los docentes, el cual se divide en cuatro aspectos importantes: el clima laboral donde se busca mejorar el desempeño laboral, compañerismo y comunicación para alcanzar la satisfacción laboral. La capacitación y desarrollo donde se busca actualizar a los docentes y volverlos más competitivos, la motivación y los incentivos el cual permitirá impulsar a los docentes a cumplir sus metas y objetivos. Los recursos y programas donde se gestionara que cada docente cuente con los equipos y herramientas necesarias para sus actividades, y tener acceso a información actualizada que permitirá alcanzar una mejor competitividad.

RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda a las autoridades generar un ambiente de confianza para dar seguridad a los docentes, realizar actividades de integración y fomentar el compañerismo entre docentes, distribuir parcialmente las actividades académicas y el número de alumnos para que no exista carga laboral, capacitar y brindar las debidas herramientas y recursos para que exista un mejor manejo de los programas necesarios para las clases virtuales, satisfacer las necesidades de estima, seguridad y sociales de los docentes.
- ❖ Para satisfacer las necesidades de seguridad de los docentes, las autoridades deberán poner énfasis en actividades que impliquen garantías en la estabilidad y permanencia de empleo, se deberá establecer una remuneración justa mediante el correcto análisis de la distribución laboral. Se recomienda trabajar permanentemente en la relación de comunicación y compañerismo entre docentes y con las autoridades para que mejore la confianza, trabajos en grupo y el ambiente laboral, es importante que el reconocimiento y la motivación estén presentes en cada actividad a diario, ya que ello permitirá impulsar a los docentes a ser más competitivos y crear un mejor ambiente.
- ❖ Se recomienda que las autoridades trabajen conjuntamente con los docentes haciendo un análisis detallado y periódico para conocer y plantear las situaciones que están ocurriendo con los docentes que generan un bajo desempeño profesional y baja calidad educativa, presentar los problemas y posibles soluciones que serán trabajadas conjuntamente con todo el personal de la FADE.
- ❖ Se recomienda poner en marcha el plan de mejoras presentado en la investigación ya que es importante mejorar o cambiar los factores que están afectando en desempeño laboral y académico de los docentes, cada factor presentado lleva consigo una meta a cumplir detallando una a una las posibles actividades a realizar que ayudaran a tener ventajas o beneficios que ayudaran a tener un desempeño competitivo, eficaz y eficiente, percatándose no únicamente en el área profesional de los docentes de la FADE si no también en lo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza, R. (2015). *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, Chile 2014”*. (Tesis de -posgrado, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”). Obtenido de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Arroyo, R., Camacho, I., Fernández, E., Ruiz, J., & Anaya, D. (2017). *En el trabajo en equipo, ¿el todo es la suma de las partes?* Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6337255.pdf>
- Baena, G. (2017). *Investigación documental*. Obtenido de: <https://www.lifeder.com/investigacion-documental/>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de huancayo-perú*. (Tesis de pregrado, Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo). Obtenido de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Mac-Graw-Hill.
- Espinosa, R. (2019). *Právide de Maslow*. Obtenido de: <https://robertoepinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>
- Fernández, G. (2015). *Capacitación y el desempeño laboral de docentes y personal*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756369>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Obtenido de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/62707?page=13>
- Manso, J. (09 de 06 de 2016). *El legado de Frederick Irving Herzberg. Argentina*. Obtenido de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/5292?page=5>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, S. (2017). *“Estudio de los factores condicionantes de la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la ESPOCH 2017”* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Obtenido de: <http://dspace.epoch.edu.ec/bitstream/123456789/8718/1/12T01151.pdf>

- Ramirez, E. (2013). Teoría de las *expectativas de Vroom*. Obtenido de:
<https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Torres, A. (2018). “*Análisis de los factores que inciden en el desempeño profesional de los docentes de la carrera de Administración de empresas de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador*”. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). Obtenido de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16314/1/T-UCE-0003-CAD-021AE.pdf>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Obtenido de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/39714?page=20>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Obtenido de:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS

ANEXO A: CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DE LA FADE-ESPOCH

Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral y académico de los docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

Objetivo: La presente encuesta tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el desempeño y satisfacción de los docentes de la FADE-ESPOCH, el cual permitirá conocer su realidad y de esta manera proponer un plan de mejoras que permita mejorar la calidad educativa.

Datos generales:

EDAD: **SEXO:** Masculino () Femenino ()

Señale en qué escuela/s imparte su cátedra en la Facultad de Administración de Empresas.

Administración de Empresas		Gestión de Transporte	
Marketing		Finanzas	
Contabilidad y Auditoría			

¿Cuántas cátedras imparte usted?

1-2 () 2-3 () 4-5 () 6-7 ()

1. ¿Considera usted que su remuneración concuerda con el trabajo que realiza?

SI NO

2. ¿Cómo considera usted la relación y comunicación entre los docentes y autoridades de la facultad?

Excelente

Buena

Regular

Mala

3. ¿Cómo es la relación entre docentes dentro de la FADE?

Excelente

Buena

Regular

Mala

4. ¿Se siente a gusto con la nueva modalidad de enseñanza vía online?

SI NO

5. ¿Dispone de material de trabajo necesario para las clases virtuales? (computadora, Tablet, internet)

SI NO

6. ¿Ha recibido la capacitación adecuada para el correcto manejo de los nuevos programas necesarios para las clases virtuales?

SI NO

7. ¿Cómo considera la relación entre profesor estudiante?

Excelente

Buena

Regular

Mala

8. ¿Qué piensa que debería mejorar en la FADE para lograr un mejor desempeño académico?

Herramientas de trabajo

Capacitaciones

Reconocimientos e incentivos

Ambiente físico y mobiliario

9. ¿Considera que la nueva modalidad clases online afecta la calidad de desempeño profesional del docente y educativa de los estudiantes?

SI NO

10. ¿Cree necesario volver a las clases presenciales?

SI NO

11. ¿Se siente conforme con el ambiente laboral y administrativo de la FADE?

SI NO

12. ¿Su trabajo le permite dedicar suficiente tiempo de calidad a su familia y vida personal?

SI NO

13. ¿Se respeta su horario de trabajo?

SI NO

ANEXO B: LISTADO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA ESPOCH.

Nº	APELLIDOS NOMBRES	CARRERA
1	GUADALUPE ARIAS SONIA ENRIQUETA	MERCADOTECNIA
2	MORALES MERCHÁN NORBERTO HERNÁN	MERCADOTECNIA
3	MOYANO VALLEJO HERNÁN PATRICIO	MERCADOTECNIA
4	ZABALA JARRÍN HAROLD ALEXI	MERCADOTECNIA
5	PILCO MOSQUERA WILIAN ENRIQUE	MERCADOTECNIA
6	DONOSO VALDIVIEZO FAUSTO MARCELO	MERCADOTECNIA
7	ÁLVAREZ CALDERÓN JORGE WASHINGTON	MERCADOTECNIA
8	VALLEJO CHAVEZ LUZ MARIBEL	MERCADOTECNIA
9	ESPIN OLEAS MARIA ELENA	MERCADOTECNIA
10	DELGADO RODRIGUEZ CARLOS AUGUSTO	MERCADOTECNIA
11	TRUJILLO CHAVEZ HUGO SANTIAGO	MERCADOTECNIA
12	SALAZAR TENELANDA MARCO VINICIO	MERCADOTECNIA
13	SANMARTIN MARTINEZ MILTON	MERCADOTECNIA
14	ALBAN VALLEJO VICTOR MANUEL	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
15	ARELLANO DIAZ HERNAN OCTAVIO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
16	ARIAS ESPARZA JORGE ENRIQUE	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
17	BETANCOURT SOTO VICTOR MANUEL	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
18	ERAZO ROBALINO CRISTOBAL EDISON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
19	GAIBOR JAVIER LENIN	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
20	GARRIDO BAYAS IRMA YOLANDA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
21	MERINO CHAVEZ LUIS GONZALO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
22	OÑATE ANDINO MAYRA ALEJANDRA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
23	PARRA PROAÑO REGIS	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
24	RAMIREZ GARRIDO RAUL GERMAN	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
25	ROBALINO ALBERTO PATRICIO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
26	SAMANIEGO ERAZO ROCIO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

27	SANANDRES ALVAREZ LUIS GERMAN	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
28	VARGAS ULLOA DIANA EVELYN	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
29	VELOZ SEGOVIA HITALO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
30	ANDRADE MERINO RAÚL VICENTE	FINANZAS
31	ÁVALOS REYES JUAN ALBERTO	FINANZAS
32	BARRIGA FRAY LUIS FERNANDO	FINANZAS
33	BRAVO MOLINA PEDRO PABLO	FINANZAS
34	CEVALLOS SILVA WILLIAM PATRICIO	FINANZAS
35	DURÁN PINOS ANTONIO	FINANZAS
36	ESPARZA CÓRDOVA LUIS ALBERTO	FINANZAS
37	MEJÍA GARCÉS RODNEY EDUARDO	FINANZAS
38	MERINO NARANJO GINO GEOVANNY	FINANZAS
39	RODRIGUEZ ULCUANGO OLGA MARITZA	FINANZAS
40	SLUSARCZYK ANTOSZ MARIA	FINANZAS
41	TORRES PENAFIEL NATALI DEL ROCIO	FINANZAS
42	PILAGUANO MENDOZA JOSE GABRIEL	FINANZAS
43	CEVALLOS VIQUE VICTOR OSWALDO	FINANZAS
44	HUILCA PALACIOS JORGE ERNESTO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
45	MONTOYA ZÚÑIGA EDGAR SEGUNDO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
46	MORENO ÁLVAREZ SIMÓN RODRIGO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
47	SUÁREZ NAVARRETE HOMERO EUDORO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
48	VILLA MAURA CÉSAR ALFREDO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
49	VILLA UVIDIA RUFFO NEPTALÍ	GESTIÓN DE TRANSPORTE
50	VILLALBA GUANGA MARCELO ANTONIO	GESTIÓN DE TRANSPORTE
51	VILLAMARÍN PADILLA JENNY MARGOTH	GESTIÓN DE TRANSPORTE
52	AGUILAR POAQUIZA JUAN BLADIMIR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
53	ARGUELLO MENDOZA CARLOS PATRICIO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
54	ARGUELLO ERAZO STALIN EFREN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

55	BARBA BAYAS DIEGO RAMIRO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
56	BASANTES AVALOS JENNY LILIAN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
57	BONILLA TORRES ERNESTO MARCELO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
58	CALDERÓN MORÁN EDISON VINICIO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
59	CARRASCO PÉREZ JUAN ARNULFO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
60	ESPARZA PAZ FRANQUI FERNANDO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
61	ESPIN MOYA EDUARDO RUBÉN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
62	GONZÁLEZ CHÁVEZ MARCO ANTONIO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
63	GRANIZO PAREDES OSCAR IVAN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
64	POMBOSA JUNEZ EDWIN PATRICIO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
65	TORRES GUANANGA GERMAN PATRICIO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
66	VELOZ NAVARRETE CARLOS FERNANDO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS/ FINANZAS
67	CHAVEZ HERNANDEZ JAIME PATRICIO	GESTION DE TRANSPORTE
68	GRANIZO ESPINOZA XIMENA PATRICIA	MERCADOTECNIA
69	VASCO VASCO JORGE ANTONIO	MERCADOTECNIA
70	MONCAYO SÁNCHEZ YOLANDA PATRICIA	MERCADOTECNIA
71	BURBANO PÉREZ BOLÍVAR	FINANZAS
72	AGUILAR CAJAS HÉCTOR OSWALDO	MERCADOTECNIA
73	PAZMIÑO GARZÓN DENNISE LILIANA	MERCADOTECNIA
74	GUERRA FLORES CRISTIAN OSWALDO	MERCADOTECNIA
75	MORENO ALBUJA MARÍA DEL CARMEN	ADMINISTRACION DE EMPRESAS /MERCADOTECNIA
76	VALLEJO SANCHEZ DIEGO PATRICIO	MERCADOTECNIA
77	CHAMBA BASTIDAS LENIN AGUSTIN	MERCADOTECNIA
78	ALMEIDA LÓPEZ DIEGO MARCELO	MERCADOTECNIA
79	TAPIA BONIFAZ ANGELITA GENOVEVA	MERCADOTECNIA
80	BUENAÑO PESANTEZ CARLOS VOLTER	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
81	CAZAR COSTALES SILVIA NARCISA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

82	YANZA CHAVEZ WILLIAN GEOVANNY	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
83	GAVILANES SAGÑAY MARCO ANTONIO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
84	RAMIREZ CASCO ANDREA DEL PILAR	FINANZAS
85	ARELLANO DIAZ MARIO ALFONSO	FINANZAS
86	FALCONI TELLO MARIA AUXILIADORA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
87	SAMANIEGO ERAZO CARMEN AMELIA	FINANZAS
88	CABEZAS AREVALO LEONARDO EFRAIN	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
89	RODRIGUEZ SOLARTE ANGEL EDUARDO	FINANZAS
90	AVALOS PEÑAFIEL VICTOR GABRIEL	FINANZAS
91	MORALES ROVALINO VANESSA FERNANDA	FINANZAS /GESTION DE TRANSPORTE
92	AGUILAR MIRANDA JAVIER	GESTION DE TRANSPORTE
93	ANDRADE ROMERO MAURO PATRICIO	FINANZAS
94	HERRERA CHICO MARÍA FERNANDA	GESTION DE TRANSPORTE
95	LLAMUCA LLAMUCA JOSÉ LUIS	GESTION DE TRANSPORTE
96	MORENO AYALA JÉSSICA FERNANDA	GESTION DE TRANSPORTE
97	MORENO VALLEJO PATRICIO XAVIER	GESTION DE TRANSPORTE
98	ALARCON PARRA GIOVANNY JAVIER	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS/ FINANZAS
99	ANDRADE ÁLVAREZ CARMITA EFIGENIA	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS
100	BONIFAZ ARIAS IVAN GIOVANNY	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS / CONTABILIDAD Y AUDITORIA
101	ELIZALDE MARÍN LETTY KARINA	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS/FINANZAS
102	LOGROÑO BECERRA MÓNICA ALEJANDRA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
103	LÓPEZ AGUIRRE JOSÉ FERNANDO	MERCADOTECNIA/ FINANZAS
104	MORALES NORIEGA ADRIANA MARGARITA	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS/ FINANZAS
105	POMAQUERO YUQUILEMA JUAN CARLOS	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS
106	URGILEZ RODRIGUEZ BLADIMIR ENRIQUE	ADMINISTRACIÓN DE MEPRESAS
107	VILLALBA DIAZ MARCELO FERNANDO	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
108	MACIAS SILVA EVELYN CAROLINA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

109	CARRILLO VELARDE MARCO VINICIO	MERCADOTECNIA
110	PERUGACHI CAHUEÑAS NELLY PATRICIA	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
111	RODRIGUEZ DURAN MARIA EUGENIA	GESTION DE TRANSPORTE
112	LARA SINALUISA JORGE MILTON	GESTION DE TRANSPORTE
113	MARTINEZ NOGALES JUAN MANUEL	GESTION DE TRANSPORTE
114	PADILLA PADILLA YAJAIRA NATALI	MERCADOTECNIA
115	ANDRADE MENDOZA JOSE LUIS	MERCADOTECNIA
116	VALLEJO BARRENO CARINA FERNANDA	FINANZAS