



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:
TECNÓLOGA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**PLAN DE MEJORAS DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR LICEO DEL NORTE
DEL CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

Autora: Sandra Mishell Villamar Rizzo

Tutor: PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

Guayaquil, Ecuador

2021

INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Plan de mejoras de motivación laboral en la unidad educativa particular liceo del norte del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

Autora: **Sandra Mishell Villamar Rizzo**

Tutor: **PhD. Simón Alberto Illescas Prieto**

Resumen

Este proyecto tiene la finalidad de obtener un óptimo desempeño, respuestas positivas, logrando un alto interés y motivación en los colaboradores para alcanzar mayor credibilidad e impulso económico. Proponer un plan de mejora de motivación laboral para el incremento del desempeño profesional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas. El desempeño profesional de los empleados siempre ha sido considerado como piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización, por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recurso humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo, hay que emplear de manera apropiada los instrumentos y técnicas para observar una mejora continua en cada uno de los procesos de la organización. La investigación de estas variables proporcionan información adecuada para conocer como la gestión administrativa y el crecimiento empresarial aportan a la mejoría de innumerables factores primordiales en la organización como por ejemplo buena atención, personal motivado y capacitado, En el proyecto se utilizará el tipo de investigación explicativa y correlacional que ayudará a estudiar los fenómenos que se están dando junto a las variables para llegar a la solución del problema. Las técnicas utilizadas son entrevista, encuesta que permitirán obtener mayor información al elaborar un plan de mejora de motivación laboral que nos permitirá obtener un óptimo ambiente y organización laboral.

MOTIVACIÓN

LABORAL

DESEMPEÑO

PROFESIONA

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 mejoras de motivación laboral en la unidad educativa particular liceo del norte del cantón Guayaquil, provincia del guayas.

Autora: **Sandra Mishell Villamar Rizzo**

Tutor: **PhD. Simón Alberto Illescas Prieto**

Abstract

The purpose of this project is to obtain an optimal performance, positive responses, achieving a high interest and motivation in the collaborators to achieve greater credibility and economic impulse. Propose a plan to improve work motivation to increase the professional performance of the teaching and administrative staff of the Liceo del Norte Private Educational Unit, of the Guayaquil canton, Guayas province. The professional performance of employees has always been considered as a cornerstone to develop the effectiveness and success of an organization, for this reason there is currently total interest for human resource managers in aspects that allow not only to measure it but also to improve it, there are To use the instruments and techniques appropriately to observe continuous improvement in each of the organization's processes. The investigation of these variables provide adequate information to know how administrative management and business growth contribute to the improvement of innumerable primary factors in the organization such as good service, motivated and trained personnel, The type of explanatory research will be used in the project and correlational that will help to study the phenomena that are taking place together with the variables to reach the solution of the problem. The techniques used are interview, survey that will allow to obtain more information when elaborating a plan to improve work motivation that will allow us to obtain an optimal work environment and organization.

Motivation

Labor

Performance

Professional

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Certificación de la aceptación del tutor.....	iv
Cláusulas de autorización.....	v
Certificación de aceptación del CEGESCIT.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Índice general.....	x
Índice de Cuadros.....	xii
Índice de Figuras.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	1
Ubicación del problema en un contexto.....	5
Situación conflicto.....	8
Formulación del problema.....	11
Variables de la investigación.....	11
Delimitación del problema.....	11
Evaluación del Problema.....	12
Objetivos de la investigación.....	13
Objetivo general.....	13
Objetivos específicos.....	13
Preguntas de investigación.....	13
Justificación de la investigación.....	14
Viabilidad de la Investigación.....	16
Viabilidad técnica.....	16
Viabilidad económica.....	16
Viabilidad organizacional.....	16
Viabilidad política.....	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes históricos.....	17
Antecedentes referenciales.....	21
Fundamentación legal.....	25
Variables conceptuales de la investigación.....	29
Variable independiente.....	29
Variable dependiente.....	29
Definiciones conceptuales.....	29

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Datos de la Empresa.....	.34
Diseño de la investigación.....	47
Tipos de investigación.....	48
Población.....	49
Muestra.....	51
Métodos teóricos de la investigación.....	53
Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
Procedimientos de la Investigación.....	55

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas e instrumentos.....	57
Plan de Mejoras.....	69
Conclusiones.....	71
Recomendaciones.....	72
Bibliografía.....	73
Anexos.....	79

ÍNDICE DE CUADROS

Títulos:	Páginas:
Cuadro 1: Analisis del entorno.....	9
Cuadro 2: Prototipo.....	47
Cuadro 3: Universo.....	50
Cuadro 4:Procedimiento	53
Cuadro 5:Estabilidad Laboral.....	56
Cuadro 6: Formar Parte.....	57
Cuadro 7: Herramientas Tecnológica.....	58
Cuadro 8: Reconocimientos o incentivos.....	59
Cuadro 9: Desempeño Profesional.....	60
Cuadro 10: Compañeros de Trabajo.....	61
Cuadro 11: Remuneración Salarial.....	62
Cuadro 12: Objetivos Profesionales.....	63
Cuadro 13: Buenas Oportunidades.....	64
Cuadro 14: Contribuir Ideas.....	65

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Títulos:	Páginas:
Ilustración 1: Necesidades de la autorrealización.....	18
Ilustración 2: Mapa Satelital, Ubicación del Plantel.....	33
Ilustración 3: Logo del Plantel.....	34
Ilustración 4: Organigrama.....	38
Ilustración 5: Estabilidad Laboral.....	56
Ilustración 6: Formar Parte.....	57
Ilustración 7: Herramientas Tecnológicas.....	58
Ilustración 8: Reconocimientos o Incentivos.....	59
Ilustración 9: Desempeño Profesional.....	60
Ilustración 10: Compañeros de Trabajo	61
Ilustración 11: Reconocimiento Salarial.....	62
Ilustración 12: Objetivos Profesionales.....	63
Ilustración 13: Buena Oportunidad.....	64
Ilustración 14: Contribuir Ideas.....	65

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según Arechavala, (2010), desde la década de 1990, la Unión Europea (UE) ha tratado de poner fin a los efectos negativos del modelo industrial taylorista de la organización del trabajo, modelo dominante durante décadas, que ha dejado profundas huellas tanto en los trabajadores como en las propias relaciones industriales, siendo algunos de sus efectos la intensificación del trabajo, la descualificación de los trabajadores o el conflicto industrial entre capital y trabajo. Para tratar de superar este modelo, las instituciones europeas, a partir de los Consejos de Lisboa y de Niza (2000), apostaron por crear un modelo basado en el conocimiento y en la utilización óptima de recursos humanos. Esto conlleva no sólo la aplicación de políticas macroeconómicas adecuadas, sino también la lucha contra la exclusión social², con la finalidad de aumentar la competitividad de las empresas europeas en los mercados globales, especialmente, frente a las producciones provenientes de Estados Unidos y Japón. De esta forma, mientras que estos países apuestan únicamente por la mejora de la tecnología, para lograr un mayor rendimiento en el mercado global, Europa ha tratado de diferenciarse apostando por la cualificación de los trabajadores y por su participación en las estructuras productivas (Pág. 3).

Europa es uno de los continentes que más se interesa en tener una buena productividad y así mismo lograr encontrar estabilidad en sus

empleados por eso en décadas pasadas al darse cuenta que necesitaban prestar atención a sus colaboradores para lograr que se sienta motivados e incentivados a puesta gran empeño en realizar estudios que les permita encontrar la manera idónea de tener a las personas satisfechas en cada actividad así mismo aprender a trabajar en equipo para llegar a un bien común y el crecimiento económico y social de su empresa.

En el nivel de satisfacción laboral en Europa:

La Unión Europea ha llamado la atención de los Estados miembros sobre la importancia de mejorar la calidad en el trabajo enfatizándolo para promover la inclusión social y el empleo. Un creciente número de países europeos han comenzado recientemente a construir índices de satisfacción de sus empleados utilizando cuestionarios relativamente estandarizados. De este modo, se encuentran, por ejemplo, los trabajos realizados por el IRS(Internacional Survey Research), un instituto de investigación europeo especializados en la implantación de encuestas de opinión entre empleados. En su estudio de 1995 recoge los principales resultados en cuanto a satisfacción laboral entre los empleados españoles y los restantes de 14 países de la Europa de los quince (Sanchez, 2008, págs. 61,62).

Podemos darnos cuenta que en Europa le interesa mucho mejorar la calidad de trabajo de sus empleados por ello incrementan sus índices de satisfacción lo que les permitirá darse cuenta en que están fallando para luego crea estrategias que logre que sus empleados se sientas más cómodos, obteniendo más productividad en sus empresas.

Según (Merino J. , 2017) indica que en algunos países obtienen mejores resultados que otros: los empleados españoles, holandeses, suizos y británicos dicen sentirse apoyados en su desarrollo profesional. La abundancia de oportunidades en el

sector de la informática y las telecomunicaciones se evidencia también aquí, ya que los empleados en esta industria son más propensos a considerarse apoyados (81%) en su desarrollo profesional. En cambio, aquellos que trabajan en el comercio minorista, la hostelería y el ocio se consideran menos apoyados, y un 36% de ellos afirman que su empresa no les ayuda en su desarrollo profesional, quizás debido a la prevalencia de contratos temporales cortos en estos sectores empresariales. Otros factores clave que impiden el desarrollo profesional son el favoritismo (7%), y la falta de oportunidades en la empresa actual (7%). Las compañías en Italia y España tienen los mayores problemas de favoritismo (12% y 11% respectivamente), mientras que los empleados españoles fueron los más propensos a considerar el entorno económico como una barrera, el doble de la media europea (8% frente al 4%).

Se puede identificar según los porcentajes que en la parte de continenete europeo los empleados se sienten mejor apoyados para poderse desarrollar de manera profesional, asi mismo estan los que indican lo contrario ya que son contratados solo por horas y eso no les representa un apoyo.

Según(Granados, 2011) indica que al término "calidad de vida laboral tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de trabajo de los E.E.U.U. y la Fundación Ford. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente populares fenómenos de la alineación del trabajo "simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el termino iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por los menos algunos de los momentos de

adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objetivo de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo (pág. 215).

Podemos entender que así mismo E.E.U.U. desde las décadas del 60 a puesto en marcha el estudio y la investigación de poder entender como lograr dar un mejor trato a sus empleados otorgándoles como ellos indican un calidad de vida laboral, por tal motivo intenta como diseñar los puestos de trabajos para que su personal se encuentren bien emocionalmente por ello es sumamente importante que cada empresa desde que inicia tenga una estructura sólida para lograr una estabilidad y satisfacción de cada empleado.

(Mazariegos, 2016) El autor indica:

Posteriormente en 1842 el Gobierno de Estados Unidos a través del Congreso establece una Ley de carácter nacional mediante la cual se instaura la obligatoriedad a las empresas de llevar a cabo procesos anuales de evaluación a sus trabajadores. Estas primeras iniciativas dan lugar a que a principios del siglo XX las técnicas de evaluación empleadas fueran cada vez más avanzadas. Las empresas comienzan a medir competencias y habilidades requeridas para determinados puestos, además de analizar cuantitativamente el rendimiento de sus empleados. Más adelante esa información, será utilizada para realizar comparativas de los diferentes perfiles y el desempeño de los trabajadores. A partir de la segunda mitad del siglo XX en la llamada Sociedad del Conocimiento, término acuñado por primera vez por Peter Drucker, surgen nuevos desafíos y grandes cambios en el ámbito empresarial.

1.2 Ubicación del problema en un contexto.

Los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre el contenido del trabajo, la organización del trabajo, las condiciones tecnológicas y ambientales, y las competencias, recursos y necesidades propias de los empleados (Stavroula & Aditya , 2010).

Todos los hallazgos pueden determinar el estrés relacionado con el trabajo, además, el nuevo conocimiento sociocultural y médico ha aumentado la conciencia sobre el papel del entorno laboral como uno de los determinantes sociales de la salud, las consecuencias para la salud de los trabajadores que se someten crónicamente a los riesgos psicosociales y laborales relacionados con el estrés son fenómenos que se mantienen y sus órganos y sistemas.

Según (Cruz, 2018) Los altos niveles de exigencias impuestos por las grandes empresas a fin de cumplir con diferentes estándares de producción, calidad y eficiencia, poco a poco fue desgastando a los trabajadores, debido a que tan sólo se consideraba el cumplimiento de los objetivos empresariales; a este respecto, se han desencadenado una serie de factores que afectan a la productividad de la empresa, tales como: ausentismo laboral, alta rotación del personal, desmotivación por parte de los colaboradores, entre otros. En este contexto, las empresas han dado paso a nuevas corrientes de pensamiento administrativo, en especial aquellas corrientes que brindan importancia a los colaboradores de la organización, entre las que se destaca la más conocida como Calidad de Vida Laboral.

Esto nos permite entender que los niveles que imponen muchas empresas para cumplir su calidad no permite que el personal se sienta bien ya que todo el tiempo están presionados, pero así mismo estos ayudan a que las

personas que desean laborar logran asimilar las condiciones de la empresa para mejor cada día.

Es a partir de este momento que en la historia de la administración y de los estudios organizacionales el concepto de calidad de vida laboral se empieza a construir y a dimensionar en términos de importancia, de modo que en la década de los sesenta organismos como el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford introducen y hacen uso de este concepto como lo conocemos hoy en día (Gonzalez, 2007).

Se puede entender que en la década de los sesenta los Estados Unidos se dio cuenta que es sumamente importante brindar un mejor calidad de vida laboral a los empleados, dándole la importancia debida para que sus organizaciones sean más productivas.

Según (La motivación en el trabajo, 2006) indica que para motivar a los trabajadores hay que tener en cuenta su escala de valores, su cultura, la situación económica del entorno en el que viven o las metas u objetivos que pretenden alcanzar mediante el trabajo. Obviamente, las metas de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente distintas a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que directivos y gerentes deben valorar a la hora de garantizar la motivación de sus empleados. Para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son: El dinero. No obstante, en ocasiones, a medida que un trabajador va mejorando su estatus económico disminuye la importancia que le da al dinero. Por tanto, el dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tiene sus necesidades cubiertas que a un trabajador que lo necesita para subsistir. – El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo puede dejar de ser motivador y debe ser

proporcional a la tarea realizada. – La responsabilidad sobre el trabajo. Esta debe corresponder con la formación y las capacidades de cada uno. – El reconocimiento social. Un trabajo valorado y reconocido por la sociedad es una fuente de motivación por sí mismo. (págs. 62,63).

Esto nos ayuda a entender que debemos tener siempre en cuenta el valor, la parte económica y si va alcanzar sus objetivos, por ellos las necesidades del empleado son sumamente importantes que no debemos dejar a un lado, por ello se debe dar el reconocimiento debido ya sea por una motivación o monetario y de esta manera incentivar.

Es imposible impedir que las emociones negativas puedan existir en el lugar de trabajo. Ya sean por decisiones erróneas, por mala suerte o por problemas personales de los empleados, ninguna organización es inmune a los problemas (Pearson, 2018).

Todas las personas tenemos maneras de pensar distintas por ellos cuando nos encontramos en una organización debemos aprender a laborar en equipo, no laboral de forma individual, también se debe entender que todo trabajador debe aprender a enfocarse y no llevar sus problemas personales a su lugar de labores.

Para identificar unas causas debemos en primer lugar entender la conducta humana y lo qué hace que en un momento dado la persona se sienta frustrada. Nuestras acciones en la vida, por lo general, están orientadas a conseguir objetivos; cocinar mejor, bailar mejor, trabajar mejor. Tener objetivos nos mantiene ocupados y también motivados; tenemos una meta y queremos llegar a ella. (Martinez, 2016).

El estrés en el trabajo es la reacción negativa que se produce cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad para hacerles frente.

También puede ser causado por otros problemas en el trabajo, como sentirse inadecuado o malas condiciones de trabajo (Executive(HSE), 2020).

1.3 Situación de conflicto

En el Ecuador los factores de motivación son aspectos poco estudiados y no aplicados ya sean en las instituciones públicas o privadas, conlleva al incumplimiento de los objetivos, por ellos es importantes realizar un estudio que nos permita indagar en cada trabajador y llegar al motivo de su desmotivación.

En los últimos años las organizaciones del Ecuador se encuentran prestando más atención y enfocándose en las condiciones laborales entre ellas la remuneración que juega un papel sumamente importante para el empleado, así mismo tener más incentivos, reconocimientos, trabajo en equipo.

Según (García, 2012)La motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador espera recibir además un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador indistinto del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costes y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos

objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma.

Debemos entender que todas las personas que laboran en distintas empresas esperan poder dar lo mejor en su desempeño profesional llevando consigo emociones, experiencias, estrategias laborales, conocimientos adquiridos para poder ser desarrollados en lo que nos asignan o contratan por ello se espera que el empleador trabaje en retribuir con incentivos monetarios, reconocimientos honoríficos o salarios emocionales que promuevan a continuar laborando con entusiasmo llegando siempre a tener más productividad para el bienestar tanto de la institución como personal. La Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, según lo observado presenta falencias actualmente en la motivación laboral lo que afecta el desempeño profesional para el personal docente y administrativo.

La motivación no sólo estará dada por condiciones laborales amenas sino también por un conjunto de características de la cultura organizacional: desde un espacio agradable para desempeñar la tarea laboral, obsequios por días especiales, bonos extras, pago de horas extras, premios por producción. (Uriarte, 2020).

Esto nos indica claramente que la motivación es fundamental en una empresa para que los trabajadores se sientan aceptados, con buenas condiciones laborales, todo depende de la que nuestra cultura organizacional sea buena y así mismo nuestros empleadores aporten con las diferentes motivaciones sean de forma emocionales o .

Según (Ramos, 2013) las organizaciones actualmente se encuentran experimentando cambios de carácter expresamente competitivo, entonces es menester destacar que una Organización necesita tener personal potencialmente capacitado para poder

afrontar los múltiples cambios en las que estas se ven envueltas en el día a día. En los momentos actuales toda la coyuntura económica, política y social que se vive a nivel mundial se ha generalizado, la necesidad de mejorar la competitividad de las empresas. Por ésta razón es necesario contar con un personal potencialmente motivado y seguro de adaptarse positivamente a su nueva situación, “un personal motivado es la clave para lograr competitividad”. Naturalmente el mejoramiento de la competitividad empresarial es un problema complejo por lo que se requiere abordarse en forma exhaustiva, es decir desde una perspectiva que considere todos los factores que tengan que ver con su mejoramiento. (pág. 1).

Se entiende que actualmente el Ecuador se encuentra tratando de ser competitivo con las demás empresas que se encuentran internamente sino que también a nivel mundial, por ello se debe estar al mismo nivel con los empleados que sean constantemente capacitados, y llevados siempre a estar actualizados esto es parte de la motivación laboral que deben brindar todas las empresas por que conlleva su mejor desempeño profesional y representarnos internacionalmente.

Cuadro 1 **Análisis del entorno**

Causas	Consecuencias
Carencia del desarrollo profesional	Respuestas negativas a su labor diaria.
Salarios bajos	Desmotivación y falta de interés en sus labores asignadas.
Pésima relación con los compañeros o jefes	Produce estrés y posibles depresiones.

Elaborado por (Villamar S. , 2021)

1.4 Formulación problema

¿Cómo fortalecer la motivación laboral para el incremento del desempeño profesional del personal docente y administrativo, de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, ubicada en la Av. Dr. Enrique Graus, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el periodo lectivo 2021?

1.5 Variables de la investigación

Variable independiente : Motivación laboral

Variable dependiente : Desempeño profesional

1.6 Delimitación del problema

Campo : Administración de Empresas

Área : Administración

Aspectos : Motivación laboral, desempeño profesional

Contexto : Unidad Educativa Particular "Liceo del Norte

Cantón : "Guayaquil

Tema: Plan de mejoras de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

1.7 Evaluación del problema

1.7.1 Delimitado: La desmotivación laboral provoca que el desempeño laboral sea limitado poco productivo en los empleados de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, ubicada en cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el año 2021.

1.7.2 Claro: Se construyó esta investigación con nociones y principios para ser ejecutado considerando las variables del objeto de estudio, variables independiente motivación laboral y dependiente desempeño laboral.

1.7.3 Evidente: Nos permite investigar las posibles circunstancias que ocasionan el mal desempeño laboral, para optimizar la eficiencia y eficacia en la institución.

1.7.4 Original: Es original porque este proyecto de investigación nos ayudará a enfocarnos en como motivar al personal y de esta manera lograr un gran desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte.

1.7.5 Factible: Tenemos información oportuna de recursos humanos que nos permite encontrar en que se está fallando y de esta manera poder proponer un plan de mejoras.

1.7.6 Contextual: Este proyecto se direcciona a los empleados y jefes de la institución educativa que son la parte primordial y el motor que genera el bienestar de la empresa para cumplir con los objetivos propuestos.

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo general

Proponer un plan de mejora de motivación laboral para el incremento del desempeño profesional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

1.8.2 Objetivos específicos

- Revisar las teorías administrativas relacionadas a motivación laboral y desempeño profesional.
- Diagnosticar las relaciones laborales del personal docente y administrativo que laboran en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil.
- Elaborar un plan de mejora de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil.

1.9 Preguntas de investigación

1. ¿Qué teorías administrativas relacionadas a la motivación laboral y desempeño profesional se implementarán?
2. ¿Qué proceso se aplicará para diagnosticar las relaciones laborales del personal docente y administrativo que laboran en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte?
3. ¿Cómo se estructura un plan de mejora de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte?

1.10 Justificación de la investigación

Este proyecto fue escogido con la finalidad de obtener un mejor desempeño profesional, obtener respuestas de manera positiva, lograr motivación y alto interés en sus labores asignadas, beneficiando a la institución educativa proporcionando mayor credibilidad e impulso económico.

Según (Pearson C. , 2018) El autor indica:

Los directivos y ejecutivos hábiles aprenden enseguida a cultivar las emociones amables en el trabajo. Los consejos prácticos y muchas investigaciones ponen de relieve los beneficios de fomentar la positividad en el lugar de trabajo. La respuesta reforzadora es a menudo inmediata. Cuando un ejecutivo logra motivar a sus subordinados para alcanzar un objetivo, para entusiasmarse por un producto nuevo o para celebrar los logros del equipo, la oleada de emociones positivas es evidente. A veces es irrefutable que estos esfuerzos darán lugar a otros logros aún mayores, brindando aún más oportunidades a sus líderes para provocar aún más emociones positivas.

Por ello es necesario proponer un plan de mejoras de motivación laboral para lograr un crecimiento profesional del personal docente y administrativo convirtiéndose en una base fundamental que evitara malestar interno , brindando una mejor estabilidad laboral.

Claramente es de suma importancia que los directivos de las empresas busquen siempre la manera de lograr que su personal este en todo momento con buen ánimo y prestos a desarrollar sus labores cotidianas, pero para que se dé este buen ambiente siempre deben encontrarse

motivados, y saber que su trabajo no será en vano ya que siempre recibirán el apoyo debido, y el reconocimiento tan anhelado.

Conveniencia

La conveniencia de acuerdo a la investigación realizada nos ha ayudado a comprender que construir un ambiente laboral adecuado permite y facilita el trabajo en equipo, proporcionando el cumplimiento de manera pronta siendo más productivos dejando atrás los problemas y las rutinas diarias.

Relevancia Social

Nos permite tener la idea clara que en la sociedad es fundamental y relevante los incentivos que ofrece la empresa, ya que esto beneficia al trabajador y nos da como resultados un mejor desempeño laboral, eficiencia y colaboración en equipo.

Implicaciones Prácticas

El presente proyecto de investigación permitirá resolver la insatisfacción que se ha generado entre el personal al no obtener por parte de los empleadores las diferentes motivaciones que existen, pero al poder implementar el plan de motivación se logró cambios positivos en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte.

Valor Teórico

Este proyecto de investigación será de gran aporte, para tener como base a futuras investigaciones que beneficiará a distintas personas y a la sociedad en general.

Utilidad metodológica

Este proyecto de investigación servirá como base para el departamento de recursos humanos quienes deberán darle seguimiento para mejorar los incentivos y reconocimientos al personal y lograr la motivación laboral esperada, y de esta manera que la institución pueda obtener mejor reconocimiento de nuestros clientes.

1.11 Viabilidad de la investigación

1.11.1 Viabilidad Técnica

La investigación realizada es viable técnicamente porque permite llegar a verificar en que se está fallando y de esta manera lograr brindar a nuestros empleados estabilidad emocional y económica por medio de incentivos monetarios u honoríficos que aporten a lograr mejor desempeño laboral en sus actividades, y de esta manera llegar a obtener calidad y eficiencia lo que ocasionará una mayor productividad con la comunidad y la sociedad en general.

1.11.2 Viabilidad económica

La investigación es viable económicamente y aceptable, porque al tener nuestros empleados motivados habrá mayor productividad permitiendo que la institución sea más reconocida en el sector al más promocionados y reconocidos, llegando a obtener mayor rentabilidad que contribuye a los ingresos económicos por la demanda obtenida.

1.11.3 Viabilidad organizacional

La investigación es viable en lo organizacional por que se perfeccionará las relaciones entre autoridades y empleados logrando un desarrollo óptimo en cada proceso de acuerdo a las actividades encomendadas entre las partes involucradas.

1.11.4 Viabilidad política

La investigación es viable políticamente por que respeta y sigue los reglamentos de las normativas vigentes de la Constitución de la República del Ecuador y del Código de Trabajo, y junto al plan de mejoras de motivación laboral que se incrementará lograremos obtener resultados positivos y esperados en nuestros colaboradores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos

Según (Cguevara, 2017) La motivación laboral surge alrededor del año 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo, Es así que la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas. En los siglos pasados no se tenía ese desarrollo suficiente sobre la motivación ya que eran de importancia ni mucho menos significativa; de acuerdo con esto las organizaciones no les daban la importancia ni la atención a los empleados acerca de su eficacia y sus motivaciones para un mejor rendimiento laboral. Posteriormente en el año 1920 nace la organización internacional del trabajo (OIT) y gracias a esta se le empezó a dar importancia bienestar de los trabajadores, a partir de eso las empresas decidieron analizar y buscar en los trabajos las necesidades de esos con el fin de identificar si el trabajador se siente realizado como persona y como trabajador dentro del área en la que se desempeña, y en si eran necesidades las que impulsaban al empleado. Años después a la llegada con la revolución industrial todo esto vino a dar un enorme cambio ya que los dueños de las empresas comenzaron a exigirle más a los empleados ya que la demanda de competitividad creación de

manera inesperada, todo esto llevó a que los propietarios se dieran cuenta que el problema que se estaba presentando con la competitividad se le diera importancia a la eficiencia y motivación que se tenía que proporcionar a los empleados para que estos respondieran a manera de más productividad en las organizaciones(págs. 1,12).

Al revisar la historia nos podemos dar cuenta que el trabajo en la antigüedad era muy fuerte ya que debían laborar más con máquinas y en talleres artesanos lo cual era intenso, pensando también que la tecnología era muy pobre y más se utilizaba la fuerza, por ello los trabajadores se encontraban en constantes problemas laborales por q así mismo no se sentían bien recompensados mucho menos motivados por sus empleadores. Afortunadamente y para el bien común los dueños o empleadores empezaron a percibir que los trabajadores necesitaban recibir aparte del pago acordado un incentivo que logre que sus trabajadores se sienta apreciados, incentivados y motivados, permitiendo que aprendan a laborar en equipo para lograr que sus labores asignadas sean más productivas.

Según (Maslow, 1991) Estados Motivadores, En cierto sentido, cualquier estado orgánico que se plantee sea el que sea es ya de por si un estado motivador. Las actuales concepciones de la motivación parecen asumir que un estado motivacional es un estado especial, peculiar, claramente diferenciado de otros acontecimientos del organismo. Una teoría consistente de la motivación debería asumir, por el contrario, que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja y que es una característica casi universal de prácticamente todos los estados organismo en cuestión (págs. 8,9)

Según (Maslow, 1954) la principal consecuencia de este enunciado es que la gratificación se convierte en un concepto tan importante como la privación en la teoría de la motivación, porque libera el organismo de la denominación de una necesidad relativamente más fisiológica, permitiendo, por tanto, que surjan otros fines más sociales. Las necesidades fisiológicas junto con sus fines parciales, si se gratifican permanentemente, dejan de existir como determinantes activos u organizados de la conducta. Existen sólo de forma potencial en el sentido de que pueden aparecer otra vez si son frustradas, denominando así el organismo. Pero una necesidad que está satisfecha deja de ser una necesidad. El organismo está denominado por las necesidades insatisfechas al igual que la organización de su comportamiento. Si el hambre es satisfecha, pierde su importancia en la dinámica actual del individuo. (pág. 25).

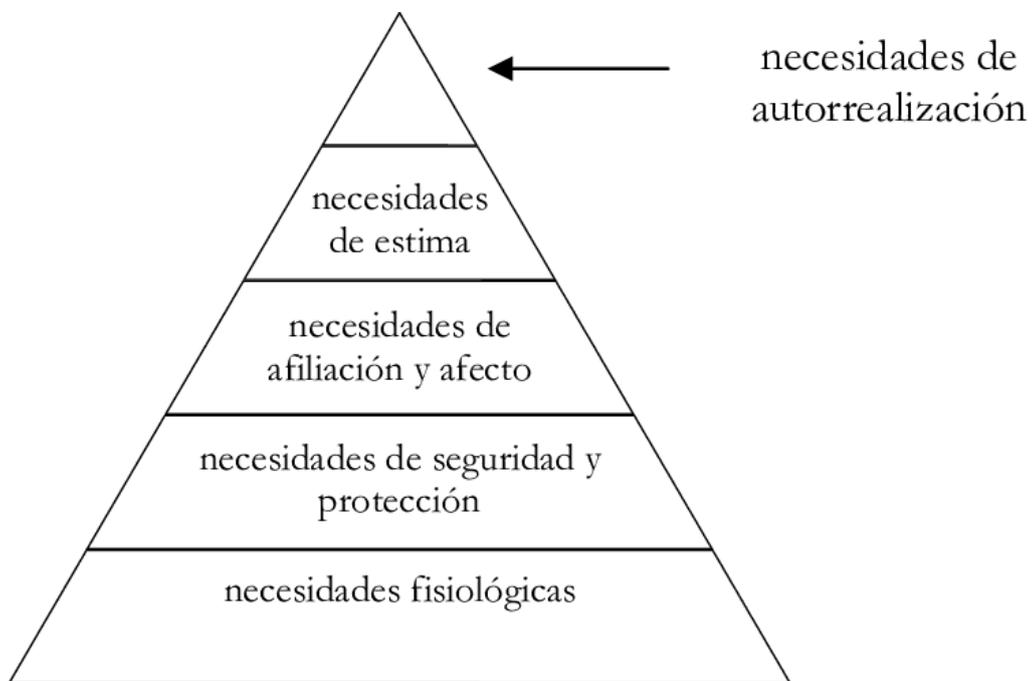


Ilustración 1 (Marchis, 2007)

Según (Chiavenato, 1999) Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones. Las personas

nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones, las cuales determinan que los individuos, dependen cada vez más de las actividades en grupo. Si bien las personas conforman las organizaciones, estas constituyen para aquellas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual. La administración de recursos humanos (ARH) no existía si no hubiera organización y personas que actúan en ellas. La ARH se refiere a la preparación adecuada, a la aplicación, al sostenimiento y desarrollo de las personas en las organización. Las organización, los grupos y las personas son clases de sistemas abiertos que interactúan permanentemente con sus respectivos ambientes. El sistema abierto muestra las acciones y las interacciones de un organismo vivo dentro del ambiente que lo rodea. El enfoque sistemático en ARH puede descomponerse en tres niveles de análisis: a) Nivel Social: la sociedad como macrosistema. Muestra la compleja e intrínseca maraña de organismo y la trama de interacción entre ellas. b) Nivel de comportamiento organizacional: la organización como sistema. C) Nivel de comportamiento individual: el individuo como microsistema (pág. 1).

Aquí podemos entender que a medida han pasado los años, todas las empresas han optado que los empleados aprendan a trabajar en grupos, no de manera individual ya que de esta manera no se logra que el trabajo sea más dinámico y productivo, por lo contrario si se esta individual se vuelve monótono y cansado. Por ello el trabajo en equipo en la actualidad es primordial por que de esta manera la empresa avanza y todo el personal maneja un mismo ideal.

Según (Chiavenato, 1999) Las organizaciones y el ambiente. Las empresas son sistemas abiertos, sensibles y con capacidad de respuestas frente a los cambios en los ambientes. Sistemas por

que poseen límites y capacidad para crecer y auto reproducirse. Abiertos porque existen mediante el intercambio de material e información con el ambiente y la transformación de ellas dentro de sus límites. El propósito fundamental de las empresas, es la supervivencia y el mantenimiento de la estabilidad interna. El hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Las organizaciones obtienen del ambiente los recursos y la información necesarios para subsistir y funcionar, y en el colocan los resultados de las operaciones realizados. Los cambios en el ambiente influyen significativamente en lo que sucede dentro de organización (pág. 4).

2.2 Antecedentes Referenciales

El desempeño profesional de los empleados siempre ha sido considerado como piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización, por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recurso humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. (Esperanza, 2010)

Según (Arana, 2016) Señala en su trabajo de titulación busca conocer, investigar y diagnosticar que factores inciden en el desempeño laboral y la productividad en el área de comercialización de la Empresa Icapar de la ciudad de Machala, por lo que tiene como objetivo de analizar el desempeño laboral de la empresa mediante el uso de técnicas de investigación, esto nos ayudará a tener una perspectiva diferente en base a los resultados obtenidos, demostrando así eficiencia, eficacia y sobre todo calidad para un mejor desenvolvimiento de trabajo y en el personal. A más de ello enfocándose a los objetivos específicos se basa en mejorar el desempeño de los vendedores en base a estrategias

motivacionales, en analizar las normas procedimentales para mejorar las condiciones laborales del personal. De tal modo se realizó una investigación descriptiva por lo que nos permitió en obtener información detallada de la situación y actividades de la empresa. Sin embargo por el cumplimiento de los objetivos se aplicó el método cualitativo que servirá para lograr un diagnóstico más profundo en ello se basó en la técnica de la entrevista dirigida al jefe del departamento de comercialización de la empresa, y el método cuantitativo que nos ayudará a la recopilación de datos e interpretación de resultados en la cual se aplicó la técnica de encuesta dirigida a los empleados del área de comercialización de la empresa ICAPAR.

En diferencia a mi proyecto deseo investigar de qué manera se lograría mejorar el desempeño profesional de todos los empleados al ir integrando un plan que permita que los colaboradores muestren más entusiasmo y mejor compromiso para la empresa y para ellos mismo y el trabajo de titulación realiza la investigación en un departamento de comercialización de la empresa ICAPAR.

Según (Vargas, 2001) indica que su investigación se realizó en la empresa SAFE DRIVE de la ciudad de Ambato, teniendo como objetivo determinar el deficiente desempeño laboral y a su incidencia en la calidad del servicio. La metodología que se aplicó en la ejecución del informe es cuali-cuantitativa, es decir analizar los resultados obtenidos y proponer alternativas de solución, tipo de investigación correlacional, descriptiva, de campo y la encuesta dirigida a los clientes internos y externos, me permitió obtener información acertada de los problemas que se veían suscitados en la empresa, reflejando la desmotivación, estrés y la falta de capacitación al personal, lo cual influye directamente en la calidad del servicio.

Con diferencia al proyecto de investigación que se realiza es una que busca mejorar la calidad del servicio de su empresa por medio de un informe cualitativo y cuantitativo para obtener resultados alternativos.

Según (Arellano, 2021) señala que la presente investigación sobre la gestión administrativa y su influencia con el crecimiento empresarial en el sector calzado del cantón Cevallos, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, por tal motivo hay que emplear de manera apropiada los instrumentos y técnicas para observar una mejora continua en cada uno de los procesos de la organización. La investigación de estas variables proporcionan información adecuada para conocer como la gestión administrativa y el crecimiento empresarial aportan a la mejoría de innumerables factores primordiales en la organización como por ejemplo buena atención a clientes, personal motivado y capacitado, infraestructura apropiada, etc.

En diferencia a este proyecto de investigación es que aquí buscan el crecimiento empresarial nosotros buscamos que el personal de la empresa trabaje por un crecimiento en el desempeño profesional para obtener productividad laboral.

Según(Luca, 2017)La presente investigación aborda una problemática que se evidencia en las insuficiencias de la competencias profesionales del estudiante de la carrera de enfermería, se relaciona con la adquisición e integración de los saberes; saber ser, automotivación, iniciativa, creación y trabajo colaborador, saber conocer , observar, explicar, comprender y analizar situaciones y eventos, saber hacer, desempeñar con eficiencia y eficacia; saber actuar, aportando a la construcción y transformación del entorno. El objetivo genera es determinar las

competencias profesionales de los estudiantes de enfermería del Instituto Tecnológico Bolivariano.

La Diferencia al proyecto de investigación es que busca la investigación en la competencia profesional al aprender a auto motivarse, tener más iniciativa para poder desempeñarse laboralmente, en mi proyecto se desea implementar un plan de motivación laboral que se integre en el Recurso Humanos y este lo implemente a todo el personal.

Según (Armijos, 2007)El autor indica que en todos los ámbitos de la existencia humana intervienen la motivación como mecanismo para lograr las metas y alcanzar determinados objetivos, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema interés para todos porque puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos. La evolución del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución, de ahí que la motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

Como diferencia el autor ha realizado su trabajo del Banco Bolivariano, sucursal de Cuenca, indicando que el problema se debe a un fenómeno humano universal al presente proyecto de investigación a acerca del plantel educativo particular que tiene como objetivos promover la motivación laboral para lograr que sus empleados se sientan más comprometidos con su trabajo y llegar a prosperar en su desempeño profesional.

Según (Chavez, 2018) el autor indica que el tema de la capacitación del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Megamaxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A. de la ciudad de Ambato, es novedoso, interesante y actual por lo que se llevó a cabo la investigación sobre este referente. Encontrar las necesidades de capacitación que permita desarrollar alternativas viables para suplantar dichas necesidades, constituyen propósitos de la investigación así como las propuestas para el fortalecimiento del desempeño laboral. Para el proceso investigativo, se consideró como punto de partida, el estudio de los factores que inciden en el problema (causas y efectos), así como los antecedentes que conforman los fundamentos teóricos, el diagnóstico en la población y muestra para conocer y determinar indicadores del desempeño laboral, que permitan elaborar alternativas como diseño de un sistema integral de capacitación en la institución, para mejorar el desempeño laboral.

En diferencia se elaborará un plan de mejoras de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte del cantón Guayaquil, el cual no será solo por capacitación sino que se implementará el plan que se deberá seguir para restablecer el ánimo de nuestros trabajadores y aumentar su motivación logrando un personal más productivo y próspero.

2.3 Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador (2008)

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 La seguridad social de los trabajadores se presidirá por los principios de protección, obligatoriedad, eficacia, honestidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la satisfacción de las necesidades individuales y colectividad de los trabajadores.

La constitución avalará y habrá posible la acción plena de los derechos de seguridad social, la cual incluye a todas las personas que ejecutan trabajo con un empleo seguro o permanente, es decir en situación de desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Código de Trabajo (2012)

Art. 1 **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2 **Obligatoria del trabajo.**- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

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 realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de ese caso, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

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

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

2. Instalar las fábricas y talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelen el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con los trabajadores, con la salvedad prevista en el art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando estos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin

perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costos de ellas y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

Plan Nacional para el Buen Vivir (2017)

Objetivo 1. Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

Las ecuatorianas y ecuatorianos hemos decidido construir una sociedad que respeta, protege y realiza los derechos, en todas las dimensiones, a lo largo del ciclo de vida, de todas las personas individuales y colectivas. Para asegurar una vida digna con iguales oportunidades para todos y todas.

Objetivo 9. Garantizar la Soberanía y las Paz y Posicionar Estratégicamente al País en la Región y el Mundo.

Ecuador ha buscado insertarse estratégica y activamente en el orden internacional, privilegiando la integración soberana de los pueblos. La Constitución establece que la integración, especialmente con los países de Latinoamérica y el Caribe, constituye un objeto estratégico del Estado ecuatoriano que supone el respeto mutuo de los Estados y su autodeterminación en materia económica y financiera, alimentación, cultural y ambiental (CE, art. 423).

2.4 Variables conceptuales de la investigación

2.4.1 Variable independiente: Motivación Laboral

Los mercados laborales actuales, altamente competitivos, obligan a los responsables de Recursos Humanos de las empresas a desarrollar e implementar herramientas que colaboren con la motivación y la retención de sus colaboradores calificados. Uno de esos planes lo constituyen los llamados "beneficios al personal". En este trabajo intentamos conocer la situación de algunas empresas de nuestra zona, midiendo los niveles de compromisos y motivación de sus empleados, y relacionados con otorgamiento de beneficios o servicios, y la manera en que cada organización decide hacerlo (Nazario, 2006, págs. 133,145).

2.4.2 Variable dependiente: Desempeño Profesional

Se generaliza el criterio que el desempeño está relacionado con la labor cotidiana del profesional por el cumplimiento de los compromisos, funciones, tareas, inherentes a su cargo o puesto de labor; a la forma en que se realiza y también a sus resultados. Es la forma o manifestación del trabajo, de la labor, de la actividad (Espinoza, 2016, pág. 91).

2.5 Definiciones Conceptuales

Motivación: La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo. (Huilocapi-Masacon, 2017)

Laboral: El término es definido como un adjetivo que se aplica para referirse a la ejecución de actividades vinculadas con el trabajo o empleo. (Perez, 2021)

Desempeño: Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. (Porto, DEFINICIÓN D, 2017)

Profesional: Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). (Porto, 2013).

Artesano: Es toda persona que realiza un trabajo manual y realiza piezas que son totalmente exclusivas, personalizando sus creaciones de acuerdo con los gustos de sus clientes. (Quiroa, 2020)

Patronales: Colectividad de patronos o asociación de empresarios que defiende sus intereses económicos y políticos hoy se reúne la patronal para hablar de la huelga (Collins, 2005).

Productividad: La productividad se define como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo. Mide la eficiencia de producción por factor utilizado, que es por unidad de trabajo o capital utilizado. (Alvarez, 2008)

Desinterés: Cuando un sujeto muestra desinterés por un asunto, no la presta atención ni le preocupa. De esta forma no realiza ninguna acción vinculada a la cuestión. (Perez J. , 2020)

Ámbitos: Tiene su origen en el vocablo latino ambitus y permite descubrir al contorno o límite perimetral de un sitio, lugar, espacio o territorio. La idea de ámbito, por lo tanto, puede presentarse como aquella que refiere el área de que está contenida o comprendida dentro de ciertos límites. (Perez J. , 2010)

Sociedad: Es un conjunto de individuos que conviven en un mismo territorio bajo un determinado esquema de organización, compartiendo además lazos económicos, políticos y culturales. Es decir, una sociedad

es un grupo de personas que sigue un determinado ordenamiento (Westreicher, 2020)

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Real Academia Española, 2014)

Rendimiento: En un sentido amplio, la palabra rendimiento refiere al producto o la utilidad que rinde o de una persona o cosa. Poniéndolo de alguna manera en términos matemáticos, el rendimiento sería la proporción entre el resultado que se obtiene y los medios que se emplearon para alcanzar al mismo. (Ucha, 2010)

Demanda: El significado de demanda abarca una amplia gama de bienes y servicios que pueden ser adquiridos a precios de mercado, bien sea por un consumidor específico o por el conjunto total de consumidores en un determinado lugar, a fin de satisfacer sus necesidades y deseos (Peiro, 2015)

Competividad: Es la capacidad de una persona y organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores. Obteniendo así una posición destacada en su entorno (Roldán, 2016).

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas (Merino, 2008)

Gratificación: Recompensa pecuniaria de un servicio eventual. Remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo, la cual es compatible con un sueldo del Estado (REA, 2014).

Fisiológica: (del griego fisiología, conocimiento de la naturaleza) es la ciencia que se encarga de conocer y analizar las funciones de los seres vivos. A partir de la reunión de los principios que proponen las otras ciencias exactas (física, química, biología), esta disciplina otorga sentido a las relaciones entre los elementos que dan vida al ser vivo (Equipo editorial, 2021)

Efectividad: Hacer bien las cosas correctas. Es decir, que las tareas que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con "qué" cosas se hacen y "cómo" (Rizo, 2019)

Recursos Humanos: Son el conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía. También, en las administración de empresas, hace referencia a la gestión que se hace de los trabajadores dentro de una organización determinada (Coll, 2020).

Recopilación: Es un extracto, una recapitulación o una selección de algo mayor o más grande. Lo habitual es que la recopilación consista de fragmentos o piezas de una obra artística más amplia (Perez J. , 2014).

Incidencia: Acontecimiento que sobrevive en el curso de un asunto o negocio y tiene con él alguna conexión (RAE, 2014).

Metodología: Como metodología se denomina la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido. En este sentido, la metodología, funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación (Coelho, 2019)

Gestión: Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. Es decir, en términos generales, la gestión es una serie de tareas que se realizan para acometer un fin con antelación (Westreicher, 2020).

Adquisición: El verbo adquirir es equivalente a otros, como lograr, obtener o conseguir. El sustantivo adquisición se emplea para hacer referencia a la obtención de algo, como una habilidad manual, un conocimiento concreto o un objetivo de consumo (Navarro, 2012).

Transcendencia: Es un concepto que designa aquello que va más allá o que se encuentra por encima de determinado límite. En este sentido, la

trascendencia implica trasponer una frontera, pasar de un lugar a otro, superar una barrera (Significados, 2014)

Imprescindible: El término imprescindible se encarna como la negación de algo prescindible. Todo el prescindible es aquello sin lo que se puede estar, todo lo que se puede omitir o evitar en determinadas situaciones. Entonces, por contraste lo presente, que no se puede omitir o negar (Bembibre, 2010)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Datos de la empresa

Nombre de la Empresa: Unidad Educativa Particular "Liceo del Norte".

Fecha de Constitución: 01 de mayo de 1992

Registro Único de Contribuyente: 0918776923001

Actividad Comercial: Enseñanza

Ubicación

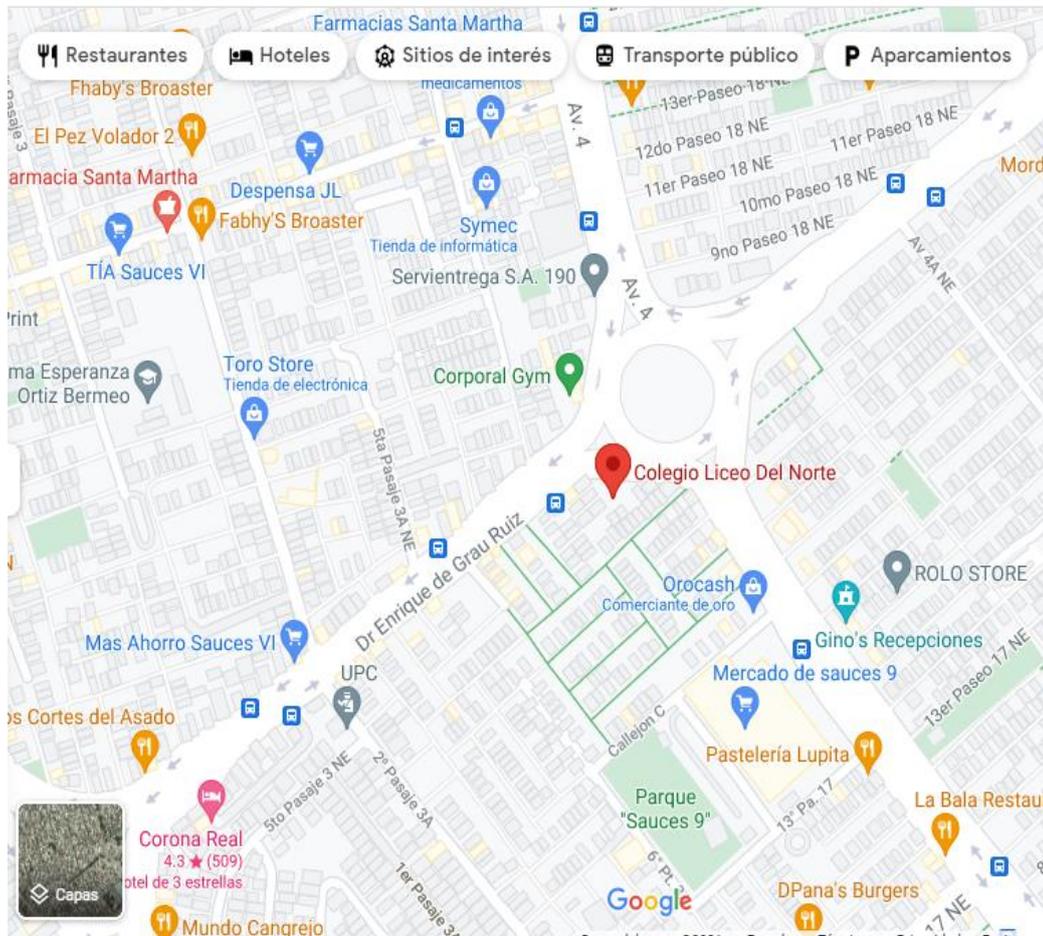


Ilustración 2 (Mapa Satelital, Ubicación del Plante)

3.1.2 Misión

Formar seres humanos con excelente nivel académico y disciplinarios fortaleciendo la práctica de los conocimientos y valores: éticos, morales, humanos y cristianos impartidos e innovando en todos los campos tecnológicos, educativos, deportivos y artísticos para lograr su correcto desempeño en el entorno social, cultural y laboral del país.

Visión

Aspiramos lograr la excelencia educativa, con el apoyo total de la comunidad, directivos, maestros, padres de familia y estudiantes; con personal capacitado en lo espiritual, moral, científico y técnico; que los estudiantes mejoren mes a mes su rendimiento académico, alcancen una normal inteligencia emocional, que exista en el ambiente un hogar, de acuerdo al ideal liceísta; líderes positivos, cada vez mejor logrados, implementando proyectos para el desarrollo de la comunidad.

Logo



Ilustración 3 (Logo del Plantel)

Objetivos

Generales

Promover el mejoramiento de la calidad de la educación, mediante la ejecución de un proyecto educativo que desarrolle el liderazgo dentro de un proceso proactivo, así como la confrontación con la experiencia en la práctica, con el fin de propiciar un cambio de actitud en relación con la manera de abordar el proceso enseñanza – aprendizaje en el aula.

Específicos

Mejorar el nivel académico mediante la innovación y actualización de los programas en función del ingreso a los estudios superiores.

Aplicar un proceso didáctico – metodológico de acuerdo a la problemática del entorno, y a las necesidades y perspectivas del país.

Principios

La Unidad Educativa Particular “Liceo del Norte” se encuentra apoyada en un marco filosófico que le permite servir a la sociedad y entregar ciudadanos con conocimientos al que tiene derecho.

La misma que se basa en los siguientes principios y valores. Los valores y principios son ideas generales y abstractas que guían el pensamiento.

- a. Formar personas de honor, libres y disciplinarias al servicio de la comunidad fomentando el desarrollo sustentable y sostenible del país.
- b. Buscar permanentemente la excelencia académica a través de la práctica de la cultura de calidad y calidez en todos los actos.
- c. Cultivar los valores éticos, morales y cívicos, respetando los derechos humanos.
- d. Rescatar, mantener y fortalecer las bases históricas de nuestra identidad, para conservar orgullo de ser Liceísta.

- e. Promover la defensa y cuidado de la ecología.
- f. Realizar todas las actividades en forma transparente.
- g. Satisfacer las necesidades de los actores de nuestra unidad educativa.
- h. Fomentar la unidad entre todos quienes integran la comunidad educativa.
- i. Fortalecer el prestigio institucional a través de las acciones de las autoridades competentes.

Valores

Son las expresiones de la filosofía institucional convirtiéndose en el eslabón más alto de una cadena que desciende a través de los propósitos y las metas, para alcanzar finalmente los objetivos.

La conducta de todos y cada uno de los que componen la comunidad Liceísta, estarán siempre sujetos al código de los valores institucionales que detallan a continuación.

Estos valores sean observados en todas actividades que la Unidad Educativa Particular “Liceo del Norte”, desarrollo, y su cumplimiento será evaluado constantemente.

Fraternidad: La fraternidad implica un trato misericordioso, que no permite aceptar la miseria de otros. Promueve el espíritu de fraternidad y solidaridad en sus compromisos laborales e igualmente se vincula con su prójimo en relaciones solidarias.

Servicio: Para dar respuestas válidas a las necesidades de los tiempos, vive en constante perfeccionamiento y actualización, potenciando su ministerio. Su ministerio trabaja en la defensa de la vida, en la promoción de la dignidad de la persona y a favor de sus necesidades, con realismo, responsabilidad y esperanza.

Justicia: La intención es educar para transformar y superar la injusticia. Dar a cada quien lo que necesita. Incorporar a los estudiantes a que aprendan juntos a tomar conciencia de las injusticias sociales y a comprometerse a favor de una sociedad más justa y fraterna, dando importancia a la ecología, la paz, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adquisición de hábitos y actitudes de servicio, de ayuda gratuita y de adhesión a proyectos solidarios por medio del voluntariado y otros.

Compromiso: Se entregan en lo que ha empeñado su palabra. Hace lo que debe hacer en el momento que se debe hacer, no improvisa está atenta a las necesidades.

Responsabilidad: A través de la práctica de la fidelidad a la palabra dada, trabajo personal, participación en la vida escolar, desarrollo de hábitos de orden, puntualidad y colaboración en trabajos de equipo.

Creatividad: Procuramos el desarrollo personal-social de los estudiantes estimulando su capacidad de creación e iniciativa, la autonomía, la originalidad, la intuición y el espíritu crítico.

Convivencia: Implicamos un proceso de aceptación mutua, el trabajo en equipo, las relaciones fraternales, el respeto de las opiniones y de toda creencia, ideas o costumbres, siempre que no atenten contra los derechos de los demás

Afectividad: Comprometemos en vivencias de aprendizaje que desarrollen la interioridad, potencien la autoestima, la expresión de las vivencias y sentimientos, capacidad de empatía, admiración, sosiego y silencio; deseo de autenticidad, agradecimiento, sinceridad y la reflexión.

Esfuerzo. Impulsamos y reconocemos los valores del esfuerzo y la exigencia en el aprendizaje como una garantía de progreso personal básica para la educación integral de la persona.

Sentido Crítico: Favorecemos el desarrollo del sentido crítico entendido como una actitud no acomodaticia, ni apática en nuestra sociedad de la información, animándolos a que tengan inquietudes, iniciativa personal y pro social.

Políticas Generales

Promover el mejoramiento de la calidad de la educación, mediante la ejecución de un proyecto educativo que desarrolle el liderazgo dentro de un proceso proactivo, así como la confrontación con la experiencia en la práctica, con el fin de propiciar un cambio de actitud en relación con la manera de abordar el proceso enseñanza – aprendizaje en el aula.

Organigrama

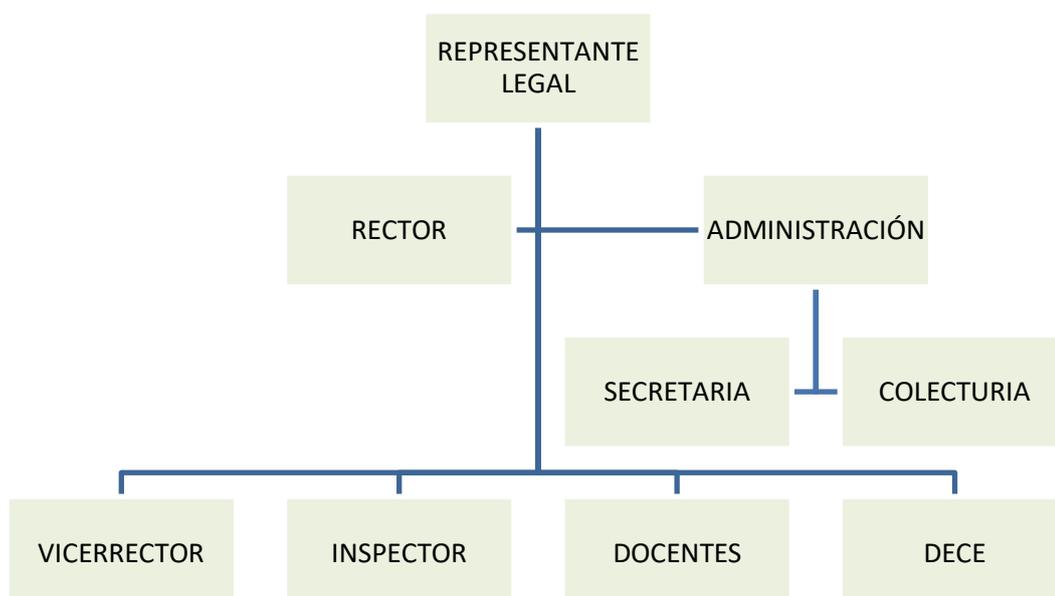


Ilustración 4 (Villamar S., 2021)

Funciones

Perfil Representante Legal

Proceso de Gestión Administrativa y Financiera, Proceso de Gestión Académica.

Funciones

1. Dirigir, coordinar, supervisar y dictar normas para el eficiente desarrollo de las actividades de la Entidad en cumplimiento de las políticas adoptadas por la Junta Directiva.
2. Presentar a la Junta Directiva los planes que se requieran para desarrollar los programas de la Entidad en cumplimiento de las políticas adoptadas.
3. Someter a la aprobación de la Junta Directiva, el proyecto de presupuesto de ingresos y gastos de cada vigencia fiscal, así como los estados financieros periódicos de la Entidad, en las fechas señaladas en los reglamentos.
4. Presentar a la Junta Directiva para aprobación, los planes de desarrollo a corto, mediano y largo plazo.
5. Representar a la Empresa como persona jurídica y autorizar con su firma los actos y contratos en que ella tenga que intervenir; así mismo representarla legalmente ante las instituciones del estado y otras entidades en defensa de los intereses institucionales.
6. Administrar las cuentas bancarias de la Entidad.
7. Celebrar los contratos con los trabajadores.
8. Velar por la correcta recaudación e inversión de los recursos de la Entidad.
9. Delegar las funciones que considere necesarias de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.
10. Presentar a la Junta Directiva informes de gestión anual y cuando ésta lo requiera.

Perfil Rector

En función del buen desarrollo de su trabajo es tolerante, respetuoso, justo e idóneo; abierto al diálogo, a la discusión y a la diferencia, fruto de su capacidad de escucha. Cultiva la humildad, la sencillez y la sensibilidad que le permite reconocer las necesidades y urgencias de la Comunidad Educativa. En todo momento manifiesta una actitud crítica, reflexiva, dinámica e interesada por encauzar su servicio desde la Pedagogía.

Funciones

Además de las funciones consagradas en el artículo 10 de la Ley 715 de 2001 y otras normas legales y reglamentarias, los rectores cumplirán las siguientes funciones (Decreto 1075 de 2015, Artículo 2.3.3.1.5.8).

1. Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
2. Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto.
3. Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento.
4. Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
5. Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
6. Orientar la ejecución del proyecto institucional y aplicar las decisiones del gobierno escolar.
7. Velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovisionamiento de los recursos necesarios para el efecto;
8. Promover el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento.
9. Establecer canales de comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

Perfil del Consejo Ejecutivo

Presentar un plan de trabajo, conocer la filosofía del colegio, conocer sus funciones, poseer capacidad de escucha y respeto por las opiniones de los demás, tener sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Funciones

1. Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la institución, excepto las que sean Competencias de otra autoridad.
2. Servir de instancia para resolver los conflictos que presenten entre docentes y administrativos con los alumnos después de haberse acordado los procedimientos previstos en el reglamento manual de convivencia.
3. Adoptar el manual de convivencia o reglamento de la institución.
4. Aprobar el plan anual de actualización académica del personal docente presentado por el rector.
5. Participar en la planeación y evaluación del P.E.I., del currículo y del plan de estudios
6. Estimular y controlar el buen funcionamiento de la Institución Educativa.
7. Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social del alumno, que han de incorporarse al manual de convivencia.
8. Establecer el procedimiento para permitir el uso de las instalaciones en la realización de actividades educativas, culturales, recreativas, deportivas y sociales de la respectiva comunidad educativa.
9. Promover las relaciones de tipo académico, deportivo y cultural con otras instituciones educativas y la conformación de organizaciones juveniles.
10. Fomentar la conformación de asociaciones de padres de familia y de estudiantes.

Perfil Docente

Un profesional con una presencia intensamente humana y afectuosa frente a sus alumnos, que vibre, escuche, guste; que conviva y viva y reflexione sobre su interacción social. Que despierte admiración por su sinceridad y coherencia entre su discurso y acción. Que tenga sentido crítico del entorno educativo y aporte su conocimiento e iniciativas para la convivencia y las metas institucionales y sea consciente de las necesidades de la educación del siglo XXI y asuma la docencia con nuevos retos

Funciones

1. Participar en la elaboración del Planeamiento y programación de las actividades institucionales de conformidad con el PEI.
2. Planear y ejecutar las actividades escolares de las asignaturas a su cargo de acuerdo con los criterios establecidos en el Plan de Estudios.
3. Dirigir y orientar las actividades escolares para lograr la formación integral establecido en el Plan de Estudios y el nivel de competencias esperado.
4. Participar en las Comisiones de Evaluación y Promoción, en el Consejo Académico y el Consejo Directivo.
5. Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas del plantel.
6. Participar en los Comités en los que sea requerido.
7. Controlar el desarrollo de los Procesos Académicos de los estudiantes.
8. Evaluar las actividades del Proceso Educativo en el que participe el estudiante.
9. Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones programadas.
10. Atender a los padres de familia de acuerdo al horario establecido.
11. Debe permanecer en el aula en charlas, orientaciones y conferencias que sean dadas por personas diferentes a los docentes y autorizadas por los directivos de la institución.

Perfil Secretaria General

Apoyar las tareas sustantivas de El Colegio dirigiendo y coordinando a los Directores Generales Académico y Administrativo, Jefes de Departamento de Apoyo y titulares de las demás unidades o áreas, en respaldo a la gestión de la Rectoría.

Funciones

1. Auxiliar al Rector en el desempeño de su gestión y suplirlo durante sus ausencias, en los términos establecidos en el Reglamento General.
2. Coordinar y supervisar las funciones de los Directores Generales Académico y Administrativo, Jefes de Departamento de Apoyo y mantener informado al Rector sobre ello.
3. Revisar los proyectos de reglamentos y disposiciones normativas que se propongan en El Colegio y someterlos a la consideración del Rector los remita a la Junta de Coordinación para su aprobación y expedición.
4. Firmar para su validez, junto con el Rector y el Director General Académico los títulos y grados que otorgue El Colegio para acreditar la conclusión de estudios cursados en el mismo.
5. Firmar diplomas, distinciones y reconocimientos cuando el Rector lo estime conducente.
6. Expedir copias certificadas de documentos y constancias que obren en los archivos de El Colegio, siempre que el solicitante acredite tener un interés legítimo y no se perjudique el interés de la institución.
7. Coordinar y supervisar los servicios de asesoría y auditoría externa que contrate El Colegio, colaborando con los asesores y el auditor en el desempeño de sus funciones.
8. Proporcionar, de acuerdo con el Rector, la información que soliciten a El Colegio los organismos e instituciones gubernamentales.
9. Realizar todas aquellas actividades necesarias para el cumplimiento de sus funciones, las que le confieren los ordenamientos institucionales y las que le sean expresamente encomendadas por el Jefe inmediato.

Perfil Vicerrector

Participar en cada uno de los estamentos de la institución donde haga parte el Rector. Asumir las funciones de animación del colegio en ausencia del Rector y velar por el cumplimiento de las funciones docentes y el oportuno aprovechamiento de los recursos necesarios para el efecto.

Funciones

1. Controlar y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, proyectos, programas y objetivos establecidos por el Consejo Superior, la Rectoría y demás órganos de decisión y gobierno de la universidad.
2. Planear, dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades de las dependencias adscritas a la vicerrectoría académica.
3. Dirigir, coordinar y controlar los procesos de autoevaluación de los programas académicos
4. Controlar los procesos de admisión, matrícula y registro de los estudiantes.
5. Controlar y evaluar el cumplimiento de los requisitos legales de los programas académicos.
6. Proponer a los organismos de dirección competentes la modificación, o reforma de normas y reglamentos académicos y la creación, fusión, supresión o suspensión de programas académicos.
7. Someter a consideración de la Rectoría el plan de formación, promoción y comisiones de estudio para docentes y personal administrativo
8. Presentar al Consejo Académico la propuesta de calendario de los programas académicos y sus modificaciones y cumplir las decisiones aprobadas.
9. Difundir y propender la práctica de los valores institucionales en la comunidad educativa.

Perfil Inspector General

Es el directivo superior, que tiene la responsabilidad de organizar, coordinar, y supervisar el trabajo armónico y eficiente del departamento de Inspectoría, velando porque las actividades del colegio se desarrollen en un ambiente seguro, de disciplina, bienestar y sana convivencia.

Funciones

1. Programar los horarios de clases y de colaboración, previa consulta a Rectoría y organismos técnicos.
2. Cautelar el cumplimiento del horario de trabajo de todo el personal.
3. Velar por la buena presentación y aseo del Colegio
4. Control de asistencia alumnos.
5. Integrar el equipo de Coordinación Directiva.
6. Integrar el equipo de Evaluación del desempeño docente y administrativo.
7. Cumplir las órdenes técnico pedagógico emanado de Rectoría.
8. Mantener actualizado el inventario del Colegio.
9. Resguardar las condiciones Higiénicas y de seguridad de todas las dependencias.
10. Asesorar a la Rectoría en el ámbito que le compete.
11. Participar de las reuniones técnicas, administrativas y pedagógicas del Colegio.
12. Elaborar los informes solicitados por los organismos superiores.
13. Mantener actualizado los antecedentes personales de los alumnos.

Perfil DECE

Es un servicio destinado a cumplir varias funciones al interior de un establecimiento educativo. Vigilar el bienestar psicológico, cognitivo y afectivo de los estudiantes.

Funciones

1. Función preventiva
2. Función de atención
3. Función de coordinación
4. Función de mediación
5. Función de seguimiento
6. Función de supervisión y evaluación
7. Función de capacitación e investigación.

3.2 Diseño de la investigación

Diseño Científico

(Ruiz, 2007)“ El autor indica:

Al Hablar del método científico es referirse a la ciencia(básica y aplicada) como un conjunto de pensamientos universales y necesarios, y que en función de esto surgen algunas cualidades importantes, como la de que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad (pág. 3)“

Es decir nos ayuda a poder buscar a los pasos que se deben utilizar para poder llegar a la meta, por medio de explicaciones coherentes y lógicas, lo que afianza la verificación de la investigación.

Diseño de Acción

(Salgado, 2007)La finalidad de la Investigación-Acción es resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. (pág. 73).

Es tipo de investigación ayudará entender las experiencias como comportamiento y experiencias de los individuos y a recopilar las información necesaria.

Diseño Comparativo

(Pavón, 2010)Estudio en el cual existen dos o más poblaciones y donde se quieren comparar algunas variables para contrastar una o varias hipótesis centrales (pág. 6)

Permitirá realizar en la investigación una comparación del personal que labora en el plantel como el departamento de docentes y administrativos para poder recopilar información.

3.3 Tipos de Investigación

La investigación guarda un conjunto de herramientas que se convierten una parte fundamental para llegar a la profundidad de lo que se desea conocer y estudiar, ya que al escoger los métodos precisos permitirá realizar un buen trabajo de investigación.

Cuadro 2 **Prototipos**

Exploratoria	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
Tiene como objetivo la aproximación a fenómenos novedosos. Siendo su objetivo obtener información que permita comprenderlos mejor; aunque posteriormente esta no sea concluyente. (Arias, 2020)	Va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos. (Sampieri R. H., 2014)	Analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. (Arias, 2021)	Mide el grado de relación entre las variables (dependiente e independiente) de la población. (ESTERO, 2008)

Elaborado por (Villamar S. , 2021)

En el presente proyecto de investigación se utilizará la explicativa y la correlacional que me ayudarán a ver estudiar los fenómenos que se están dando así mismo las estudiar totalmente las variables para llegar a la solución del problema.

Al utilizar el **método explicativo** será muy útil porque ayudará a examinar de manera profunda el fenómeno que se está dando entre el personal

docente y administrativo y recopilar los datos más importantes y sus necesidades para lograr establecer un buen plan de motivación que logre mejorar la estabilidad emocional del personal de la Institución.

El método correlacional permitirá estudiar a fondo que necesita nuestro personal en la parte motivacional para poder lograr que su desempeño profesional sea de calidad para el bienestar y productividad de la institución.

3.4 Población

(Gomez, 2016)El autor indica:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, etc. (pág. 202).

Aquí nos da a entender que la población no es únicamente personas es de acuerdo al tema de investigación.

(Población, 2020) "Por población se hace referencia habitualmente al conjunto de seres humanos que hacen vida en un determinado espacio geográfico o territorio".

(Westreicher, 2020)"Cabe señalar que puede hablarse de población de países, localidades o cualquier delimitación geográfica con autonomía política. Así, conocer la población de una ciudad es importante".

Tomando en consideración los conceptos sobre población nos hacen comprender que la población es una parte del universo que podemos

tomar en consideración para poder empezar a delimitar para iniciar el estudio.

Población Finita

(Gomez, 2016)El universo finito es aquel donde los elementos que lo constituyen pueden ser delimitados y cuantificados. (pág. 203).

Es decir la población es reducida en la que se va a trabajar y se puede contar sin problema alguno.

(Francisco, 2019)“Es aquella en la que el número de valores que componen tiene un fin”.

Cuando la población es pequeña nos permite obtener una información directa y acertada.

(Lopez P. , 2015) Si el tamaño de la muestra es muy pequeño respecto a la de la población (habitualmente se admite que represente menos del 5%) se suele considerar infinita la población (pág. 7).

Esto nos indica que la población finita es una parta muy pequeña que se toma para el estudio.

Población Infinita

. (López J. F., 2019) “Se trata de aquella población que no tiene fin. Aunque puede que sea finito, el número es tan grande y desconocido que estadísticamente se asume como infinito”.

Esto nos da a entender que la población que se vaya a investigar es tan grande que no obtendremos un número exacto.

(Francisco, 2019) Afirma que es la población que no tiene término.

Es la población que tiene un gran número la cual es difícil de contabilizar por su numeración tan amplia.

Cuadro 3**Universo**

Elementos	Cantidad
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector General	1
Secretaría General	2
Colecturía	1
Docentes	16
Total	22

Elaborado por (Villamar S. , 2021)

3.5 Muestra

Una muestra estadística es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. (López j. F., 2019).

Es decir tomamos en cuenta un número de personas o cosas para poder realizar el estudio respectivo y poder llegar a investigar más a fondo sobre el proyecto que se está estudiando.

(Borrego, 2008) El autor indica:

En aquellas ocasiones en las que no resulta posible estudiar cada uno de los elementos de una población, ya sea por razones económicas, de rapidez en la obtención de la información deseada, de personal disponible. Etc. Lo que hacemos es trabajar con una muestra. La característica más importante que debe tener dicha muestra es la representatividad, que es la que garantiza que el estudio realizado en ella pueda ser extrapolado o la población de la que ha sido extraída, proceso, que se llama inferencia. (pág. 3).

Este método permitirá tomar una parte de la población del lugar donde se está dando el problema el cual necesita de una investigación más profunda y de esta manera vamos logramos extraer mejor la información y los datos que nos aportará a tener una idea más clara.

3.6 Tipos de Muestras

(Lopez P. , 2015) El autor indica:

El diseño de una muestra puede seguir estratégicamente distinta que identifican diferentes tipos de muestreo. Una primera distinción fundamental es la que los clasifica en función de si son probabilísticos o no:

a) **Muestreo Probabilístico:** Aquel muestreo en que de forma escrita, todas las unidades de la población tienen una probabilidad conocida de ser incluidas en la muestra, y , por lo tanto también se conoce la probabilidad de obtener cada una de las muestras mediante un procedimiento de aleatorización. En esta categoría se encuentran: Muestreo aleatorio simple, Muestreo sistemático, muestreo estratificado, muestreo por conglomerados, muestreo polietápico. El muestreo probabilístico, además, se puede considerar una distinción cuando los diferentes elementos de la muestra o bien son idénticos o similares y tienen la misma probabilidad de ser elegidas o bien esta probabilidad es diferente (pág. 18).

(Otzen, 2017)El autor indica:

Muestreo no probabilístico: a) Intencional: Permite seleccionar casos característicos de una población limitado la muestra solo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña. b)

Por conveniencia: permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Estos, fundamentado en la convivencia accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. c) Accidental o consecutivo: Se fundamenta en reclutar casos hasta que se completa el número de sujetos necesario para completar el tamaño de muestra deseado. Estos se eligen de manera casual, de tal modo que quienes realizan el estudio eligen un lugar, a partir del cual reclutan los sujetos a estudios de la población que accidentalmente se encuentren a su disposición (pág. 230).

3.7 Métodos de investigación

Métodos Teóricos

Método lógico-deductivo, Método inductivo-deductivo, Método análisis-síntesis, Método hipotético deductivo, Método histórico, Método estadístico, y Observación.

(Ruiz J. , 1976) El Autor indica:

La aplicación del **método histórico** exige una serie de fases en la investigación, que resultan imprescindibles para llegar a construir la historia. En cada una de ellas hay que alcanzar unos objetivos determinados y usar unas técnicas que hoy en día se encuentran bastante perfeccionados (pág. 449).

En la presente investigación se utilizará el método histórico ya que nos ayudará revisar los procedimientos utilizados y superar lo que nos está afectando.

Método de Análisis y síntesis

Es la separación en forma individual, dividir, fraccionar, descomponer que es el (análisis) y la unión racional de los conjuntos estudiados de un todo, los motivos y causas que es la síntesis. (Técnicas de Estudio y métodos, 2017)

También es importante integrar el método de análisis y síntesis lo cual nos permitirá conocer a profundidad la realidad del dilema y tomar mejores decisiones, al realizar el proyecto de investigación.

3.8 Técnicas e Instrumentos de la investigación

Cuadro 4 Procedimiento

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Formulario
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: (Villamar S. , 2021)

Entrevista

La entrevista es una forma oral de comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación a un objetivo. (Ibañez, 2004, pág. 10).

Nos ayuda a poder reunir información de la persona a quien le dirigimos la entrevista para poder tener una idea más clara de los objetivos que tenemos para avanzar el proyecto.

(Folgueiras, S.F.)Indica el Autor:

El principal objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas. Siempre, participan como mínimo dos personas. Una de ellas adopta el rol de entrevistadora y la otra el de entrevistada, generándose entre ambas una interacción en torno a una temática de estudio. (pág. 2).

Al realizar la entrevista debe ser personal, directo al tema que se desea desarrollar con preguntas claves y concretas que nos ayuden con tema de investigación que se está desarrollando.

Encuesta

(Cabrera, 2013) “Abarca tanto una técnica de recolección de datos como un procedimiento apto para la evaluación del estado de la opinión pública” (pág. 1).

Es decir se recopila preguntas cerradas, las cuales se realizan a un grupo de personas o muestra.

(Lopez P. , 2015)El autor indica:

Es la investigación social. La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas (cuadro de registro) que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista doce es característico el anonimato del sujeto. (pág. 8).

La encuesta es de gran ayuda para la persona q está recopilando información de los datos que arroje al término de la encuesta, aquí también es muy oportuna de realizar ya que por lo general es anónima y de esa manera el investigador logra obtener mayor información.

3.9 Procedimientos de la Investigación

La Entrevista

Se realizará al Rector y Vicerrector de la Institución.

Esta será de manera informativa para conseguir una información concreta se formularán cinco preguntas las cuales tendrá opción a responder de manera abierta para que puedan expresarse libremente, se llamará al entrevistado con tiempo para concretar la fecha y hora, se debe tener un

cuaderno de notas y bolígrafo, se debe ser puntual al iniciar la entrevista debemos tener una buena conversación sencilla la cual debe durar de una a dos horas como máximo.

La Encuesta: Se realizará a todo el personal docente y administrativo.

Una vez que se ha establecido los objetivos, delimitar la población a dirigirnos, se diseñará un cuestionario el cual tendrá diez preguntas de contestación cerrada de elección múltiples de acuerdo al tema de investigación que se está tratando el proyecto siendo estas de manera anónimas.

Una vez culminado la recolección de la información se contabilizará y procesará para su respectivo análisis, para calcular los porcentajes y posteriormente presentar en un gráfico estadístico

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Aplicación a las técnicas e instrumentos

Encuesta

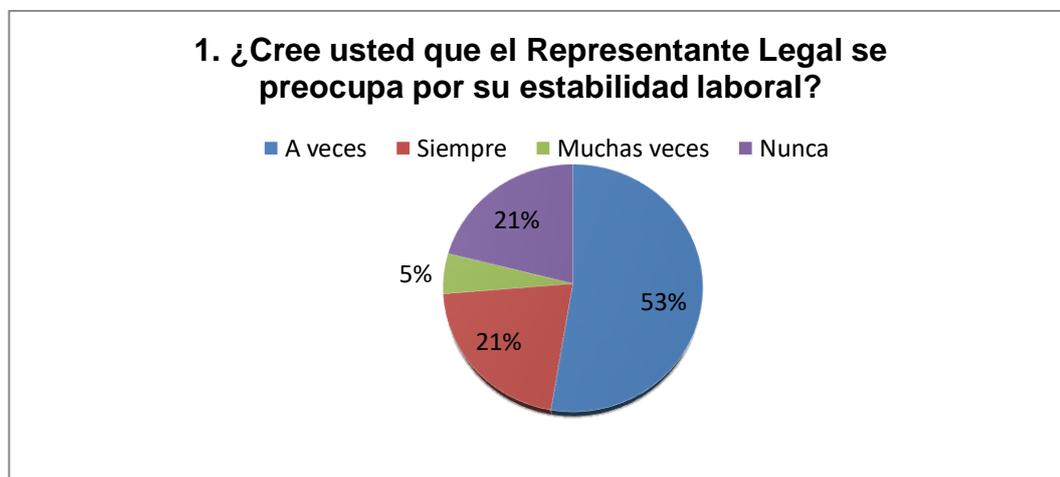
1. ¿Cree usted que el Representante Legal se preocupa por su estabilidad laboral?

Cuadro 5 Estabilidad Laboral

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	10	53%
Siempre	4	21%
Muchas veces	1	5%
Nunca	4	21%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 5 Estabilidad Laboral



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 6, podemos observar que indican un 53% a veces, el 21% dice que siempre, el 5% indica que muchas veces y un 21% dice que nunca, lo que os permite interpretar que existe una notable desconfianza y piensan que el Representante Legal no se preocupa por su estabilidad.

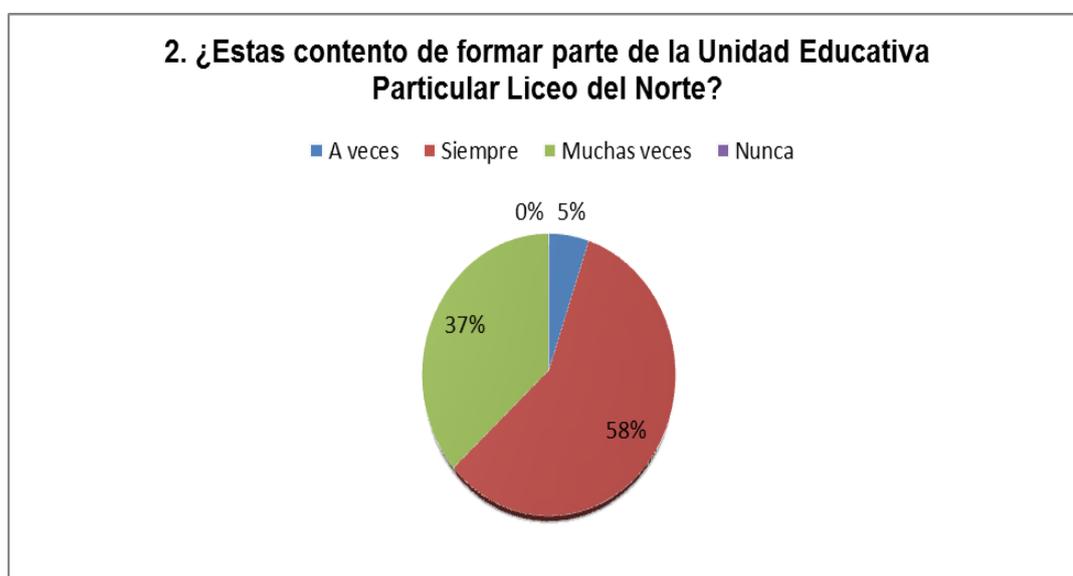
2. ¿Estas contento de formar parte de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte?

Cuadro 6 Formar parte

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	1	5%
Siempre	11	58%
Muchas veces	7	37%
Nunca	0	0%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 6 Formar parte



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 7, podemos observar que el 58% del personal se encuentra contento de formar parte de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, un 37% indica que muchas veces, estos nos deja apreciar que la mayor parte del personal se encuentra satisfecho de estar dentro de la institución educativa, sin olvidar que las personas que no siempre se encuentran contentas debemos apoyar a que logren establecerse y sentirse seguros de pertenecer al plantel.

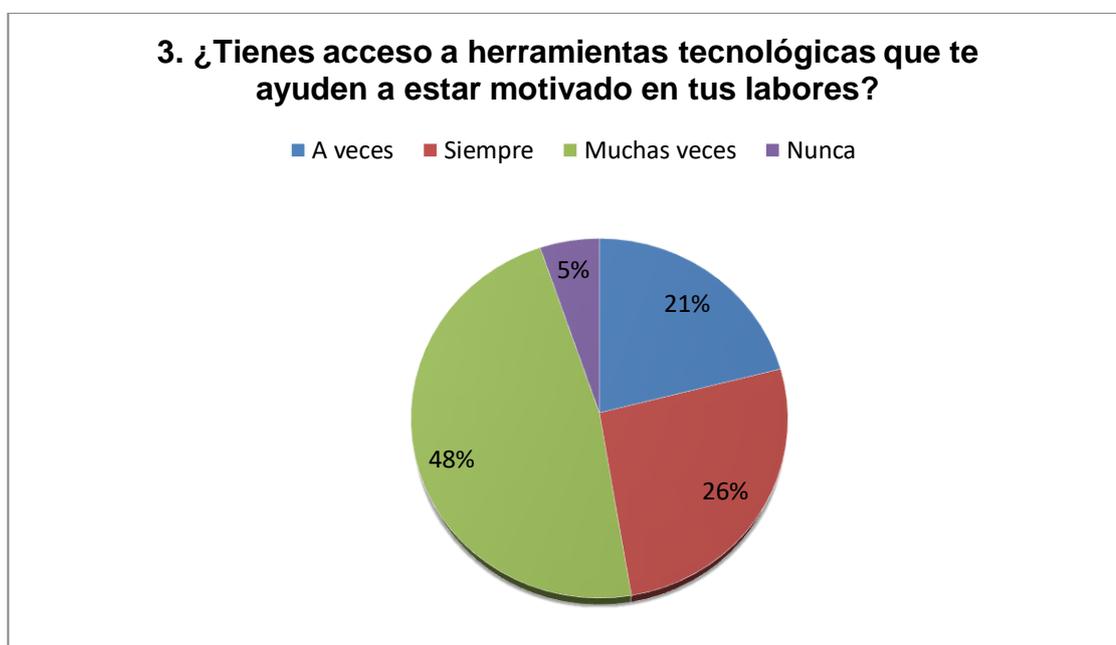
3. ¿Tienes acceso a herramientas tecnológicas que te ayuden a estar motivado en tus labores?

Cuadro 7 Herramientas tecnológicas

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	4	21%
Siempre	5	26%
Muchas vece	9	48%
Nunca	1	5%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 6 Herramientas tecnológicas



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

La ilustración 8, nos permite observar que tenemos un 26% del personal que indican que a veces tienen acceso un 26% que indica que siempre tienen acceso, un 48% que responde que muchas veces tienen el acceso y solo un 5% que expresa que nunca ha tenido acceso a las herramientas tecnológicas para realizar sus labores, esto debemos considerarlo como relevante ya que la institución debe brindar todo el apoyo tecnológico en todo momento a sus personal y de esta manera lograr que todos sus empleados se sientan conformes al poder acceder a la tecnología que maneja la institución.

4. ¿Has recibido un tipo de motivación laboral como reconocimientos o incentivos por alcanzar tus objetivos por parte de los directivos?

Cuadro 8 Reconocimientos o incentivos

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	7	37%
Siempre	0	0%
Muchas vece	1	5%
Nunca	11	58%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 8 Reconocimiento o incentivos



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 9, podemos observar que un 37% del personal indica solo que a veces han recibido una motivación laboral, muchas veces solo un 5% y nunca el 58% indican que un ha recibido ningún tipo de reconocimientos o incentivos lo que nos hace entender que los directivos deben estudiar bien este punto ya que el personal no se siente motivado de ninguna manera por sus jefes.

5. ¿Cree usted que la institución debe darle más importancia a la motivación laboral para tener un mejor desempeño profesional?

Cuadro 9 Desempeño profesional

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	1	5%
Siempre	15	79%
Muchas veces	3	16%
Nunca	0	0%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 9 Desempeño profesional



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 10, podemos observar que el 5% indica que a veces, muchas veces 16%, siempre un 79% indican que la institución debe darle más importancia y brindarles motivación laboral y de esta manera lograr desarrollar un mejor desempeño profesional. Con estos nos podemos volver a notar que el personal no se siente nada motivado por lo que se necesita de manera urgente brindar esa importancia a la motivación laboral.

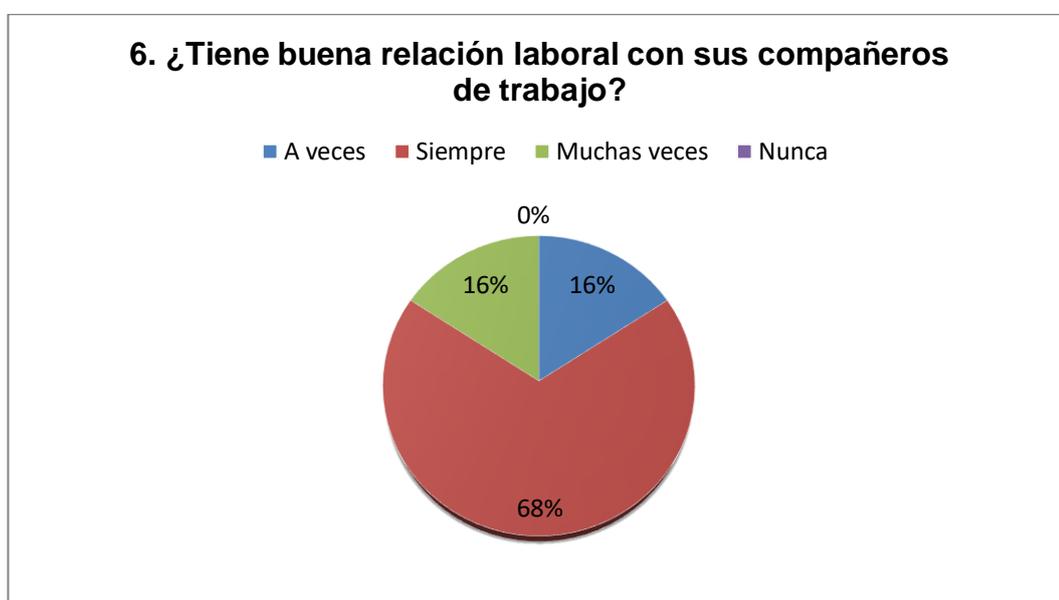
6. ¿Tiene buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?

Cuadro 10 Compañeros de trabajo

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	3	16%
Siempre	13	68%
Muchas veces	3	16%
Nunca	0	0%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 10 Compañeros de trabajo



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 11, podemos observar que el 16% responde que a veces, el 68% indica que siempre, y el 16% muchas veces, con lo que podemos darnos cuenta que existe un buen compañerismo y que se puede trabajar en grupo ya que se sienten estar rodeados de una buena relación laboral.

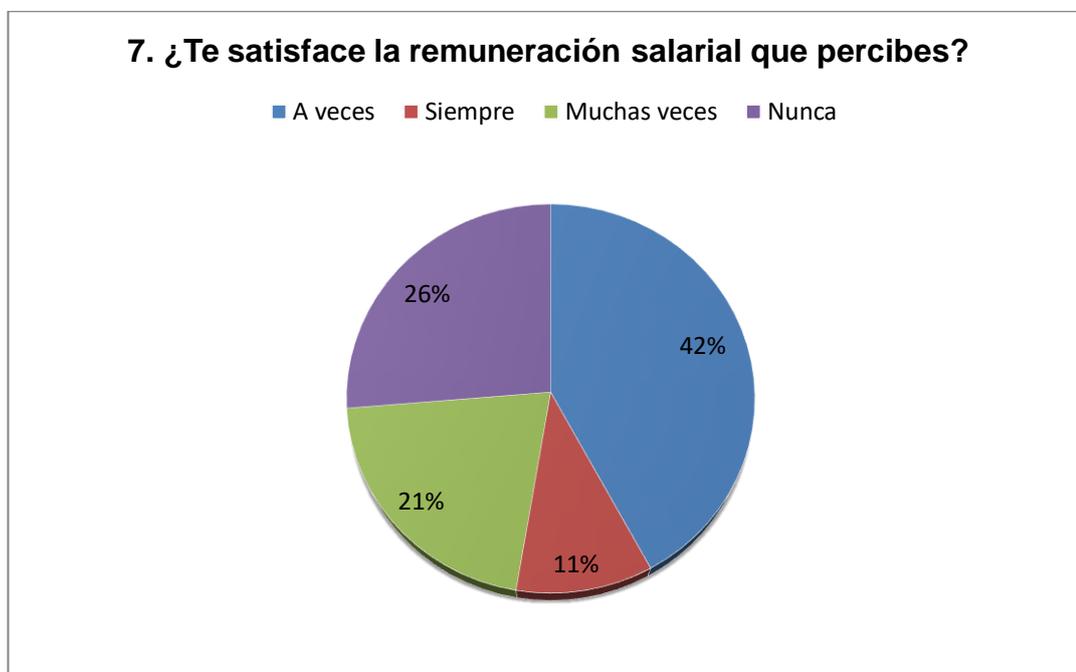
7. ¿Te satisface la remuneración salarial que percibes?

Cuadro 11 Remuneración salarial

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	8	42%
Siempre	2	11%
Muchas veces	4	21%
Nunca	5	26%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 11 Remuneración salarial



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 12, observamos que el 42% indica que a veces, el 11% dice que siempre, muchas veces indican el 21%, y el 26% han respondido nunca, revisando estos porcentajes podemos ver un buen número se encuentran algo cómodos con la remuneración, pero se debe trabajar en los demás empleados que no se encuentran tan convencidos de su remuneración y poder estudiar la manera para revisar sus sueldos y tener una mejor armonía.

8. ¿Crees que la institución se alinea a tus objetivos profesionales?

Cuadro 12 **Objetivos profesionales**

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	8	42%
Siempre	2	11%
Muchas veces	9	47%
Nunca	0	0%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 12 **Objetivos profesionales**



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la Ilustración 13, vemos los siguientes porcentajes en el que indican un 42% a veces, siempre responden un 11% y muchas veces un 47%, con lo que podemos interpretar si tenemos la mayoría del personal se encuentra optimo que la institución si se alinea a los objetivos de cada uno pero a si mismo se observa que el resto se encuentra dudoso por lo que es recomendable poder identificar por qué motivo no está acorde a sus objetivos

9. ¿Piensas que la institución te da buena oportunidad de desempeño profesional?

Cuadro 13 Buena oportunidad

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	4	21%
Siempre	7	37%
Muchas vece	7	37%
Nunca	1	5%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Iluminación 13 Buena oportunidad



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 14, podemos observar que el personal responde un 21% incida que a veces, un 37% indica que siempre, un 37% indican que muchas veces y un mínimo del 5% dice que nunca, se puede notar que al ver los porcentajes el personal tiene en mente que si tienen una buena oportunidad para desempeñarse de manera profesional el 37 % que indican que siempre y muchas veces nos da a notar que ven a la institución de manera positiva para poder desempeñarse profesionalmente.

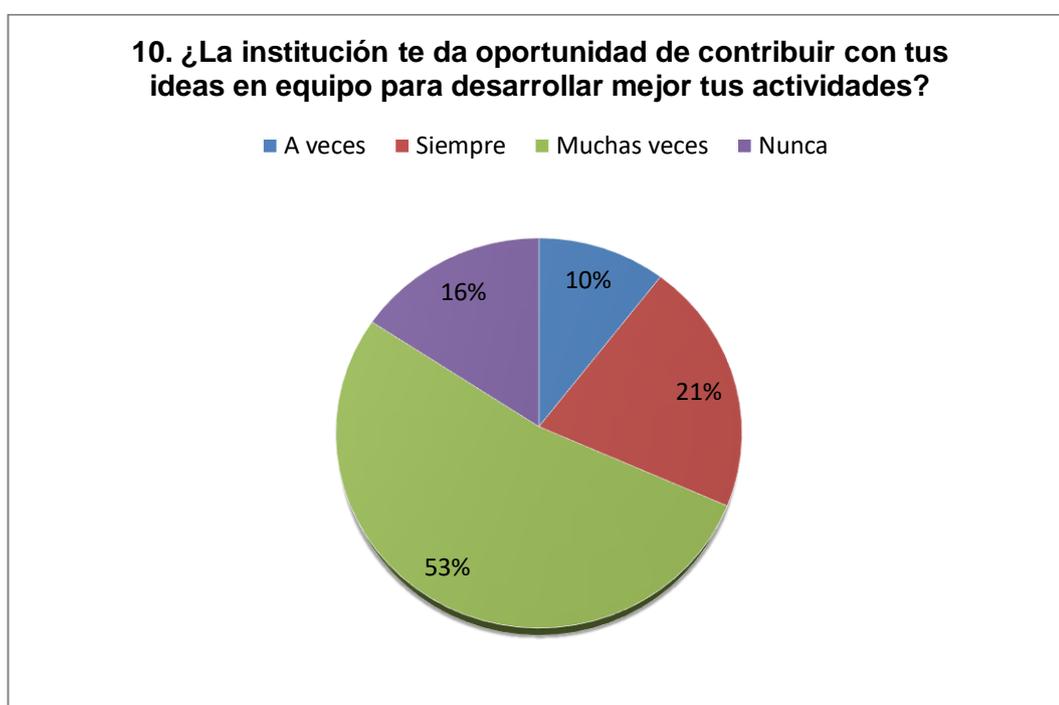
10. ¿La institución te da oportunidad de contribuir con tus ideas en equipo para desarrollar mejor tus actividades?

Cuadro 14 Contribuir ideas

Opciones	Cantidad	Porcentaje
A veces	2	10%
Siempre	4	21%
Muchas veces	10	53%
Nunca	3	16%

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Ilustración 14 Contribuir ideas



Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Análisis e interpretación

En la ilustración 15, podemos observar que responden a veces con un 10%, un 21 % responden que siempre, el 53% indican muchas veces, y un 16% responden que nunca, con este porcentaje podemos darnos cuentas que también tenemos un porcentaje más de la mitad indican que muchas veces lo que nos hace notar que no se encuentran tan convencidos en que la institución permita contribuir con ideas por lo que se debe trabajar en este punto para que el personal se pueda sentir mas comprometido y que sus ideas sean tomadas en cuenta para las diferentes actividades.

Entrevista
1. ¿Tienes buena relación laboral con tu personal docente y administrativo?
<p>Rector: Si</p> <p>Vicerrector: Sí, y manifiesto que es asertivo de mi parte porque trato de mantener siempre la armonía y empatía en cada caso que se presente con cada compañero docente y administrativo</p>
2. ¿Le brinda a su personal de trabajo los equipos y materiales necesarios para su desempeño laboral?
<p>Rector: Si</p> <p>Vicerrector: No en su totalidad, porque si se trata de equipos tecnológicos (laptops o desktops) son muy pocas las que están en buen y regular estado. Con respecto a los materiales, como textos de consulta; si lo tienen y son los del Programa Más Libro. Guías para el buen desempeño del docente fueron proporcionadas por el Rector Ing. José Franco Solís y difundidas por medio del Vicerrector Académico Prof. Santiago Echeverría. Plataforma educativa IDUKAY, el cual es un medio interactivo para estar comunicado de las actividades curriculares y extracurriculares que se realizan; proceso de calificaciones. Además de los asesoramientos virtuales por medio de sesiones en la plataforma Zoom.</p>
3. ¿Te das el tiempo necesario para escuchar las opiniones de tus empleados para el desarrollo de su trabajo?
<p>Rector: Si, aparte de escuchar, brindar el espacio para que realice creaciones y genere nuevas ideas.</p> <p>Vicerrector: Diría que en un 50%, ya que mis labores no me permiten estar pendiente al 100%. Aunque cuando me solicitan trato de estar casi en el momento preciso de su solicitud. Las opiniones son recibidas y conforme se desarrolle la conversación se va buscando una solución o guía para encontrar el bienestar del compañero de trabajo, claro está que hay procesos que seguir y tal vez en ciertos casos no se obtenga una respuesta de inmediato</p>
4. ¿Cree usted que brinda motivación laboral a su personal docente y administrativo?
<p>Rector: Si, aunque uno o dos no quieran salir de su zona de confort tomando</p>

<p>actitudes muy personales, lo cual no significa que sea institucional.</p> <p>Vicerrector: Desde mi cargo como Vicerrector y encargado del Departamento de Recursos Humanos, se busca armonizar cada situación emocional, canalizando y buscando la satisfacción de quien está pidiendo ser escuchado; con esto quiero manifestar que estoy para ayudar y guiar, siempre con una sonrisa. Como digo “la sonrisa es la puerta al optimismo”</p>
<p>5. ¿Estaría de acuerdo en implementar un plan de mejoras motivacional para el personal que usted dirige?</p>
<p>Rector: Si, debe ser una constante, estar institucionalizado como parte de la mejora permanente.</p> <p>Vicerrector: Por supuesto que “SI”; cabe recalcar que el plan de mejoras debe y tiene que ser en todos los aspectos de cada individuo, en este caso todos los colaboradores de la Unidad Educativa Particular “Liceo del Norte”; es decir en la parte emocional, psíquica, afectiva, espiritual, económica y laboral.</p>
<p>Análisis e interpretación</p> <p>De acuerdo a las respuestas del Señor Rector y Vicerrector de la Institución podemos notar que si existe de parte de ellos para con el personal buena comunicación tratando todo el en tiempo de ser muy asertivos y empáticos, también se ha brindado la parte tecnológica pero se debe implementar más equipos, así mismo intenta todo el tiempo de darle apertura para escuchar a los empleados docentes y administrativos que aportan para mejorar la labor diaria en la institución. Y si están de acuerdo en poder implementar el plan de mejoras que aporte de manera positiva ya que se sienten bastante desmotivados en su parte emocional y económica.</p>

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Plan de Mejoras de Motivación Laboral

Componentes del Plan de Mejoras

- 1. Aspecto a mejorar:** Corresponde a las debilidades de los criterios que se estamos evaluando.
- 2. Plan de Acción:** Es el plan específico que apunta a mejorar una debilidad sea total o parcial, dependiendo si existen más planes de acción a una misma debilidad. Además, permite organizar y plantear estratégicamente las acciones, talento humano, procesos, instrumentos y recursos disponibles hacia el logro de, los objetivos y metas.
- 3. Actividades del Plan de Mejoras:** Son todas las tareas o eventos destinados al cumplimiento del plan de acción. Señala los pasos lógicos o el camino que se debe seguir para contribuir al logro de las metas. Las actividades se deben responder a las preguntas ¿Qué se debe hacer? Y ¿cómo se debe hacer?
- 4. Meta:** Es el compromiso de cumplir la actividades. Establecer metas, se debe asegurar que son cuantificables y que están directamente relacionadas con el plan de acción y actividad.
- 5. Responsables:** Corresponde al cargo académico dentro de la institución, de la persona que realizará la actividad.
- 6. Fecha de Inicio y de termino:** Corresponde a la fecha en la se iniciará y finalizar la actividad.
- 7. Costos:** Es el valor que se le da por las actividades que se van a realizar.

Plan de Motivación Laboral

Aspecto a Mejorar	Objetivo	Actividades	Responsable	Meta	Fecha de inicio y termino	Costo
Motivación Laboral	Diseñar un plan de mejoras que permita a la Institución tener personal motivado en sus labores diarias	<p>Estudiar métodos eficaces que permitan una mejor comunicación entre los directivos y personal de labores y poder coordinar los incentivos o reconocimientos.</p> <p>Realizar encuentros deportivos para que el personal logre desestresarse.</p> <p>Organizar viajes que aporten a la unión de equipo</p>	Coordinador de RRHH.	Que el personal de la institución realice sus labores con total optimismo, motivado, seguro de que su trabajo será siempre incentivado y recompensado al 100%.	01/10/2021 30/12/2021	600,00
Desempeño Profesional	Realizar capacitaciones periódicas que permita entender al personal que su desempeño es importante así como su trabajo en equipo.	<p>Realizar un estudio periódico al personal para medir su desempeño.</p> <p>Identificar los temas y contenidos para las futuras capacitaciones</p>	Coordinador de RRHH.	Lograr que el personal docente y administrativo continúe preparándose profesionalmente al 100%.	04/01/2022 4/02/2021	350,00

Elaborado por (Villamar, S., 2021)

Conclusiones

- Gran parte de los empleados se siente bien de formar parte de la institución educativa, sin embargo no debemos despreocuparnos de los demás colaboradores que no están seguros de estar bien.
- Se debe estudiar la manera de poder proveer a los empleados de más equipos tecnológicos para realizar sus actividades.
- Los empleados se encuentran desmotivados y necesitan ser incentivados y reconocidos por las actividades que realizan diariamente.
- Los empleados docentes y administrativos mantienen buena relación laboral en la institución lo que indica que hay optimismo y colaboración en equipo.
- No existe un plan de mejoras de motivación laboral para lograr una mejor productividad en la institución.

Recomendaciones

- Incentivar a todo el personal docente y administrativos realizando actividades deportivas, viajes, paseos que aporten para la unión del equipo.
- Analizar la parte financiera de la institución para lograr dotar a la institución de más equipos tecnológicos y de esta manera los empleados también puedan hacer uso de estos
- Estudiar la manera de poder reconocer e incentivar a los empleados de la institución de manera que se sientan todo el tiempo de buen ánimo en sus labores diarias.
- Realizar capacitaciones para el personal docente y administrativo con temas que ayuden a su motivación laboral para que continúen laborando día a día con mayor optimismo y entusiasmo.
- Elaborar un plan de mejorar de motivación laboral, que ayude al personal docente y administrativo a lograr tener mayor motivación y que su esfuerzo sea reconocido.

Bibliografía

(s.f.).

(s.f.). 215.

Alvarez, O. (5 de noviembre de 2008). *El Blog Salmón*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad>

Ambrus, S. (julio de 2017). *BID Mejorando Vidas*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/esta-america-latina-fallando-a-sus-trabajadores/>

Arana, M. (2016). *El desempeño laboral y la productividad en e área de comercialización de la empresa Icapar de la ciudad de Machala*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

Arechavala, S. (2010). La calidad del trabajo en la Unión Europea. *Asociación internacional de Economía Aplicada*, 1-22.

Arellano, M. (2021). *La gestión administrativa y su influencia con el crecimiento empresarial en el sector caalizado del Cantón Cevallos*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Arias, E. R. (05 de febrero de 2021). *Economipedi.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

Armijos, A. (2007). *Desempeño y motivación del personal que labora en el Banco Bolivariano C.A. sucursal Cuenca*. Cuenca: Universidad de Cuenca .

Bembibre, C. (Octubre de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/imprescindible.php>

Borrego, S. (Noviembre de 2008). *Población y Muestra*. Obtenido de https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_12/SILVIA_BORREGO_1.pdf

Cabrera, M. D. (2013). *La Encuesta como Herramienta de Investigación*.

Cguevara, j. (18 de abril de 2017). *Club Ensayos*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/A-Motivaci%C3%B3n-Laboral-surge-alrededor-del-a%C3%B1o-de/3926160.html>

Chavez, H. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. facultad de Ciencias Administrativas. Maestrías en Gestión de Talento Humano.

Chiavenato, I. (s.f.).

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

Coelho, F. (17 de mayo de 2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/metodologia/>

Constitución de la República del Ecuador. (2008).

- Coll, F. (25 de marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Collins, W. (2005). *The Free Dictionary*. Obtenido de <https://es.thefreedictionary.com/patronales>
- Cruz, J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Barranquilla, Colombia: Fundación Universidad del Norte.
- Definiciona.com*. (31 de agosto de 2018). Obtenido de <https://definiciona.com/salvedad/>
- Enciclopedia Económica*. (2018). Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
- Equipo editorial, E. (29 de septiembre de 2020). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/observacion/>
- Equipo editorial, E. (5 de agosto de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/fisiologia/>
- Esperanza, P. (Septiembre de 2010). *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Espinoza, A. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 90.
- Esquibel, D. A. (mayo de 2002). *Universidad Autonoma de Nuevo Leon*. Obtenido de Tesis: Motivación Laboral: <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- ESTERO, U. N. (2008). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*.
- Executive(HSE), H. &. (2020). *Estrés realcionado con el trabajo*. Obtenido de <https://www.bupalud.com.ec/salud/mental/Estres-relacionado-trabajo>
- Folgueiras, P. (S.F.). *La Entrevista*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Francisco, J. (09 de Octubre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- Francisco, J. (09 de Octubre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- García, I. (19 de septiembre de 2017). *Economía simple.net*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/retribucion>
- García, V. (2012). *La motivación Laboral, estudio descriptivo de agunas variables*. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, jurídicas yy de comunicación.
- Gardey, J. P. (2010). *Definición. DE*. Obtenido de <https://definicion.de/comercializacion/>
- Gomez, A. (abril-junio de 2016). *Revista Alergia México RAM*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

- Gomez, A. (abril-junio de 2016). *Revista Alergia México RAM*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Gonzalez, R. (2007). *Calidad de vida en el trabajo, un termino de moda con problemas de conceptualización*. Xalapa, Mexico: Universidad Veracruz del Estado de Mexico.
- Gonzalez. (01 de marzo de 2017). Obtenido de RRHHDigital: <http://www.rrhhdigital.com/noticia/122875/Espana-cuarto-pais-europeo-en-el-ranking-de-satisfaccion-de-los-empleados-en-su-lugar-de-trabajo->
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensión y Beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 215.
- Huilcapi-Masacon, M. R. (02 de marzo de 2017). *Dialnet-Motivacion-5889721.pdf*. Obtenido de Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial: <file:///C:/Users/Liceo%20del%20Norte/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf>
- Ibañez, A. A. (2004). *El proceso de la entrevista: Conceptos y modelos*. Mexico: Limusa S.A.
- La motivación en el trabajo*. (10 de febrero de 2006). Obtenido de https://cursoco.weebly.com/uploads/3/9/6/9/3969131/casos_de_motivacion.pdf
- Lopez, J. F. (09 de octubre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- López, J. F. (09 de Octubre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- López, j. F. (08 de noviembre de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Lopez, P. (2015). *La Encuesta*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Lopez, P. (febrero de 2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Lopez, P. (febrero de 2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Luca, M. D. (2017). *Competencias profesionales de los estudiantes de Enfermería del Instituto Bolivariano*. Guayaquil: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.
- Marchis, G. D. (junio de 2007). *Organización y Psicología en la Organización Interna*. Obtenido de https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Piramide-de-las-necesidades-de-Maslow_fig1_242654442
- Martinez, M. (07 de marzo de 2016). *Desmotivación lbaoral: un problema para la empresa y ell trabajador, ¿cómo superarla?* Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>

- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid(España): Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Mazariegos, A. (23 de junio de 2016). *Glocal Thinking*. Obtenido de <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Merino, J. (01 de marzo de 2017). *RRHH Digital*. Obtenido de http://www.rrhhdigital.com/secciones/122875/index.php?id_seccion=45&id_subeccion=216
- Merino, J. P. (2008). *Definición.De*. Obtenido de <https://definicion.de/organizacion/>
- Navarro, J. (julio de 2012). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/negocios/adquisicion.php>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Dialnet*, 133,145.
- Otzen, T. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pavón, P. (2010). *Metodología de la Investigación II*. Xalapa: Universidad Veracruzana Insitute ciencias de la salud.
- Pearson, C. (2018). La manera inteligente de responder a negativas en el trabajo. *Harvard Deusto*, <https://www.harvard-deusto.com/la-manera-inteligente-de-responder-a-negativas-en-el-trabajo>.
- Pearson, C. (2018). Las inteligente de responder a en el trabajo. *Revista Harvard Deusto*, 22.
- Peiro, A. (16 de julio de 2015). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/demanda.html>
- Perez, J. (2010). *Definición.De*. Obtenido de <https://definicion.de/ambito/#el-concepto-en-la-programacion-y-en-la-musica>
- Perez, J. (2014). *Definición. DE*. Obtenido de <https://definicion.de/recopilacion/>
- Perez, J. (2020). *Definición.De*. Obtenido de <https://definicion.de/desinteres/>
- Perez, M. (23 de julio de 2021). *Definición Labrol*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/laboral/>
- Población*. (06 de julio de 2020). Obtenido de <https://www.significados.com/poblacion/>
- Porto, J. P. (2013). *DEFINICIÓN DE*. Obtenido de <https://definicion.de/?s=PROFESIONAL>
- Porto, J. P. (2017). *DEFINICIÓN D*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- QuestionPro*. (2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>
- Quiroa, M. (10 de enero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/artesano.html>

- RAE. (2014). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/incidencia>
- RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/subsidiariedad>
- Ramos, M. (17 de abril de 2013). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>
- REA. (Octubre de 2014). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/gratificaci%C3%B3n>
- Real Academia Española*. (2014). Obtenido de <https://dle.rae.es/eficacia>
- Rivas, H. C. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad, Ecuador.
- Rizo, M. (5 de noviembre de 2019). Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>
- Roldán, P. (02 de diciembre de 2016). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>
- Ruiz, J. (octubre-diciembre de 1976). *El método histórico en la investigación histórica de la educación*. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/05/4-El-M%C3%A9todo-Hist%C3%B3rico-en-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. México.
- Salgado, A. (2007). *Investigación Cualitativa: Diseños Evaluación del Rigor Metodológico y Retos*. LIMA, PERÚ: Universidad de San Martín de Porres.
- Sampieri, R. H. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sanchez, S. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. En *Capital Humano* (pág. 60). Desarrollo de R.R.H.H.
- Significados. (04 de noviembre de 2014). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/trascendencia/>
- Técnicas de Estudio y métodos*. (3 de marzo de 2017). Obtenido de <https://usacciencias.blogspot.com/2017/03/metodo-de-analisis-y-sintesis.html>
- Trujillo, E. (17 de diciembre de 2019). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion.html>
- Ucha, F. (Enero de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/rendimiento.php>
- Uriarte, J. M. (9 de marzo de 2020). *Etecé*. Recuperado el 06 de agosto de 2021, de Clima Organizacional: <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>

- Vargas, A. (2001). *El desempeño Laboral y su incidencia en la calidad de servicio de la empresa Safe Drive de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Vasquez, G. B. (2018). *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Postgrado*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- Villamar, S. (2021). *Analisis del entorno*.
- Villamar, S. (2021). *Finanzas*.
- Villamar, S. (2021). *Procedimiento*.
- Villamar, S. (2021). *Prototipos*.
- Villamar, S. (2021). *Universo*.
- Westreicher, G. (9 de septiembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sociedad.html>
- Westreicher, G. (07 de agosto de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Westreicher, G. (21 de junio de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

ANEXOS

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Número de serie de la especie en el SGA: 20534

Nombre y Apellidos: Villamar Rizzo Sandra Mishell

Carrera: Tecnología en Administración de Empresa

Celular: 0967364262

Correo: sami_maitte_1@hotmail.com

Jornada: Domingo ASO62

Tema

Plan de mejoras de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

Formulación de problema

¿Cómo fortalecer la motivación laboral para el incremento del desempeño profesional del personal docente y administrativo, de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, ubicada en la Av. Dr. Enrique Graus, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el periodo lectivo 2021?

Variable Independiente: Motivación laboral

Variable Dependiente: Desempeño profesional

Objetivo general

Proponer un plan de mejora de motivación laboral para el incremento del desempeño profesional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas.

Objetivos específicos

- Revisar las teorías administrativas relacionadas a motivación laboral y desempeño profesional.
- Diagnosticar las relaciones laborales del personal docente y administrativo que laboran en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil
- Elaborar un plan de mejora de motivación laboral en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte, del cantón Guayaquil.

Encuesta

Saludo: Por favor, dedique unos minutos y completar la encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para mejorar e implementar un plan de mejoras.

Objetivo: Diagnosticar las relaciones laborales del personal docente y administrativo que laboran en la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte

Variable Independiente: Motivación Laboral

Motivación laboral y desempeño profesional del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte.

1. ¿Cree usted que el Representante Legal se preocupa por su estabilidad laboral?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

2. ¿Estas contento de formar parte de la Unidad Educativa Particular Liceo del Norte?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

3. ¿Tienes acceso a herramientas tecnológicas que te ayuden a estar motivado en tus labores?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

4. ¿Has recibido un tipo de motivación laboral como reconocimientos o incentivos por alcanzar tus objetivos por parte de los directivos?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

5. ¿Cree usted que la institución debe darle más importancia a la motivación laboral para tener un mejor desempeño profesional?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

6. ¿Tiene buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

7. ¿Te satisface la remuneración salarial que percibes?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

8. ¿Crees que la institución se alinea a tus objetivos profesionales?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

9. ¿Piensas que la institución te da buena oportunidad de desempeño profesional?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

10. ¿La institución te da oportunidad de contribuir con tus ideas en equipo para desarrollar mejor tus actividades?

Opciones	Respuesta
A veces	
Siempre	
Muchas veces	
Nunca	

Gracias por su colaboración

Formulario de Entrevista

Datos

Lugar de la Entrevista:

Unidad Educativa Particular Liceo del Norte

Nombre de Entrevistados:

José Adolfo Franco Solís **Rector**

Jimmy Santillán Medina **Vicerrector**

Fecha: 22/10/2021

Hora: 10:00

Objetivo:

Variable Independiente: Motivación Laboral

Número de preguntas: 5

1. ¿Tienes buena relación laboral con tu personal docente y administrativo?

2. ¿Le brinda a su personal de trabajo los equipos y materiales necesarios para su desempeño laboral?

3. ¿Te das el tiempo necesario para escuchar las opiniones de tus empleados para el desarrollo de su trabajo?

4. ¿Cree usted que brinda motivación laboral a su personal docente y administrativo?

5. ¿Estaría de acuerdo en implementar un plan de mejoras motivacional para el personal que usted dirige?



