



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

**PLAN DE FORTALECIMIENTO A LA MOTIVACIÓN AL PERSONAL
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN
MONTALVO FIALLOS, DE LA CIUDAD DE SALINAS**

Autor:

KELVIN RASHID PARRALES SOLORZANO

Tutor:

PhD RAMON GUZMÁN HERNÁNDEZ

Salinas, Ecuador

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo es dedicado principalmente a Dios, por ser la luz que me guía y darme fuerza para continuar en este proceso.

A mis padres María Solorzano y Gustavo Parrales, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida, por haberme formado en la persona que soy en la actualidad, por ser un ejemplo de superación, dedicación y esfuerzo; por confiar siempre en mí, por eso mi esfuerzo se lo debo a ellos, gracias a ellos he logrado llegar con éxitos en mis metas establecidas.

Kelvin Rashid Parrales Solórzano

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento al Instituto Tecnológico Bolivariano y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia y orientación.

También hago este reconocimiento a mis maestros que han sido los encargados de brindar sus conocimientos a cada uno de los estudiantes del Instituto gracias a ellos nosotros estamos cumpliendo otra meta más en nuestras vidas estudiantiles.

Finalmente quiero agradecer a todos mis amigos, por apoyarme cuando más las necesité, por extender su mano en momentos difíciles.

Kelvin Rashid Parrales Solórzano



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

“PLAN DE FORTALECIMIENTO A LA MOTIVACIÓN AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN MONTALVO FIALLOS, DE LA CIUDAD DE SALINAS.”

Autor: Kelvin Rashid Parrales Solorzano

Tutor: PhD, Guzmán Hernández Ramon

Resumen

El presente trabajo de investigación permitirá crear un plan de fortalecimiento a la motivación, la investigación que se ha desarrollado en el presente proyecto es la investigación explicativa y descriptiva. Las técnicas y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fue la observación mediante la guía de observación, la encuesta que se realizó con un cuestionario de preguntas y la entrevista que llevo a cabo mediante un formulario. Los resultados que se obtuvieron evidencian que la falta de motivación reduce el desempeño profesional de cualquier individuo.

Plan de
fortalecimiento

Motivación

Desempeño
profesional

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

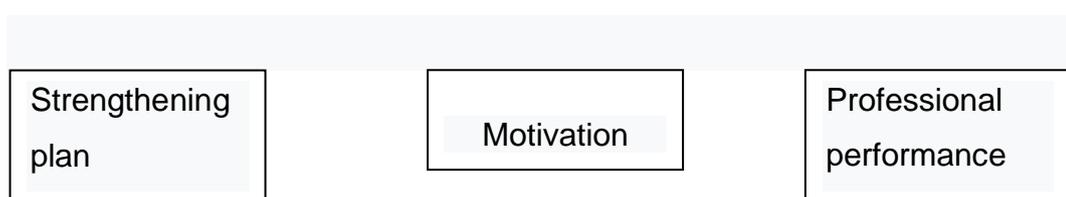
“PLAN DE FORTALECIMIENTO A LA MOTIVACIÓN AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN MONTALVO FIALLOS, DE LA CIUDAD DE SALINAS.”

Autor: Kelvin Rashid Parrales Solorzano

Tutor: PhD, Guzmán Hernández Ramon

Summary

The present research work will allow to create a plan to strengthen motivation, the research that has been developed in this project is explanatory and descriptive research. The techniques and instruments that were used for data collection were the observation through the observation guide, the survey that was carried out with a questionnaire of questions and the interview that I carried out using a form. The results obtained show that the lack of motivation reduces the professional performance of any individual.



ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
RESUMEN.....	viii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Ubicación del problema en un contexto.....	2
1.3 Situación conflicto	2
1.4 Formulación del problema	3
1.5 Variables de la investigación.....	3
1.6 Delimitación del problema	4
1.7 Objetivos de la investigación	4
1.7.1 Objetivo general	4
1.7.1 Objetivos específicos	4
1.8 Justificación e importancia.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos de la administración del talento humano enfatizando en el tratamiento de la motivación laboral y su incidencia en el desempeño.....	6
2.2 Antecedentes teóricos.....	13
2.3 Variables de la investigación.....	22
2.4 Fundamentación legal	23
2.5 Definiciones conceptuales.....	25
3.1 Presentación de la empresa	26

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.1 Actividades de la institución	26
3.1.2 Visión	27
3.1.3 Misión	27
3.1.4 Organigrama	27
3.2 Diseño de la investigación	28
3.3 Tipos de investigación	28
3.4 Población	29
3.5 Muestra	29
3.5.1 Muestra probabilística	30
3.5.2 Muestra no probabilística	30
3.6 Métodos y técnicas de investigación	31
3.6.1 Método Deductivo	32
3.6.2 Estadístico matemático	32
3.6.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Entrevista	38
4.2 Encuesta.....	41
4.3 Sistema de acciones.....	48
4.4 ¿Cómo se controla y se evalúa?	51
4.5 Conclusiones	51
4.6 Recomendaciones.....	52
4.7 Bibliografía.....	53
4.8 Anexos.....	55

INDICE DE FIGURA

Figura 1: Árbol de problemas	3
Figura 2: Organigrama de la empresa.....	27
Figura 3: Población	29
Figura 4: Técnicas e instrumentos.....	32
Figura 5: Encuesta	36
Figura 6: Motivación al estar con sus estudiantes.....	41
Figura 7: Incentivos por parte de la empresa	42
Figura 8: Motivación para tener un mejor desempeño.....	43
Figura 9: Animo y energía.....	44
Figura 10: Interés por el trabajo	44
Figura 11: Poco Satisfecho en el trabajo	45
Figura 12: Obtener un buen desempeño laboral	46
Figura 13: Motivación laboral en la institución	46
Figura 14: Desempeño laboral en la institución	47
Figura 15: Plan de Acción	50

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente para que una institución o entidad pueda progresar, se tiene como principal factor al contingente humano, ya que, por medio de sus conocimientos y ganas, puedan desarrollar los distintos procesos que establece la empresa, (Acosta, Caicedo, 2012) afirma que:

En las organizaciones de hoy en día, el ser humano es considerado como el artífice de cambio, mejora y desarrollo en las instituciones. Este nuevo enfoque deja atrás la concepción de que las personas son un recurso más de la cadena productiva empresarial y que deben ser administrados como el dinero, los materiales, las maquinarias, etc., dando lugar a que las personas sean concebidas como seres con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones, que dan sentido a los procesos y que agregan valor a las organizaciones. (pág. 105).

En Ecuador se elaboró un plan en 2014. Los beneficiarios son los docentes que trabajan en las escuelas públicas. Durante estos 6 años, los docentes han sido reevaluados y orientados a la gestión. Si los docentes son docentes, alrededor de 500.000 profesionales han aceptado el plan. Formación. (Comercio, 2014)

El término motivación laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas, y donde los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron (Avilez, 2012)

1.2 Ubicación del problema en un contexto

Ecuador estaba considerado como uno de los países con un desempeño educativo muy bajo según información de la UNESCO, pero en los últimos años han existido cambios notorios en la educación debido a políticas públicas, crecimientos económicos, cambio de paradigmas porque antes de 2017 no existía un sistema educativo como tal, donde el Ministerio de Educación asume con responsabilidad el sistema garantizando una buena formación al ecuatoriano.

Cuando se refiere a motivación, (Berardi, 2015), menciona que:

“La motivación es importante en cualquier campo; si se usa en el lugar de trabajo, los empleados motivados pueden trabajar duro para mejorar su desempeño laboral”.

1.3 Situación conflicto

En las escuelas privadas el proceso de capacitación y orientación al personal es muy reducido, no es igual con los docentes de escuelas públicas, donde el gobierno procura realizar orientaciones a docentes de manera masiva, dando como resultado un buen desempeño laboral.

En la escuela de educación básica Juan Montalvo Fiallos ubicado en la provincia de Santa Elena, cantón Salinas, parroquia José Luis Tamayo, se ha observado la desmotivación, el desinterés por parte de los miembros de dicha institución dando como uno de los problemas, el bajo rendimiento profesional e incluso la renuncia de ciertos docentes.

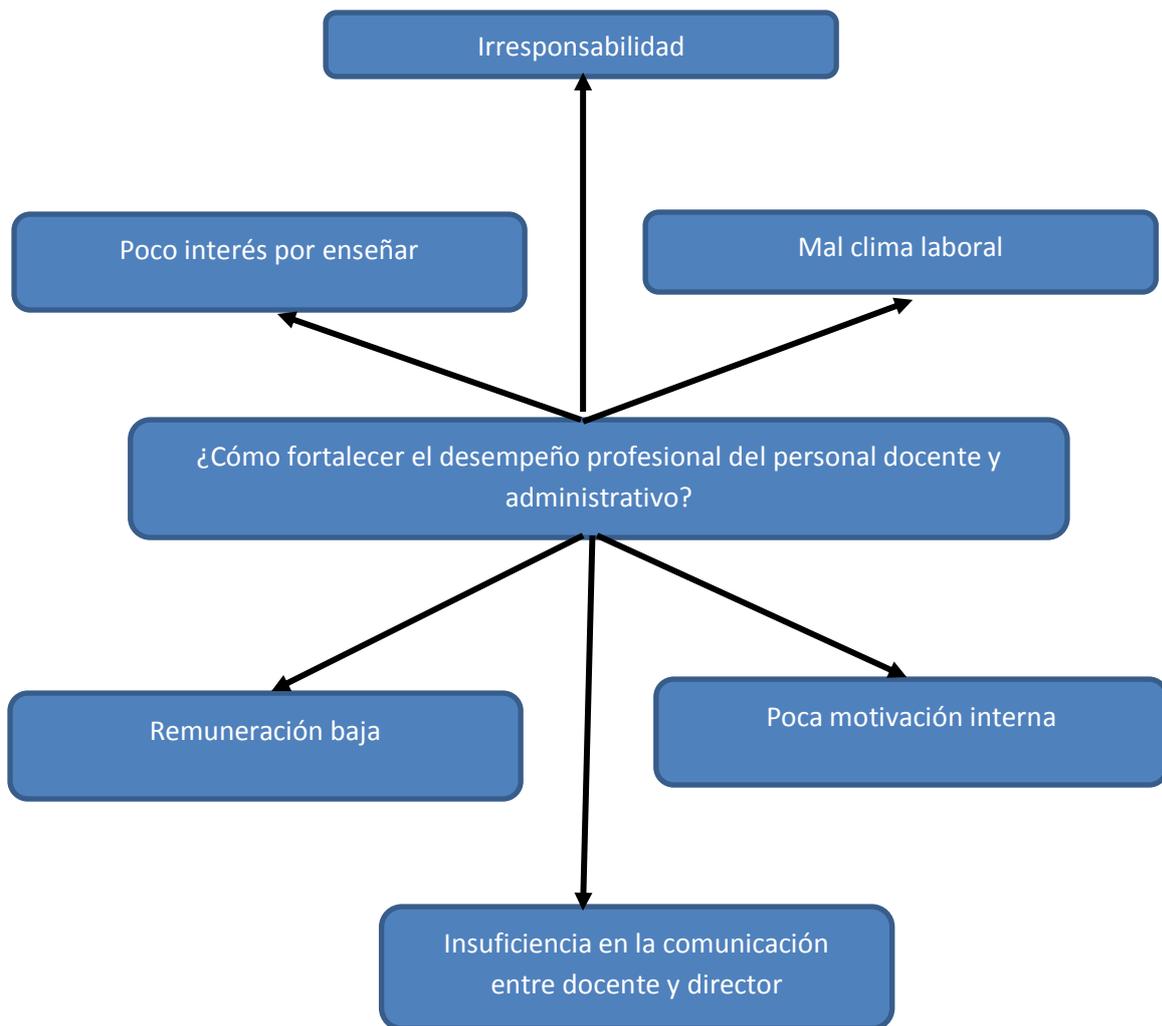


Figura 1: Árbol de problemas

Autor: Kelvin Parrales (2020)

1.4 Formulación del problema

¿Cómo fortalecer la motivación del personal docente y administrativo para lograr efectividad en el desempeño profesional de los miembros de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos ubicada en la ciudad de Salinas, en la provincia de Santa Elena, en el periodo 2021?

1.5 Variables de la investigación

Variable independiente: Fortalecimiento de motivación

Variable dependiente: Desempeño profesional.

1.6 Delimitación del problema

Campo: Administración del Talento Humano

Área: Motivación

Aspectos: Efectividad del desempeño profesional

Contexto: Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos

Cantón: Salinas

Provincia: Santa Elena

Año: 2020

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Elaborar un plan de fortalecimiento de motivación del personal docente y administrativo para lograr efectividad en el desempeño profesional de los miembros de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos, de la ciudad de Salinas.

1.7.1 Objetivos específicos

- Sustentar desde la teoría de la administración de talento humano la relación que existe entre la motivación del personal y el desempeño profesional en las instituciones educativas.
- Diagnosticar el nivel actual de la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos de la ciudad de Salinas.
- Diseñar un plan fortalecimiento de motivación del personal docente y administrativo que garantice efectividad en el desempeño

profesional en la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos ubicado en la ciudad Salinas

1.8 Justificación e importancia

El presente proyecto pretende diseñar un plan de fortalecimiento de motivación al personal docente y administrativo para obtener un buen rendimiento profesional y así tener como resultado una buena relación entre el empleador y empleados, dando como aspecto social un cambio de enseñanza y compromiso con los estudiantes.

La importancia de esta investigación es incorporar un plan y dar solución a la desmotivación, no solo del personal educativo sino también administrativo e incluso de empresas de distintas índoles, dando como resultado la buena dirección por parte de directivos y dueños de las instituciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes históricos de la administración del talento humano enfatizando en el tratamiento de la motivación laboral y su incidencia en el desempeño.

A los fines de los objetivos de la presente investigación, se presenta una breve evolución histórica del tema de referencia considerando las siguientes etapas

Etapa número 1 1900- 1950

En un estudio realizado por (Osorio, 2018)relata la historia y la evolución de la administración antigua hasta lo que hoy conocemos como la administración moderna:

La administración nace desde que los seres humanos debieron de incorporarse en grupos para lograr cubrir sus necesidades de supervivencia, por lo que se organizaron para complementar sus habilidades, definir reglas y cuidar sus recursos. A medida que los grupos lograban mejorar sus sistemas de colaboración crecieron hasta formar civilizaciones, en donde la administración debía de adecuarse a las nuevas circunstancias a las que se enfrentaban.

En los 500 A.C., los escritos de Mencius y Chow denotan que los chinos estudiaban principios de comportamiento sobre organización, planificación, dirección y control, además de conocimientos de conceptos como; organización, funciones, cooperación, procedimientos para mejorar la eficiencia y técnicas de control.

El estudio del pensamiento administrativo, desde sus inicios hasta la actualidad ha ido consolidando la teoría administrativa con la que se

trabaja y se piensa. A partir del año 1900 se considera que ya debe hablarse de teorías del pensamiento administrativo.

El enfoque humanista nació del surgimiento de la teoría de las relaciones interpersonales propuesta por Elton Mayo y sus colaboradores en Estados Unidos. La tarea principal en este campo es proteger y cuidar a las personas, porque las ciencias sociales como la psicología parten del trabajo. Levántate. De hecho, la esencia del movimiento es lograr una mayor productividad, una mayor motivación y satisfacción de los empleados.

Etapa 2 1951-1980

Según (Criado, 1994) en su libro historia de la Educación en España y América dice que:

Como otros departamentos, en el departamento de política educativa, el largo período comprendido entre 1939 y 1975 no proporcionará un plan unificado y continuo de ideas y logros, pero con la fuerza adecuada mostrará cambios significativos. Señalando algunos pensamientos y líneas de acción estables durante este período, definitivamente podemos explicarlos en estos períodos: la centralización de la administración educativa, el tono general del nacionalismo unificado, la tendencia estatalista privada, y finalmente una especie de La influencia no existe necesariamente, en términos de programación general, hay bastante crítica a la Iglesia Católica, y está influenciada por clases e instituciones específicas. Evidentemente, durante este período, el patrón educativo español sufrirá cambios considerables. Las importantes acciones tomadas por la Segunda República en educación, especialmente en sus primeras etapas, pueden hacer que las personas sientan un declive en cantidad y calidad. Pero la realidad es que, salvo el primer

momento de estancamiento, la educación española finalmente ha ganado un impulso considerable en la nueva etapa. Todos los países del mundo, especialmente los europeos, están viviendo en el mismo período y tienen una pasión especial por la educación. Sin embargo, es cierto que España empezó a quedarse atrás durante muchos años, y la Segunda República sin duda se acortó, pero claramente no logró eliminar. El atraso secular de España en esta materia, combinado con la fuerte promoción y desarrollo de otros países, puede conducir fácilmente al atraso absoluto de España en la educación en Europa. Pero esto no sucedió, por el contrario, al final del franquismo, España superó ampliamente su dilema casi primitivo y al menos mostró una imagen digna en el escenario europeo. Entre 1939 y 1975, la población aumentó aproximadamente en un 40%, pero el número de alumnos se duplicó, los estudiantes de la escuela intermedia se quintuplicaron y los de educación superior se multiplicaron por ocho. Los mínimos esfuerzos con otros países de nuestro entorno ayudarán a mostrar que, a pesar de las dificultades inherentes a los regímenes autoritarios y los errores de los programas y la gestión, esta etapa finalmente produce un saldo bastante positivo. De manera equilibrada, valora la promoción de una población suficientemente educada para conducir a una transición a la democracia, que se describe como modelo.

Etapa 3 1981 – 2020

Según (Madriz, 2003) en su revista educación expresa que:

Allí se fundó la educación en el siglo XIX en un proyecto social, económico, político y cultural como resultado de los procesos desencadenados en estas Áreas de la revolución industrial y El derrocamiento de los gobiernos monárquicos se convirtió en objeto de estudios filosóficos y más tarde de diversas disciplinas como Sociología, psicología y ciencia Lineamientos entre otros. Como la educación ganó dentro del nuevo orden mundial atraído en el siglo XX la formación de una comunidad de investigadores dedicados a dar cuenta de la red compleja de elementos que ocurren sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, no solo a nivel pedagógico sino también administrativo.

Por ello, la Administración, disciplina aún joven, con esos cien años de desarrollo y evolución, fue ofreciendo aspectos epistemológicos, teóricos, metodológicos y técnicos de fundamental importancia para el desarrollo de una teoría capaz de dar cuenta de la administración de las organizaciones educativas. El principal logro del siglo XIX, cuya característica fue la búsqueda de una perspectiva científica de la realidad, fue la configuración de teorías en el campo de las ciencias sociales; primero, del positivismo y, después, de otras posiciones epistemológicas, ofreciendo en siglo XX un amplio espectro de propuestas que hoy constituyen la base del extraordinario progreso científico en estas disciplinas. En el siglo XX, además, se produjo una importante revolución epistemológica en el campo específico de la Administración desde la puesta en escena del pensamiento sociológico alternativo a Positivista de base comciana. Es precisamente en esta línea que Max Weber propondrá

no solo una nueva epistemología para ciencias sociales, pero hará una distinción fundamental para la teoría administrativa: elaborará la argumentación para la diferenciación entre el objeto de estudio de la Sociología (sociedad), y el de la Teoría de la Organización; eso es las organizaciones (Cfr. Chiavenato, 1995). En el plano ontológico, la distinción entre el objeto de estudio de la Sociología y el de la Teoría de la Organización, involucrado la autonomía disciplinaria de estos últimos. Así, las organizaciones podrían ser estudiadas en su especificidad, con el fin de comprender su configuración interna, así como sus vínculos con el entorno social al que pertenecer, ofreciendo una perspectiva analítico, descriptivo y crítico de ellos. El pensamiento administrativo es alimentará fundamentalmente esta teoría ser capaz de responder a los problemas que Las organizaciones se hacen pasar por entidades públicas o privadas en términos de productividad, uso de recursos y función social. y estructura interna. Así, el tema del estudio de la teoría administrativa en general es la gestión de organizaciones; Esto es, la búsqueda del logro (efectividad) de sus objetivos con el uso más racional de la Recursos (eficiencia); donde están tales metas están determinadas por el tipo y características especiales de la organización (cf.: Chiavenato, 1995)

El análisis crítico de la breve evolución historia realizada permite concluir que en la administración educativa se ha ido produciendo en un tránsito desde una gestión más de recurso humano, vista en un desempeño laboral profesional más tecnicista y de producto a una visión más humanista y de mejora continua en el desempeño del personal.

A continuación, se presenta una valoración de al menos dos trabajos de investigación previos.

Título: Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018

Autor: Alejandro Lindao, Carola Annabell, Farías Matías, Limber Israel.

Año de publicación: 23 de septiembre de 2019

Problema de investigación identificado por el autor: mejorar el desempeño laboral en la “Escuela Ciudad de Salinas” Provincia de Santa Elena.

Resultado: El estudio presenta las siguientes conclusiones sobre motivación y motivación. El desempeño laboral de los talentos es:

- Esos son los factores de intervención como la motivación, Esencial para que los empleados realicen sus funciones Permita que los colaboradores hagan su propia gratitud Son apasionados por sus actividades y La formación más importante, porque es un Brindar servicios educativos que ayuden al desempeño laboral, Pero son raros en las instituciones.
- En ese momento, casi no se presta atención a todos los componentes, Relacionado con la motivación y el desempeño laboral, Diferentes situaciones que afectan el desarrollo personal Profesión personal.
- Las instituciones educativas tienen planes estratégicos Factores de motivación insuficientes para alentar o facilitar Puede desarrollar eficazmente sus habilidades, destrezas y Habilidades en su campo de trabajo.

Comentario: De acuerdo a lo ya antes mencionado, las instituciones educativas no cuentan con un buen programa de motivación al personal docente y administrativo, debido a eso nos encontramos con situaciones que afectan al desarrollo personal y profesional de los individuos, dicho de otras palabras afectan la eficiencia de sus capacidades habilidades y destrezas en sus puestos de trabajo.

Título: La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui

Autor: Adatao Chuquillanqui Elizabeth

Año de publicación: 2016

Problema de investigación identificado por el autor: La motivación laboral en los docentes de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui difiere en función a las variables género, edad, años de servicio, condición laboral, procedencia de estudios, ubicación de trabajo, especialización, estado civil y número de hijos.

Resultados:

- Según la variable género, los docentes Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui se encuentran en el nivel medio de motivación laboral: sexo masculino ($Ma = 71,75$) y el femenino ($Ma = 72,49$).
- Según la variable edad, los docentes encuestados menores de 40 años de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui se encuentran en el nivel alto de

motivación laboral; mientras que los docentes mayores de 40 años presentan un nivel medio de motivación laboral (Ma = 71,22).

- Según la variable años de servicio, los docentes encuestados de 1 a 10 años de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaquise encuentran en el nivel alto de motivación laboral (Ma = 72,85); mientras que los que tienen 11 a 20 años (Ma = 71,38) y más de 21 años (Ma = 71,38) presentan un nivel medio de motivación laboral.
- Según la variable condición laboral, los docentes nombrados de Educación Secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui presentan un nivel medio de motivación laboral (Ma = 71,18); mientras que los docentes contratados presentan un nivel alto de motivación laboral (Ma = 72,97).

Comentario: De acuerdo a la tesis presentada realizada en Perú conocemos el rango de las variables de las personas que trabajan en instituciones estatales y particulares, y podemos afirmar que los docentes de escuelas particulares están un poco más motivados que los de escuelas fiscales.

2.2 Antecedentes teóricos

La administración de talento humano en la organización.

Campo: administración del talento humano.

En la definición etimológica, la palabra "administración" se señala con el prefijo ad y comienza con la sintaxis mínima. La palabra a su vez proviene del ministro. La palabra consiste en el signo negativo de inferioridad relativa y el sufijo como técnica comparativa.

La palabra "administración" tiene muchas definiciones, a continuación, se presenta algunas de ella:

- (Fayol, 1841 -1925): “Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.”
- E.F.L. Brech: (2016) “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa para lograr un propósito dado”
- (Ponce, 1992) : “Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana.”
- (Plowman, 1992) : “Es una técnica por medio del cual se determina, clarifica y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.”

Dadas estas definiciones asumimos que la administración es un proceso que lleva mucha responsabilidad de planear y regular para tener eficiencia y eficacia en las operaciones o procesos que tiene una empresa para lograr alcanzar los objetivos.

Según (Alles, 2007) define que:

El talento es el talento intelectual de una persona. Según esta definición, es necesario distinguir la composición de esta combinación. Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos según la capacidad, este conjunto de talento intelectual incluye la suma de dos subconjuntos: conocimiento y capacidad: sin embargo, esta última determinará el desempeño excelente. (pág. 57).

En una investigación realizada por Armando Mejía, Mario Bravo, Arturo Montoya (2013) define el talento humano como modelo de desarrollo económico:

“Se reconoce hoy que es rentable para las empresas y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados. El nivel de educación asociado a la potenciación del talento humano es el fundamento del despliegue económico de países como Japón, Corea del Sur y China.”

Berardi (2015) señala que: “La motivación es importante en cualquier campo; si se usa en el lugar de trabajo, los empleados motivados pueden trabajar duro para mejorar su desempeño laboral”

Dadas estas definiciones asumimos que el talento humano es una parte fundamental dentro de una empresa, pero cuando se refiere a administración de talento humano, se refiere a cómo se maneja al personal, como recursos humanos logra tener eficiencia en sus empleados, y para ellos debe de existir una buena motivación, sabiendo que la motivación es el motor de la conducta humana que incita a la persona a la acción.

El estudio del pensamiento administrativo, desde sus inicios hasta la actualidad ha ido consolidando la teoría administrativa con la que se trabaja y se piensa. A partir del año 1900 se considera que ya debe hablarse de teorías del pensamiento administrativo.

El enfoque humanista nace con el surgimiento de la Teoría de las relaciones humanas en Estados Unidos desarrollada por Elton Mayo y colaboradores, donde la prioridad empezaba a ser la protección y cuidado de las personas, ya que empezaban a surgir las ciencias sociales tales como la psicología del trabajo. Prácticamente la esencia del movimiento era que para lograr tener una mayor productividad se necesitaba una mayor motivación y satisfacción de los empleados.

Para (Chiavenato, 1992) la teoría relaciones humanas tiene su origen en los siguientes hechos:

- 1.- La necesidad de humanizar y democratizar la administración, en los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica
- 2.- El desarrollo de las ciencias humanas, principalmente de la psicología.
- 3.- Las ideas de la psicología de Kurt Lewin, fueron fundamentales para el humanismo de la administración.
- 4.- Las conclusiones del experimento de Hawthorne, realizado en 1927 y 1932, pusieron en jaque a los principios de la teoría clásica.

La administración educativa en la educación básica

La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas. (Stoner, Gilbert y Freeman, 1997)

La administración educativa es una serie de funciones orientadas a brindar servicios educativos efectivos y eficientes. La administración es lograr metas con la ayuda de todos los participantes. Este es el proceso sistemático de completar el trabajo. Los administradores necesitan su habilidad, habilidad y atributos para realizar ciertas actividades interrelacionadas para lograr los objetivos deseados. (Castillo, 2000)

En la investigación Modulo Gestión y Políticas Educativas hecha por (Peñaranda, 2016) se refiere a la administración educativa como:

Desde un punto de vista funcional, el departamento de administración de educación es responsable de implementar las políticas educativas desde un punto de vista institucional, y el punto de vista institucional es asegurar una estructura organizativa para la prestación de servicios educativos al público.

En toda gestión educativa se debe promover el proceso de enseñanza maximizando el uso de los recursos institucionales. Para lograr este objetivo, se deben completar cinco tareas

Establecer la relación entre la escuela y la comunidad; formular planes y programas de aprendizaje; agrupar a los estudiantes; gestionar y gestionar los recursos materiales, humanos y financieros; establecer una estructura organizativa.

Interactuar con directores de empresas comerciales para ampliar su conciencia de los desafíos que enfrentan en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales y ambientales, y explorar conjuntamente formas efectivas de enfrentar estos desafíos.

Mobilización laboral en las instituciones educativa y su relación con el desempeño profesional

Área: motivación laboral en el ámbito de las organizaciones, enfatizando en personal docente administrativo en las instituciones educativas

La motivación, del latín *motivus*, es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. (Mariana Carrillo, 2009) pág. 21

La motivación también se puede determinar como la orientación o el énfasis de un individuo en un determinado medio de satisfacer las necesidades de interés. (MAZARIEGOS, 2015)

Sabemos que cada persona se siente atraída por un conjunto de metas. Si la organización pretende prever el comportamiento con cierta exactitud, es preciso que sepa algo sobre ese conjunto de metas y sobre lo que hará cada persona para alcanzarlas a su manera (Chiavenato, 2017, pag. 122)

Dadas las definiciones de autores se entiende que la motivación puede determinarse como el énfasis o señalamiento que demuestra una persona hacia una necesidad, cada persona es atraída por metas, de modo que si dicha persona está motivada realizará un trabajo excelente donde se podrá demostrar la importancia de este individuo para la empresa.

Para (Jose, 2008) el termino motivación en el ámbito educativo es:

“La palabra motivación es parte de nuestro lenguaje diario, y la usamos habitualmente para referirnos a la motivación o razón de nuestras acciones hacia los demás. Por supuesto, existen otros factores que pueden determinar el comportamiento humano. Lo

primero que hacemos es, y luego sabemos qué hacer y qué nos dejan hacer, e incluso en algunos casos, realizaremos lo que nos obligan a hacer. Pero está claro que, entre las cosas que sabemos y nos dejamos hacer, lo mejor que hacemos es lo que queremos hacer nosotros mismos” (pág. 9).

“Con respecto a la motivación con el profesor, no basta que esté motivado por su materia, asignatura o contenido, es necesario que esté motivado por la enseñanza, pero, lo es más, que lo esté por el aprendizaje de los alumnos, puesto que de no ser así, sería un gran orador pero no sería capaz de activar y mantener en interés de los discentes por la materia que enseña y no sería un profesional de la docencia que esté garantizado que los consigan los objetivos propuestos. (pág. 12)

Aspectos: efectividad del desempeño profesional en instituciones Educativas

Según (Pedraza, 2013) afirma que:

El desempeño son los comportamientos o comportamientos observados por los empleados relacionados con las metas organizacionales, que se pueden medir de acuerdo con las habilidades de cada individuo y su contribución a la empresa. (pág. 4).

Para Torres (2017) considera que el desempeño:

Todas estas son actividades y comportamientos diseñados para que los empleados de la empresa alcancen las metas planificadas, lo que enfatiza el comportamiento de los colaboradores en el trabajo.

Según la definición del autor, se pueden sacar las siguientes conclusiones: el desempeño es el comportamiento o comportamiento de un empleado, que se puede medir según su capacidad. Si se obtiene un buen desempeño

de una parte, entonces el comportamiento y el comportamiento pueden fortalecer a los empleados de la empresa. Los colaboradores ganarán efectividad en el desempeño profesional.

(Mazariegos, 2015), en su trabajo "Motivación y desempeño laboral de los gerentes de una empresa de alimentos en el Distrito 1 de Quetzaltenango-Guatemala". En este estudio se encontró que los empleados tienen un alto nivel de motivación, para desempeñar un papel en la organización, este trabajo se realizó entre 34 miembros del personal administrativo de una empresa de alimentos de la región 1 de Quetzaltenango. El estudio es descriptivo y utiliza pruebas psicológicas para medir el nivel de motivación y escala Likert. Para determinar el desempeño laboral de los colaboradores, los resultados obtenidos durante el proceso de encuesta determinan la motivación para influir en la empresa de alimentos en la provincia de Quetzaltenango 1 El desempeño laboral de los empleados.

En una investigación realizada por Daniela Mariño en 2014 descubre como es la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral:

Existen similitudes entre las afirmaciones sobre la motivación laboral y el desempeño apasionado. Las necesidades de nivel superior (social, autoestima y Lee Colan (2010) cree que las necesidades que se deben satisfacer pueden lograrse Logra un desempeño apasionado. Entre las necesidades de inteligencia, logros y autonomía, Similar a la necesidad de autoestima (hecha por Maslow en el cuarto y penúltimo paso), y También debe reconocerse en términos de emoción. Necesidades sociales Pertenece al primer nivel de mayor demanda planteado por Maslow, y La necesidad de emociones familiares. A su vez, la necesidad de autorrealización ocurre simultáneamente de alguna manera. La necesidad de logro (inteligencia) y propósito (emoción). La necesidad de

autorrealización es Relacionado directamente con comentarios anteriores sobre la realización de más funciones. Maslow que Constituye la posibilidad de convertirse en alguien capaz. Lee Colan cree que esta es la verdad ¿Qué se puede lograr cuando un objeto actúa con pasión?

Como se mencionó anteriormente, Herzberg habló sobre higiene e incentivos, Sugerir que las personas pueden estar insatisfechas con las condiciones de trabajo (factor Higiene), estando motivados por ver su trabajo como una tarea importante o interesante. Este último involucra la demanda de propósito presentada por Lee Colan como una demanda emocional. Como Maslow y Lee Colan, Herzberg habla de sentimientos de crecimiento, desarrollo y reconocimiento. Y autorrealización.

En el método de McGregor, también hay algunas opiniones similares a las de Lee. Corán, porque ambos sugirieron que, para motivar a los empleados, los empleadores Detener la toma de decisiones, desafiar el trabajo y las buenas relaciones sociales.

Por el contrario, McClelland está de acuerdo con la teoría de Lee Colan porque habló sobre la necesidad de logros, Poder y pertenencia. El primero coincide con la necesidad intelectual de logro, el segundo coincide La inteligencia requiere competencia y el tercero es la familiaridad emocional.

Estas coincidencias ocurren porque la mayoría de los discursos sobre el desempeño de la pasión Se refiere a los contenidos que se deben brindar al sujeto para que se desempeñe de esta manera, y Por eso, Lee Colan cree que los motivados mostrarán entusiasmo

Estas coincidencias ocurren porque la mayoría de los discursos sobre el desempeño de la pasión se refiere a los contenidos que se deben brindar al sujeto para que se desempeñe de esta manera, y Por eso, Lee Colan cree que los motivados mostrarán entusiasmo

La motivación se llama el desempeño que las personas persiguen de acuerdo con los objetivos. Satisfacer determinadas necesidades. Respecto al lugar de trabajo, estos objetivos dependerán de Organización y temática. El tema de la motivación laboral se entiende como Satisfacer necesidades intelectuales y emocionales (propuesto por Lee Kelan). Lo sé Se cree que estos requisitos se resumen y comparan con Maslow, Herzberg, McGregor y McKellan.

Si el trabajo de un objeto satisface estas necesidades, entonces, quizás por esta razón, Estarás muy feliz y trabajarás duro por tu trabajo sobresaliente, Una actuación llena de ilusión y dedicación.

2.3 Variables de la investigación

Variable independiente: Fortalecimiento de motivación

Es necesario que la escuela de Educación Básica Juan Montalvo Fiallos se concentre en Fortalecer la motivación al personal, debido a que es la problemática por el cual está pasando la institución dando como consecuencia un bajo desempeño profesional

Variable dependiente: Desempeño profesional.

Debemos de tener en cuenta que, cuando nos referimos a desempeño profesional, estamos hablando del comportamiento del docente al momento de impartir sus conocimientos – clases a los estudiantes, de tal manera que, si el docente tiene un buen desempeño profesional, el estudiante podrá obtener buenos conocimientos para futuro.

2.4 Fundamentación legal

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021- Toda una vida

Sección quinta

Educación

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área de prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo histórico, en el marco del respeto a los derechos humanos , al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Constitución de la República del Ecuador

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber, y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno de derechos a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de la familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Código de trabajo

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuesto por ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. – Son obligaciones del empleador:

1.- Pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

2.- Tratar a los trabajadores con debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

2.5 Definiciones conceptuales

Motivación: El proceso de establecer metas como sujeto, utilizando los recursos adecuados y manteniendo ciertos comportamientos para lograr las metas. (Pereira, 2009)

Desempeño laboral: Se espera que este valor ayude a la organización de diferentes comportamientos realizados por el individuo durante un período de tiempo. (Palaci, 2005, p. 155).

Administración: Se trata de un conjunto de actividades de determinadas personas cuya tarea es comandar, orientar y promover los esfuerzos colectivos de un grupo de personas reunidas en una entidad para alcanzar las metas previamente definidas. (Ordway Tead, 1956)

Talento humano: Esta es la capacidad intelectual de la persona de una organización, su talento es su talento o habilidad adquirida. (Morales, 2002)

Estrategia: Es un modelo de métodos deportivos y de gestión utilizados por las organizaciones para lograr los objetivos organizativos y luchar por las misiones organizativas. (Thompson, 1998)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Presentación de la empresa

La escuela Particular “Juan Montalvo Fiallos”, es un establecimiento particular laico, fundada el 9 de Febrero de 2.000, mediante Acuerdo Ministerial # 071, para el servicio de la población estudiantil del Cantón Salinas Parroquia José Luís Tamayo, en la que se otorga el permiso de funcionamiento del 1ero al 3er grado (2do al 4to Año de Educación Básica), y especialmente el Acuerdo Ministerial #160 del 5 de Julio de 2.002, en la que se otorga el funcionamiento de escuela completa del 1ero al 6to grado (2do al 7mo año de educación Básica, luego el Acuerdo Ministerial # 40 del 12 de Octubre de 2.009 que se otorga el funcionamiento para el 1er año de Educación Básica y finalmente la resolución 326 del 17 de Diciembre de 2012, en la que se autoriza a la institución la nominación de ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "JUAN MONTALVO FIALLOS".

3.1.1 Actividades de la institución

En nuestra institución su actividad primordial es la enseñanza y se fundamenta en un paradigma educativo acorde al avance de la ciencia y tecnología actual. EL CONSTRUCTIVISMO.

El constructivismo es un paradigma social que considera que el cerebro no es un mero recipiente donde se depositan las informaciones, sino una entidad que construye la experiencia y el contenido, los ordena y les da forma.

Siendo la posibilidad de construir experiencias y conocimientos, elementos esenciales de facilitación de nuestro accionar diario en pos de solucionar necesidades prácticas individuales y sociales: entonces, la construcción de nuevos elementos culturales es posible.

3.1.2 Visión

Los egresados del plantel son personas eficientes, disciplinadas, solidarias, creativas y con la capacidad de encontrarse como excelentes estudiantes en su vida secundaria ocupando los primeros puestos en los diversos colegios de nuestra provincia.

3.1.3 Misión

La Escuela “JUAN MONTALVO FIALLOS”, está al servicio de los estudiantes del sector para formarlos en eficiencia y capacidad en sus dimensiones: humana, psicológica, efectiva, moral y capacitándoles a obrar con liderazgo en la sociedad de hoy.

3.1.4 Organigrama

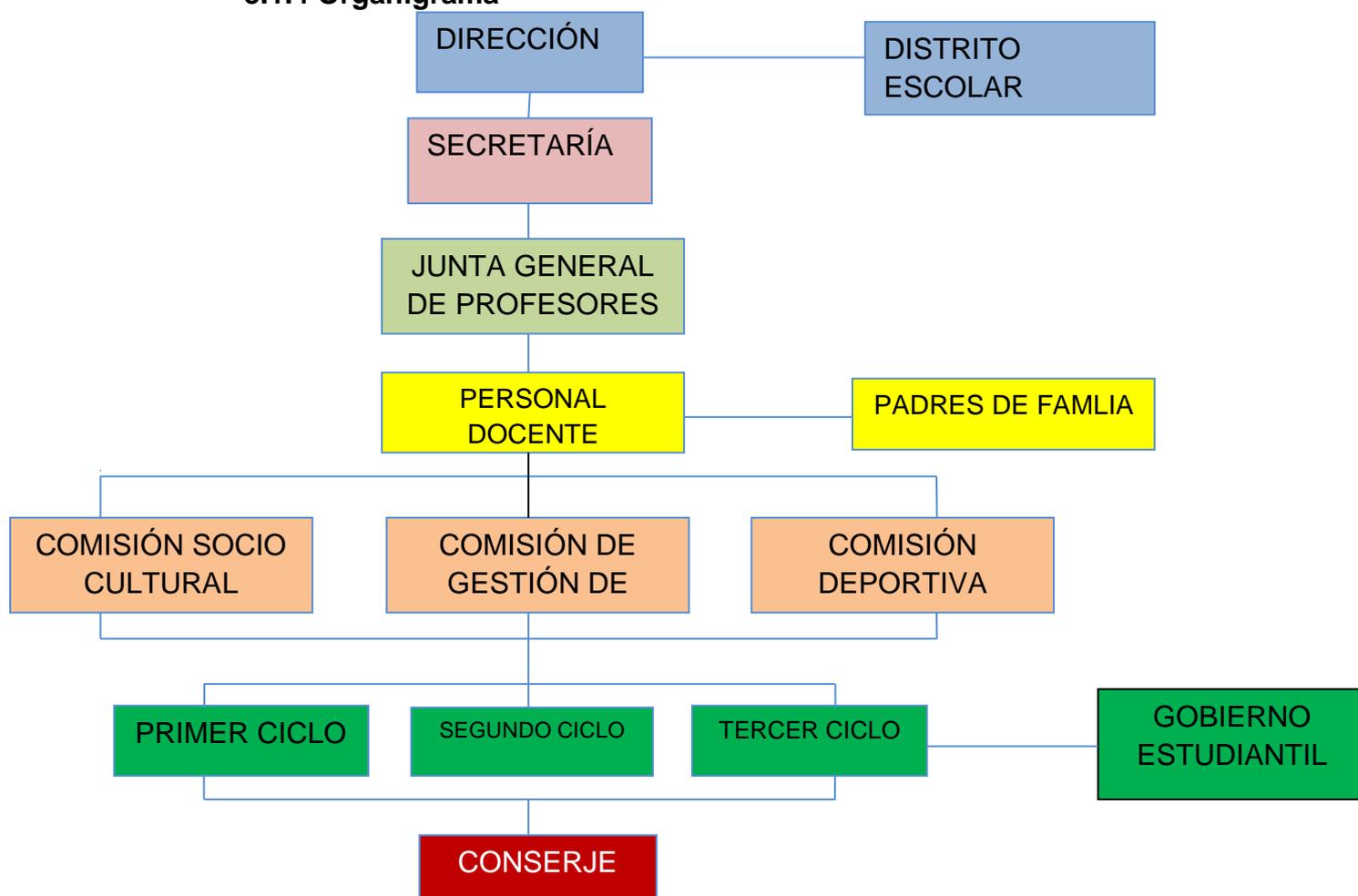


Figura 2: Organigrama de la empresa

Autor: Kelvin Parrales (2020)

3.2 Diseño de la investigación

Según (Mari Paz Garcia, 1992) sostiene que “El diseño de investigación es un conjunto de reglas a seguir para obtener observaciones sistemáticas y no contaminadas del fenómeno como objeto de investigación.”

El presente proyecto que se realiza, tiene un diseño de investigación basado en la exploración de libros, revistas científicas, textos, pdf, relacionado a la investigación, para poder obtener información sobre la desmotivación, el desinterés, que tienen los docentes para poder realizar un buen desempeño laboral.

En la presente investigación se asume un enfoque cuali y cuantitativo o mixto de la investigación dado que, aunque hay un predominio de elementos cualitativos, el procesamiento de interpretación de resultados requiere de elementos cuantitativo.

3.3 Tipos de investigación

El tipo de investigación principal que se llevara a cabo en la presente investigación es investigación explicativa.

3.3.1 Investigación explicativa: Están diseñados para hacer frente a las causas de eventos físicos o sociales. Están tratando de encontrar las causas de ciertos fenómenos y las condiciones en las que ocurren. (Gomez, 2006)

Este tipo de investigación, se complementa con la investigación descriptiva de campo y la investigación bibliográfica.

3.3.2 Investigación descriptiva: Analizan cómo se ve el fenómeno y cómo se manifiesta, y especifican su naturaleza o composición. Se centran en realizar mediciones con la mayor precisión posible. (Gómez, 2006)

3.4 Población

Se llama población al conjunto de todos los elementos de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés. (Panteleeva, 2005)

Definiendo la población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, las conclusiones de esta investigación serán amplias.(Morales, 2004)

3.4.1 Población finita: “Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran” (Odón, El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición, 2012)

3.4.2 Población infinita: Es todo aquello en la que no se tiene resultado final de algo (Odón, El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición, 2012)

Tipo de personal	Cantidad
Director	1
Secretaria	1
Docentes	8
Conserje	1
Total	11

Figura 3: Población

Autor: Kelvin Parrales (2020)

3.5 Muestra

Una muestra es un grupo de personas, eventos, eventos, comunidades, etc., sobre los cuales se deben recolectar datos, sin que necesariamente representen el universo o la población en estudio. (Hernández, 2008)

3.5.1 Muestra probabilística

Según (López, 2004) define:

Cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida y distinta de cero de aparecer en la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden formar parte de la muestra. El método de muestreo probabilístico es un método basado en el principio de igual probabilidad. En otras palabras, todos los elementos del universo tienen la misma probabilidad de ser seleccionados como parte de la muestra.

3.5.2 Muestra no probabilística

Según (Laza, 2019) sustenta que:

La muestra no probabilística es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brindan a todos los individuos de la población, iguales oportunidades de ser seleccionados.

Fórmula para hallar la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En dónde;

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se desconoce el tamaño de la población es la siguiente;

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

En dónde;

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)}

Atendiendo a que la población es pequeña, se tomara un 35% del total de docentes, es decir 3 o 4 personas como muestra.

3.6 Métodos y técnicas de investigación

Los métodos de investigación que se emplearán en el proyecto de investigación son:

Análisis y síntesis: se utilizará para realizar un análisis crítico de la s base teóricas o fundamentos teóricos que sustentan el tema de investigación para asumir una postura.

Los métodos sintéticos serían los de tendencia sintética, y los métodos analíticos serían los de tendencia analítica, aquí se va a tener en cuenta el

modo de presentación que se hace y el recorrido que predomina cada una de ellos. (Carmena Gregoria, 2002, pág.117)

Histórico - lógico: se utilizará para realizar una breve caracterización del histórico tema que se investiga, trabajos previos y su evolución

3.6.1 Método Deductivo

Este método esta direccionado debido a la conceptualización de las variables, fortalecimiento de motivación y desempeño laboral, que permitirá identificar los problemas del estudio que se está realizando, y como esto se podrá implementar estrategias que permita el mejoramiento del rendimiento profesional de cada docente. A partir de la teoría existente se puede interpretar el objeto de estudio en la práctica.

3.6.2 Estadístico matemático

Con junto de técnicas y métodos científicos que permiten al investigador interpretar la información numérica, elegir muestras representativas para realizar inferencias, contrastar hipótesis, estimar y predecir mediante relaciones causa-efecto y tomar decisiones. (Sarabia J, Pascual M, 2005)

3.6.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos
Observación	Guía de observación
Encuestas	cuestionario
Entrevistas – cuestionario	Formulario

Figura 4: Técnicas e instrumentos

Autor: Kelvin Parrales (2020)

A continuación, se define cada uno de las técnicas y se presenta el diseño de los instrumentos de recolección de datos.

Guía de observación

(Tamayo, 2004) define a la guía de observación como:

El formato de los datos se puede recolectar de manera sistemática y registrar de manera unificada, su propósito es realizar una revisión clara y objetiva de los hechos y agrupar los datos según las necesidades específicas para responder a la estructura de los datos. La variable o elemento del problema.

El proceso de seguir la guía de observación es correcto, puedes entender lo que quieres saber y enfocarte en el fenómeno o problema sin ignorar que la efectividad y confiabilidad del instrumento es fundamental. La validez se refiere al desarrollo de un instrumento capaz de medir el valor de medición requerido, esta medición se puede realizar, es decir, refleja la intención y hace una evaluación objetiva y verdadera. Por otro lado, la confiabilidad se refiere a la precisión y estabilidad del instrumento en diferentes escenarios o momentos de aprendizaje. En otras palabras, puede respaldar el análisis en cualquier momento durante la investigación sin perder su validez.

Encuesta

La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente “reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”. A diferencia del resto de técnicas de entrevista, la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación

social similar. La realización de las mismas preguntas a todas las administraciones implica un mayor control sobre lo que se pregunta, razón por la cual la recogida de datos con cuestionario se domina estandarizada. (Rada, 2001)

Entrevista

Se definirá a la entrevista como el proceso de comunicación entre un entrevistador experto y un candidato para ocupar una jerarquía dentro de una organización, que da por resultado una interacción humana con manifestaciones conscientes e inconscientes, y por medio de la cual se analizan e investigan las pautas de comportamiento, estructura de personalidad, síntomas, mecanismos de defensa, relaciones de objeto, trastornos de carácter y demás criterios relevantes, desde el punto de vista psicoanalítico, para inferir la afinidad, ventaja, compatibilidad y funcionalidad del perfil o estructura de personalidad del candidato respecto de las funciones, responsabilidades, tareas, actividades y requerimientos de personalidad propias del puesto disponible. (Javier Llanos Rete. 2008)

A continuación, se presenta los instrumentos encuesta – entrevista que se utilizaran para poder obtener respuestas de los docentes

Entrevista

Formulario

1 ¿considera usted que de la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

2 ¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en qué factores pueden estar incidiendo en ella?

3 ¿cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación laboral?

4 ¿cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente - estudiantes y entre trabajadores.

5 ¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral?

6 A nivel de institución ¿que usted recomienda para fortalecer la motivación laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño profesional?

Encuesta

Cuestionario

Pregunta	Si	No
Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos		
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?		
¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?		
¿se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo?		
Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo		
En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho		
Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral		

Figura 5: Encuesta

Autor: Kelvin PARRALES (2020)

Marque con una x según sea su criterio.

- Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución

Excelente ()

Muy bien ()

Regular ()

Mal ()

- Como valora usted el desempeño laboral en la institución

Excelente ()

Muy bien ()

Regular ()

Mal ()

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Entrevista

La entrevista se realizó con el objetivo de Diagnosticar el nivel actual de la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos de la ciudad de Salinas.

La misma que se realizó a 4 docentes de la institución Juan Montalvo Fiallo. A continuación, se presenta los resultados más significativos, que son de aspectos comunes y esenciales

Pregunta 1

1.- ¿Considera usted que la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

El ciento por ciento de los entrevistados considera que, si es importante la gestión de dirección para mejorar el diario vivir la comunidad educativa, y poder obtener un buen desempeño laboral de los docentes.

Estas consideraciones denotan un criterio positivo de la gestión de dirección es fundamental para un buen desempeño laboral.

2.- ¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en qué factores pueden estar incidiendo en ella?

Los entrevistados coincidieron en responder, que es de suma importancia el trabajo en equipo tanto docentes, directivos y padres de familia, para obtener un desempeño laboral y tener éxitos en la institución.

A partir de dichas opiniones podemos decir que el trabajo en equipo es de mucha importancia para obtener un buen desempeño laboral en la institución.

3.- ¿Cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación?

Los entrevistados coinciden en que, el desempeño laboral propio depende mucho en como los directivos o personas a cargo los motiven.

Estas consideraciones muestran que el desempeño laboral propio, guarda mucha relación con la motivación.

4.- ¿Cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes – y entre docentes?

Los entrevistados discreparon un poco en esta pregunta, pero todos coincidieron en que, el aprecio, la estima y el respeto deben de estar en primer lugar sobre todas las cosas.

Dadas las definiciones podemos decir que a nivel de instituciones las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes y entre docentes son muy importante para tener un buen clima laboral y por ende un buen desempeño laboral.

5.- ¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral?

El ciento por ciento de los entrevistados consideran que, el buen trato y la buena dirección de los directivos, es muy necesario para sentirse motivados y brindar un buen desempeño.

Se puede valorar que, si los directivos no realizan una buena dirección y fomentan el buen trato, los docentes no se sentirán motivados y por ende no darán su mayor esfuerzo para tener un buen desempeño laboral.

6.- A nivel de instituciones ¿Qué usted recomienda para fortalecer la motivación laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño laboral?

Los entrevistados consideran que, las instituciones deben de fomentar mas mesas de reuniones donde se puedan expresar sin ser criticados, que exista la comunicación entre docente – directivos.

A partir de las opiniones se considera que en una institución se debe fortalecer la comunicación mediante mesas de reuniones donde el docente pueda expresar ideas para el mejoramiento del desempeño de la institución

Los resultados obtenidos a través de la entrevista permitieron emitir las siguientes consideraciones:

- Los docentes consideran que por parte de los directivos organicen una mejor dirección para obtener buenos resultados en la enseñanza.

- Que se realicen mesas de trabajo para expresar sus ideas y poder llevar a cabo una mejor comunicación entre docentes y directivos.
- La estima y el aprecio por parte de los compañeros docentes debe de existir para poder tener armonía y buen clima laboral.

4.2 Encuesta

La encuesta se realizó con el objetivo de indagar el nivel actual de la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos de la ciudad de Salinas.

La misma que se realizó a 4 docentes de la institución Juan Montalvo Fiallo. A continuación, se presenta los resultados más significativos, que son de aspectos comunes y esenciales

1 ítem. – Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos.

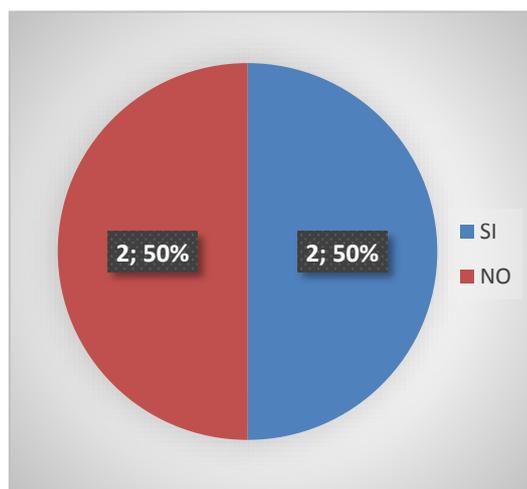


Figura 6: Motivación al estar con sus estudiantes

Análisis de interpretación

El 50% de los docentes encuestados se sienten motivados al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos, mientras que el 50% no se sienten motivados al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos.

Por lo tanto, notamos que, no todos los docentes se sienten motivados al estar con sus estudiantes impartiendo las clases.

2 Ítem. - ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitaciones, otros), cuando hace un trabajo bien hecho

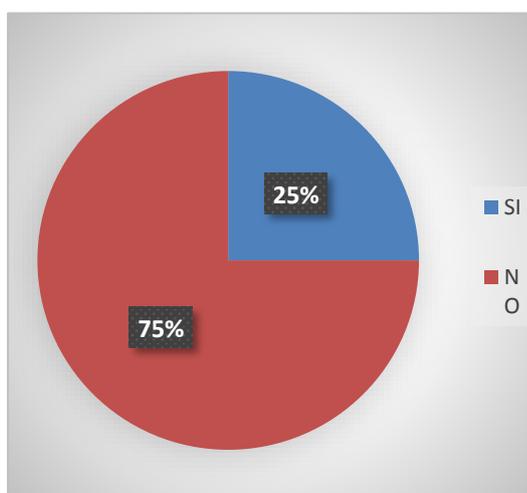


Figura 7: Incentivos por parte de la empresa

Análisis de interpretación

El 25% de los docentes encuestados reciben algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitaciones, otros), cuando hace un trabajo bien hecho, mientras que el 75% no reciben algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitaciones, otros), cuando hace un trabajo bien hecho.

Por lo tanto, notamos que, no todos los docentes de la institución reciben algún tipo de incentivos, ya sea esto comisión, felicitaciones o reconocimientos, cuando realizan un buen trabajo.

3 ítem.- ¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?

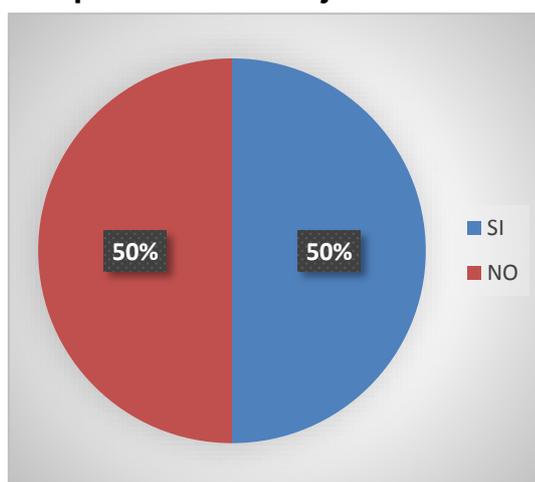


Figura 8: Motivación para tener un mejor desempeño

Análisis de interpretación

El 50% de los docentes encuestados le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo las relaciones con sus demás compañeros, mientras que el 50% no le motivan a tener un mejor desempeño en el trabaja las relaciones con sus demás compañeros.

Por tanto, se recomienda a los docentes de la institución tener más comunicación entre ellos, y construir una armonía para la excelencia académica.

4 ítem. - Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo.

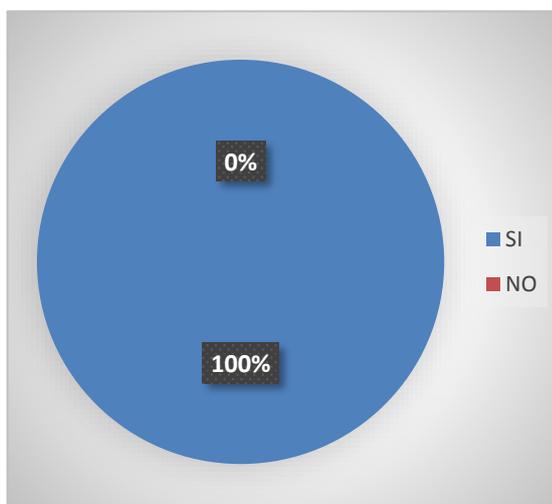


Figura 9: Animo y energía

Análisis de interpretación

El 100% de los docentes encuestados se sienten con ánimo para realizar adecuadamente el trabajo.

Por lo tanto, decimos que los docentes si tienen ánimo y energía para realizar un buen trabajo

5 ítem.- Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo

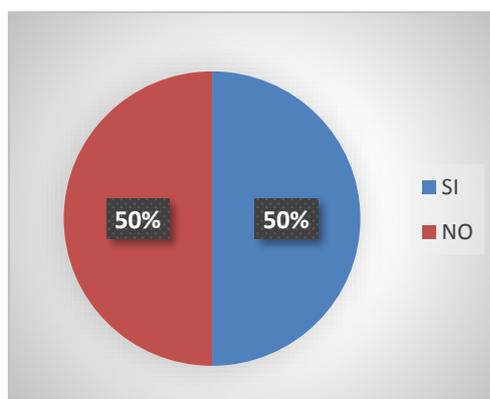


Figura 10: Interés por el trabajo

Análisis de interpretación

El 50% de los docentes encuestados manifiestan poco interés por las cosas que realiza en su trabajo, mientras que el 50% no manifiestan poco interés por las cosas que realiza en su trabajo

Por tanto, esta situación puede traer como consecuencia un bajo rendimiento académico en la institución.

6 ítem. - En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho

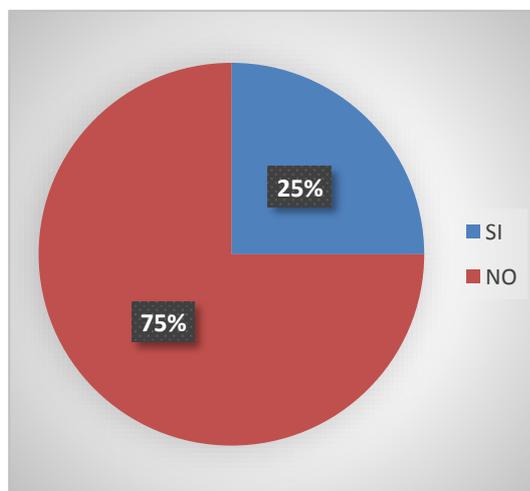


Figura 11: Poco Satisfecho en el trabajo

Análisis de interpretación

El 75% de los docentes encuestados no se encuentran muy satisfechos en el trabajo, mientras que el 25% sí se encuentran muy poco satisfechos en el trabajo.

Por tanto, notamos que los docentes de la institución no se sienten satisfechos al realizar su trabajo como educadores.

7 ítem. - Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral

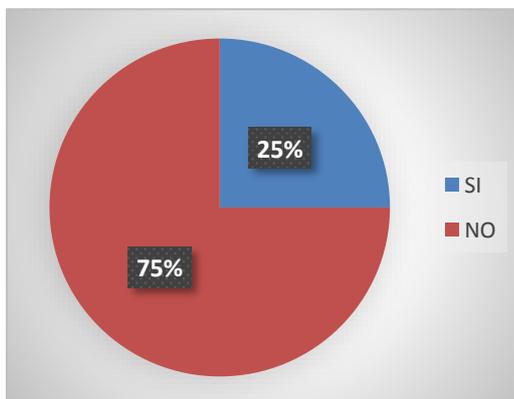


Figura 12: Obtener un buen desempeño laboral

Análisis de interpretación

El 25% de los docentes encuestados están motivados para obtener un buen desempeño laboral, mientras que el 75% no están motivados para obtener un buen desempeño laboral

Como consecuencia de esta situación los docentes de la institución no impartirán sus conocimientos al 100%, debido a que se encuentran desmotivados

8 ítem. - Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución

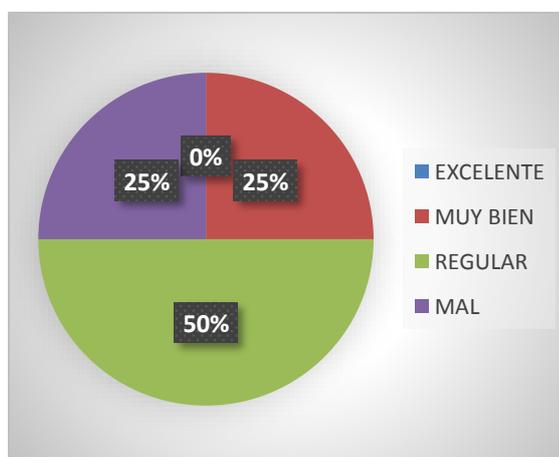


Figura 13: Motivación laboral en la institución

Análisis de interpretación

El 50% de los docentes encuestados valora como regular la motivación laboral del personal en la institución, mientras que el 25% valora como muy bien y mal la motivación laboral del personal en la institución.

Por tanto, notamos que, el personal de la institución no encuentra motivación dentro de la misma.

9 ítem. - Como valora usted el desempeño laboral en la institución

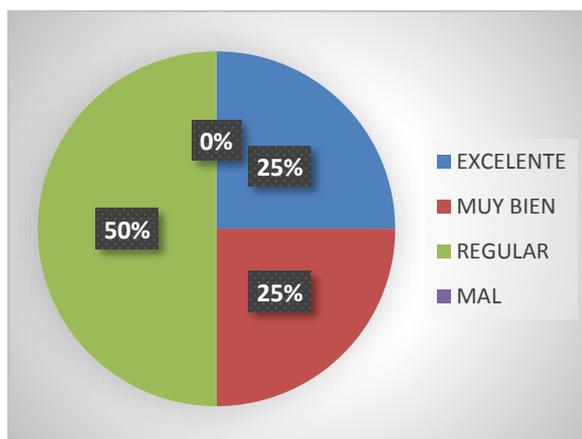


Figura 14: Desempeño laboral en la institución

Análisis de interpretación

El 50% de los docentes encuestados valora como regular el desempeño laboral en la institución, mientras que el 25% valora como excelente y muy bien el desempeño laboral en la institución.

Por tanto, notamos que, existe un déficit el desempeño laboral en la institución dando como consecuencia un mal nivel académico.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta permitieron descubrir que, dentro de la institución el principal problema es la falta de motivación al personal, dando como consecuencia un mal desempeño por parte de los docentes de la institución que inciden en un bajo nivel académico para los estudiantes.

4.3 Sistema de acciones

Gracias a las técnicas e instrumentos de recolección de datos observación, entrevista y encuesta nos permitió elaborar un sistema de acciones que se detalla a continuación:

- Formación y desarrollo profesional
- Seminarios sobre el trabajo en el equipo
- Convivencia 1 vez al mes entre docentes y directivos
- Incentivos y premios
- Reuniones de trabajo.

A continuación, se realiza una breve explicación de cada una de ellas.

¿Qué?	¿Por qué?	¿Dónde?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Cuánto?
Formación y desarrollo profesional	Para reforzar los procesos de aprendizaje y crecimiento personal.	En la institución Juan Montalvo Fiallos	Desde mayo hasta diciembre	El personal docente de la institución	Por medio de convenios con universidades.	50% cancela la institución y 50% el docente
Seminarios sobre el trabajo en el equipo	Para fortalecer el trabajo en equipo y reestablecer procesos de comunicación.	En la institución Juan Montalvo Fiallos	Desde inicio de clases hasta el culminar el periodo lectivo	El personal docente de la institución	Por medio de convenios con otras instituciones para contratar personal capacitado para realizar los seminarios.	100% cancela la institución.

Convivencia 1 vez al mes entre docentes y directivos	Para reforzar la comunicación entre docente y directivos.	En lugares que tengan abundante vegetación o playa	Desde inicio de clases hasta culminar el periodo lectivo	Directivos y docente de la institución	Por medio de retiros, salidas organizadas.	100% cancela la institución.
Incentivos y premios	Para lograr una efectividad en los docentes en el ámbito académico.	En la institución Juan Montalvo Fiallos	Desde inicio de clases hasta culminar el periodo lectivo	Directivos	Por medio de reconocimientos, tangibles e intangibles.	100% cancela la institución
Reuniones de trabajo.	Para lograr una excelente comunicación entre directivos y docentes, donde expresen sus ideas sin miedo al qué dirán.	En la institución Juan Montalvo Fiallos	Desde inicio de clases hasta culminar el periodo lectivo	Directivos y docentes	Por medio de reuniones quincenales, donde cada docente exprese sus inquietudes.	100% cancela la institución

Figura 15: Plan de Acción

Autor: Kelvin Parrales (2020)

4.4 ¿Cómo se controla y se evalúa?

- La propuesta del plan de acción para fortalecer la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos ubicada en la ciudad de Salinas, en la provincia de Santa Elena, en el periodo 2021, a sido sometida a consideración de algunos especialistas y directivos de la entidad. Los mismo han valorado de positivo e interesante y pertinente el contenido y alcance de dicho plan de acción por lo que se recomienda su implementación en el ámbito institucional

4.5 Conclusiones

- La aplicación de instrumento de recolección de datos permitió identificar y revelar la existencia de la investigación, así como las causa que lo originan.
- El diseño de un plan de acción elaborado para fortalecer la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos ubicada en la ciudad de Salinas, en la provincia de Santa Elena, en el periodo 2021, es coherente a partir de las actividades que lo conforman, lo que ha sido ratificado por los criterios de directivos y especialistas.

4.6 Recomendaciones

- Se recomienda implementar el plan de acción diseñado para fortalecer la motivación del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo Fiallos ubicada en la ciudad de Salinas, en la provincia de Santa Elena, en el periodo 2021 y comprobar su ejecución y evaluar los resultados
- Socializar el plan de acción con los docentes y personas a cargo para lograr una mayor implicación y efectividad del personal en su relación.

El diagnóstico realizado esta para constatar la ampliación de instrumento de recolección de datos

4.7 Bibliografía

acosta, c. y. (s.f.).

Acosta, Caicedo. (2012).

Alles, M. A. (2007). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: COMO LOGRAR UN CAMBIO CULTURAL A TRAVES DE GESTION POR COMPETENCIAS*. Buenos aires.

Avilez, G. (2012).

Berardi. (2015).

Chiavenato. (1992). *Administracion de recursos humanos* .

Comercio, E. (2014).

Criado, B. D. (1994). *Historia de la educación en España y América: La educación en la España contemporánea (1789-1975)*. Madrid : Ediciones Morata.

Fayol, H. (1841 -1925). *Teoria clasica de la adminisracion*. francia .

Gomez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.

Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.

Jose, P. G. (2008).

Laza, C. A. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados*. Tutor Formacion.

López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo* .

Madriz, F. E. (2003). La Administracion Educativa y su fundamentacion epistemologica . *Revista Educacion* , 10.

Mari Paz Garcia, M. G. (1992). *Metodo de Investigacion* .

Mariana Carrillo, J. P. (2009). La motivacion y el aprendizaje. *Revista la Educacion* , 21.

Mazariegos, M. I. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*.

MAZARIEGOS, M. I. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. QUETZALTENANGO.

- Morales, P. A. (2004). *La migración urbana hacia Estados Unidos. Tres ejemplos de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. Guadalajara .
- Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición*.
- Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición*.
- Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición*.
- Osorio, M. C. (2018). *Evolucion de la administracion y la teoria administrativa* .
- Panteleeva, O. V. (2005). *Fundamentos de Probabilidad y Estadística*. UAEM.
- Pedraza, E. A. (2013). *Desempeño laboral y estabilidad del personal*. Venezuela .
- Peñaranda, W. (2016). *Administracion Educativa* .
- Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educacion* .
- Plowman, P. y. (1992). *Administrativo* . Mexico: Pretice hall.
- Ponce, A. R. (1992). *Administracion moderna*. Editorial Limusa.
- Rada, V. D. (2001). *Diseño y elaboracion de cuestionarios para la investigacion comercial*. ESIC Editorial.
- Tamayo, M. T. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Thompson, A. A. (1998). *Dirección y administración estratégicas*. mexico .

4.8 Anexos



**Instituto Superior
Tecnológico
Bolivariano
de Tecnología**

Nombre	MARIA SOLOREANO CEVALLOS
Edad	45
Provincia	SANTA ELENA
Cantón	SALINAS
Cargo	DOCENTE
Sexo	FEMENINO

Formulario

1.- ¿Considera usted que la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

Si por que es el pilar fundamental de la institución
y de la comunidad Educativa

2.-¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en que factores pueden estar incidiendo en ella?

Hay que trabajar en equipo para lograr
éxitos en la institución

3.-¿Cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación laboral?

Se debe motivar a los compañeros para tener
buna estrategia y convivencias armonicas

4.-¿Cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes – y entre docentes?

Se debe valorar el respeto para digna actitudes

5-¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral

Que el directivo apoyen en la gestión para tener un buen desempeño laboral.

6.- A nivel de institución ¿qué usted recomienda para fortalecer la motivación laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño profesional?

El directivo debe incentivar a los docentes para tener un buen desempeño profesional

Agradecemos su aportación



Nombre	Mercedes Caspio
Edad	27
Provincia	Santa Elena
Cantón	La Libertad
Cargo	Docente
Sexo	femenino

Formulario

1.- ¿Considera usted que la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

Si porque de eso depende que la institución crezca.

2.-¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en que factores pueden estar incidiendo en ella?

Para que en una institución tenga un buen desempeño debe de trabajar en equipo directivos, docentes y padres de familia.

3.-¿Cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación laboral?

La enseñanza que uno brinda a los estudiantes a veces depende de la actitud que uno tenga en el día

4.-¿Cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes – y entre docentes?

Un buen trato y una excelente comunicación hace todo salga bien.

5.-¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral

Lo primero la bendición de Dios y de mi
familia, un buen desayuno y los ánimos
estarán al 100%. y.

6.- A nivel de institución ¿qué usted recomienda para fortalecer la motivación
laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño profesional?

Bueno tener más mesas de trabajo, reuniones
donde podamos expresarnos sin ser criticados
por dar un criterio.

Agradecemos su aportación



Instituto Superior
Tecnológico
Bolivariano
de Tecnología

Nombre	Byron Vera.
Edad	28
Provincia	Santa Elena
Cantón	La Libertad
Cargo	Docente
Sexo	Masculino.

Formulario

1.- ¿Considera usted que la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

Es muy importante ya que sin la dirección no existiría un buen desempeño laboral por parte de los docentes.

2.-¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en que factores pueden estar incidiendo en ella?

El desempeño laboral de la institución es regular ya que debemos trabajar en equipo en una misma dirección.

3.-¿Cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación laboral?

Mi desempeño laboral depende de la motivación que nos influyen los directivos o personas a cargo

4.-¿Cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes – y entre docentes?

Es muy importante para el estudiante ya que, si no tenemos una relación, no se dará bien el proceso de aprendizaje

5.- ¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral

Tener una buena remuneración y buen trato
por parte de las personas a cargo.

6.- A nivel de institución ¿qué usted recomienda para fortalecer la motivación laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño profesional?

sin motivación no se cumplirá el objetivo de la
institución, mi recomendación es tener mas
comunicación entre docentes y directivos

Agradecemos su aportación



Nombre	Stefany Sadrizano
Edad	26
Provincia	Santa Elena
Cantón	Salinas
Cargo	Docente
Sexo	Femenino

Formulario

1.- ¿Considera usted que la gestión de dirección es importante para dar seguimiento al desempeño laboral de la institución? ¿Por qué?

Si, de una u otra manera nos ayuda a mejorar en nuestro diario vivir.

2.-¿Cómo valora usted el desempeño laboral del personal de la institución y en que factores pueden estar incidiendo en ella?

En que si se trabaja en equipo se logra mejorar y tener más ventajas.

3.-¿Cómo valora usted su desempeño laboral en la institución y que relación guarda con la motivación laboral?

nuestro desempeño depende para poder motivar al resto

4.-¿Cómo valora usted a nivel de institución las relaciones interpersonales entre docente – estudiantes – y entre docentes?

El aprecio y estima siempre están presente y sembrar cosas buenas para cosechar cosas buenas.

5.-¿Qué necesita para sentirse motivado y tener un buen desempeño laboral

Un buen trato por parte de los directivos y
todo el plantel.

6.- A nivel de institución ¿qué usted recomienda para fortalecer la motivación laboral como vía para el mejoramiento continuo del desempeño profesional?

En toda institución no debe faltar la comunicación
ya que eso es la base para que un trabajo tenga
éxito.

Agradecemos su aportación



Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Objetivo: Encontrar la razón del por qué la motivación influye en el desempeño profesional

Datos de interés

Edad	45
Provincia	Santa Elena
Cantón	Salinas
Cargo	Docente
Sexo	femenino

Encuesta

Cuestionario

Agradecemos por la participación y sinceridad en responder este cuestionario

Pregunta	Si	No
Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos	X	
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?	X	
¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?	X	
¿se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo?	X	

Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo		X
En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho		X
Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral	X	

Marque con una X según sea su criterio

- Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución.

Excelente ()

Muy Bien ()

Regular (X)

Mal ()

- Como valora usted el desempeño laboral en la institución.

Excelente ()

Muy bien ()

Regular (X)

Mal ()



Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Objetivo: Encontrar la razón del por qué la motivación influye en el desempeño profesional

Datos de interés

Edad	32
Provincia	Santa Elena
Cantón	Salinas
Cargo	Docente
Sexo	femenino

Encuesta Cuestionario

Agradecemos por la participación y sinceridad en responder este cuestionario

Pregunta	Si	No
Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos	✓	
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?	✓	
¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?	✓	
¿se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo?	✓	

Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo		X
En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho		X
Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral	X	

Marque con una X según sea su criterio

- Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución.

Excelente ()

Muy Bien (X)

Regular ()

Mal ()

- Como valora usted el desempeño laboral en la institución.

Excelente ()

Muy bien (X)

Regular ()

Mal ()



Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Objetivo: Encontrar la razón del por qué la motivación influye en el desempeño profesional

Datos de interés

Edad	22
Provincia	Santa Elena
Cantón	La Libertad
Cargo	Docente
Sexo	Masculino

Encuesta

Cuestionario

Agradecemos por la participación y sinceridad en responder este cuestionario

Pregunta	Si	No
Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
¿se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>
En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho	<input checked="" type="checkbox"/>	
Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	

Marque con una X según sea su criterio

- Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución.

Excelente ()

Muy Bien ()

Regular ()

Mal ()

- Como valora usted el desempeño laboral en la institución.

Excelente ()

Muy bien ()

Regular ()

Mal ()



**Instituto Superior
Tecnológico
Bolivariano
de Tecnología**

Objetivo: Encontrar la razón del por qué la motivación influye en el desempeño profesional

Datos de interés

Edad	26
Provincia	Santa Elena
Cantón	Salinas
Cargo	Docente
Sexo	femenino

Encuesta

Cuestionario

Agradecemos por la participación y sinceridad en responder este cuestionario

Pregunta	Si	No
Se siente motivado al estar con sus estudiantes impartiendo sus conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	
¿se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	

Tiene muy poco interés por las cosas que realiza en su trabajo		✓
En el trabajo se encuentra muy poco satisfecho		✓
Esta motivado para obtener un buen desempeño laboral	✓	

Marque con una X según sea su criterio

- Como valora usted la motivación laboral del personal en la institución.

Excelente ()

Muy Bien (X)

Regular ()

Mal ()

- Como valora usted el desempeño laboral en la institución.

Excelente (X)

Muy bien ()

Regular ()

Mal ()