



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE
LA EDUCACION**

**Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz
Quiñonez” Guayaquil, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Lic. Deysi del Rosario Villarreal León (ORCID: 0000-0001-8306-7072)

ASESOR:

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Con infinito amor filial dedico el presente trabajo a mi padre, quien, ya no está físicamente a mi lado, y quien solamente tuvo educación primaria, pues la circunstancias de su vida no le permitieron más. Él ha sido una gran inspiración para mi vida académica, pues no olvido la gran sonrisa en su rostro, cada vez que una de sus hijas alcanzaba un logro académico, él se sentía tan feliz y orgulloso que incluso llamaba a todos los que más podía para contárselo.

Deysi del Rosario Villarreal León

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador por proveerme de todos los medios necesarios para alcanzar lo que me propongo.

A mi esposo, a mi hijo y al resto de mis familiares por su apoyo siempre presente.

A la Universidad César Vallejo, a sus docentes, y especialmente al señor asesor de este trabajo, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros quien con dedicación y paciencia me dio las directrices profesionales para el desarrollo de este trabajo.

A la Unidad Educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” de Guayaquil donde realice la encuesta.

Deysi del Rosario Villarreal León

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las, 11:00AM. del día 11 DE ABRIL, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ" GUAYAQUIL, 2018." presentada/o por el /la bachiller **VILLARREAL LEÓN, DEYSI DEL ROSARIO.**

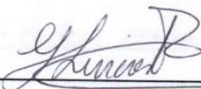
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBAR POR MAYORÍA

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 11 de Abril de 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTA



DRA. LINARÉS PURISACA GEOVANA ELIZABETH
SECRETARIO



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **VILLARREAL LEÓN, DEYSI DEL ROSARIO**, ha sustentado la Tesis titulada:
"GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ADALBERTO ORTIZ
QUIÑONEZ" GUAYAQUIL, 2018."

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR MAYORÍA.

Habiendo recomendado siguientes:

- Debe discutir con teoría
- Precisar muestra y muestreo
- Dejar puntualmente con teoría en conclusiones
- Más orden en las conclusiones (causas, estados y consecuencias)

Piura, 11 de Abril de 2019

PRESIDENTA: DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO.

SECRETARIO: DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH.

VOCAL: Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO.



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Villarreal León, Deysi del Rosario, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con C.I. N° 1305319194, con la tesis titulada: "Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi absoluta autoría.
2. He seguido fielmente las normativas internacionales para citar y referenciar para las fuentes aquí utilizadas y de consulta. Este trabajo no es plagiado en su totalidad ni en forma parcial.
3. Esta tesis no se ha publicado ni presentado previamente para alcanzar algún grado o título académico o profesional, es decir que no es un autoplagiada.
4. Los datos exhibidos en esta tesis, son resultados reales, no tienen falsedad alguna, no existe duplicidad en ellos, ni tampoco plagio, por lo que los datos y resultados presentados en este trabajo se convierten en aportaciones a la realidad que se investigó.

De encontrarse falsedad, fraude o copia en cualquiera de los datos, ya sea de información en cuanto a la cita de los autores correspondientes, auto plagio (ostentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya previamente sido publicado), piratería (utilización ilegal de información o datos que sean de otros) o falsedad (falsificación de ideas ajenas y presentarlas como si fueran propias), afronto las consecuencias y sanciones que de mi accionar provengan, acogiéndome a las normativas y reglamentos de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, abril del 2019



DEYSI DEL ROSARIO VILLARREAL LEON

C.I. 1305319194

v

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del estudio.....	30
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1. Diseño.....	34
2.2. Variables, operacionalización.....	35
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	50
2.5. Métodos de análisis de datos.....	51
2.6. Aspectos éticos.....	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES.....	73
VI. RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCAS.....	76
ANEXOS.....	78

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo investigativo fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018. Esta institución está ubicada en un sector urbano marginal al noroeste de la ciudad. Este estudio investigativo se realizó teniendo en cuenta el método cuantitativo. La investigación fue correlacional, se usó un diseño descriptivo - correlacional, se trabajó con una muestra formada por 36 servidores de la institución. La recolección de información se efectuó empleando un cuestionario de opinión sobre gestión directiva y un segundo cuestionario sobre motivación laboral, que se aplicaron al personal de la institución, estos cuestionarios fueron validados mediante la matriz de validación pertinente. Para analizar los datos se usó los estadísticos r de Pearson y la prueba t de student, estadísticos que determinaron la relación entre las variables de estudio y la verificación de las hipótesis. Se determinó que existe un predominio del nivel de gestión directiva bueno con el 75% y prevalece un nivel de motivación, laboral alta con el 67%. Además se estableció que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. El grado de relación según el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,509** (Sig.= 0.002 < 0,01) lo que indica una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01 entre las variables de estudio. Por lo que se pudo concluir, que en este caso, si la gestión directiva se propone gestionar el talento humano debe tener presente los factores externos de la motivación laboral expuestos en esta investigación, por ser la dimensión en la que se obtuvo la calificación más baja.

Palabras clave: Gestión directiva, motivación laboral, relación, unidad educativa

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the administrative management and job motivation in the educational unit "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. This institution is located in a marginal urban sector northwest of the city. The study was processed under the quantitative method. Research was correlational, a design was used descriptive - correlational, and the sample selected was composed of 36 servers of the institution. Data collection was carried out by applying a questionnaire of opinion about administrative management and other job motivation questionnaire, applied to the staff of the institution, which were validated by the respective validation matrix. Statistical tests were used for the analysis of information Pearson's r and student t , which allowed to determine the relationship between variables and test the hypothesis. The results showed a predominance of the good level of administrative management with 75% and a prevalence of the high level of job motivation with 67%. They also determined that there is a significant relationship between the two variables. The degree of relationship according to the Pearson's r coefficient was of 0,509** ($p = 0.000 < 0.002$) indicating a correlation moderate, direct and significant at the 0.01 level. As it was possible to conclude, that in this case, if the managerial management intends to manage the human talent must take into account the external factors of the work motivation, exposed in this investigation, for being the dimension in which the qualification was obtained more low.

Key words: Management, work motivation, relationship, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. Ubicación contextual internacional

La gestión directiva conlleva un sin número de retos y desafíos, comprende el encaminar a la institución educativa en lo académico y en lo administrativo. Dentro de los aspectos de la administración está el factor relacionado con el manejo del talento humano, lo que implica gestionar adecuadamente el aporte de quienes forman el centro educativo, uno de los imperiosos desafíos es el de motivar laboralmente al personal.

Al interior de las instituciones educativas, tanto en las particulares como en las de sostenimiento fiscal, el rector o director, tiene que ejecutar las tareas que demanda la administración de estas, pero a más de eso debe ser un líder que aplique competencias gerenciales, actitudes y habilidades que apoyen su desempeño profesional Rincón (2011) indica que esto es necesario para poder influir en su equipo de trabajo y motivarlo a la consecución de los objetivos institucionales.

Todo administrador dentro de su quehacer tiene que gestionar los asuntos que demandan la conducción del talento humano, por lo que, la motivación del personal que dirige es parte de su cometido y el director educativo no tiene por qué ser la excepción.

La gestión acertada del talento humano representa una ventaja competitiva en la dirección empresarial y de cualquier institución como aduce Peña (2015) esto es lo que permite alcanzar éxito. Siendo un pilar fundamental para manejar el recurso humano la motivación.

Generar sentimientos de pertenencia y compromiso ha sido la gran tarea para conseguir motivación en los miembros de cualquier organización, en el estudio de tendencias globales del compromiso de los empleados según expone Aon Hewitt (2015) se reconoce que el compromiso de la fuerza laboral influye en factores como el PIB y en general en lo económico.

Entonces, es necesario conocer como dentro de una institución educativa los funcionarios encargados de la administración están motivando al personal que la conforma, pues se debe despejar la incógnita sobre si la motivación laboral

está relacionada con el quehacer directivo, puesto que existen estudios que apuntan que a mayor gestión de los directivos al respecto, más motivados estarán los miembros de la entidad, o en su defecto, si quienes ejercen funciones de rectoría no están haciendo nada para su consecución los colaboradores estarán menos motivados laboralmente.

La motivación laboral juega un rol importante para la productividad del individuo Tijerina (2011) en educación es necesario determinar si el actuar de los funcionarios que ejercen dirección afecta o no a la motivación de quienes conforman los centros de estudio, ya que los directores tienen un papel importante dentro de los factores motivacionales porque son quienes establecen en parte las condiciones de trabajo.

1.1.2 Ubicación contextual nacional

En Ecuador en la última década las políticas para la administración educativa cambiaron contundentemente sobre todo en su forma. El Ministerio de Educación y sus funcionarios tienen una gran injerencia, incluso en aspectos mínimo del diario vivir de las instituciones, como elaboración de carteleras, minuto cívico, directrices puntuales para celebraciones, y otras situaciones que afectan directa o indirectamente tanto la gestión administrativa como la motivación laboral de sus miembros. De esto podemos citar muchos ejemplos, así el caso de los múltiples acuerdos de última hora que emite el propio ministro de educación, que en ocasiones sin proporcionar los recursos ni el tiempo necesario ordena actividades o cumplimientos de normas, que ponen en apuros a las propias autoridades institucionales que se ven obligados a presionar al personal para poder cumplir con los requerimientos de último momento. En cuanto a los recursos de todo tipo aún se sigue privilegiando a las instituciones educativas emblemáticas, grandes o mejores ubicadas geográficamente, dejando rezagadas a las más pequeñas y alejadas que carecen de lo más mínimo. Estos aspectos repercuten indiscutiblemente sobre la gestión directiva y la motivación laboral.

Según Johan (2015) dentro de las estadísticas nacionales, el estudio del Proyecto Happiness, que encuestó a los trabajadores del Ecuador en torno a su felicidad en el trabajo, que utilizó una muestra representativa de los

trabajadores del sector gubernamental y de la empresa privada del país en el año 2011, se concluyó que para los ecuatorianos sentirse alegre en el trabajo genera mejores relaciones entre compañeros de labores y aporta en el mejor rendimiento de las tareas cotidianas. (p.20)

1.1.3. Ubicación contextual local

La unidad educativa objeto de esta investigación, cuenta con un Rector y un Vicerrector, quienes son los encargados de la administración directa del centro educativo, también tiene un Inspector General y una Subinspectora que colaboran directamente con la gestión administrativa del establecimiento. Conforman la institución también los docentes, el personal administrativo que incluye a los miembros del Departamento de Consejería Estudiantil o DECE y el personal de mantenimiento y de servicio.

La gestión directiva, a parte del marco legal que la rige se ve limitada por las disposiciones de los distritos educativos, que a su vez reciben órdenes y directrices de la administración central o Ministerio de Educación, puesto que la mayor parte de las acciones que se realizan están bajo el enfoque de las autoridades de turno. En cuanto a la motivación laboral, los trabajadores tienen que enfrentarse a situaciones que pueden ser desmotivadoras como son salarios poco representativos, ventajas sociales inapropiadas, falta de oportunidades de promoción, inseguridad laboral, ausencia de herramientas tecnológicas, independientemente de los factores propios de las instituciones urbanas marginales.

1.1.4. Diagnóstico

Los directores fiscales no pueden usar la motivación del dinero, pero a los docentes no solamente los motiva la recompensa económica sino que hay otros motivantes intrínsecos. “Existen diferencias individuales que causan que unas personas sean más susceptibles que otras a diversos motivadores” (Tijerina, 2011).

Es en esos otros agentes motivadores donde puede jugar un papel importante la gestión directiva para motivar, no solamente a los docentes sino a todo el personal, por lo que es relevante analizar la gestión de los directivos de la

institución educativa respecto a la motivación de sus colaboradores, conocer los aspectos que se han venido presentando alrededor de este problema y como entre estos existe una correlación que repercute en el funcionamiento y en la consecución de logros tanto institucionales como personales.

1.1.5. Pronóstico

De no gestionar el directivo la motivación laboral, se pierde la gran oportunidad de mantener el talento humano en óptimas condiciones lo que repercute sobre los resultados y la productividad. Merlo (2016) afirma: “Las personas son el recurso máspreciado que tienen las organizaciones, y al considerar esto, se debe motivar y prestar mucha atención en cómo se encuentren y retener a los mejores talentos y puestos de trabajo que sean claves” (pag.21).

Mantener un personal motivado es de gran importancia, sobre todo en un medio que exigen tanto como es el campo educativo.

1.1.6. Alternativas de solución

Los directivos dentro de su gestión, para contribuir a la motivación del personal, podrían aplicar estrategias que puedan desarrollar compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores, así como lo menciona Merlo (2016) “Considerar que los trabajadores participen activamente en la toma de decisiones para el mejoramiento de la institución” (p. 107).

Generar, dentro del Proyecto Educativo Institucional un sistema para la elaboración de estrategias que viabilicen la creación de subsistemas de gestión del recurso humano encuadradas en las políticas gubernamentales. Además Barba (2015) menciona que se debe “incluir dentro del manual de funciones de las instituciones educativas, la gestión del talento humano, no solo como de control, sino que incluyan todos los subsistemas” (p. 104).

El directivo dentro de su política de gestión podría promover la motivación a través del reconocimiento público y valoración de los logros alcanzados ya sean individuales o del equipo de trabajo, creando así compromiso institucional (Palomares, 2016).

1.1.7. Incidencias estadísticas

La “Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura” Unesco (2014).en su “Estudio del estado del arte con base en ocho sistemas escolares”, reporta datos significativos sobre el tipo de líderes escolares en Latinoamérica y el Caribe, en los que establece que las leyes de educación de esta región tienden a cargar con múltiples responsabilidades a los directivos y que éstos se enfrentan a una cantidad exagerada de funciones que van en aumento, las que comprenden ámbitos muy distintos, desde la dirigir a todo el personal, responsabilizarse por los bienes, equipos e inventarios del establecimiento, elaborar el distributivo y asignar las cargas horarias, tutelar y coordinar los planes anuales, informar a los entes superiores, responder por la vigilancia, protección y seguridad de los educandos, autorizar celebraciones y eventos, o conducir las demandas de cooperación local entre otras cosas. La UNESCO analizando los datos estadísticos de su investigación llega a algunas conclusiones, entre ellas que los directores, en el sistema educativo en la región no poseen atribuciones en lo referente a la gestión del talento humano.

En el Ecuador, entre los problemas que presenta el sistema de educación, está la carencia de preparación y profesionalización de los rectores o autoridades directivas, (Fabara Garzón, 2014) refiere que existe ausencia de programas de capacitación permanente, de formación de los directores y que falta generar en quienes serán autoridades educativas, el desarrollo de capacidades tales como el liderazgo pedagógico.

Lo que lleva a deducir que en su mayoría los directivos educativos de los países latinoamericanos no están preparados para una efectiva conducción de los centros de educación, cuestión que repercute directamente en su gestión sobre el recurso humano que dirigen y por lo tanto en cuanto a motivación laboral, en el mejor de los casos, estarían realizando una labor sin la pericia necesaria para ejecutarla.

En España en la Revista digital Tema para los docentes (2011) en su artículo “La desmotivación en los docentes” indica que la causa de esta serían las

dificultades derivadas de su trabajo profesional, como son la carencia de recursos, en algunos casos desde la incómoda infraestructura, falta de equipos y materiales para apoyar su labor, la sobrecarga administrativa, el juzgamiento social negativo, el bajo apoyo de la familia de los educandos y la desmotivación de los alumnos hacia el estudio.

Son quienes desempeñan cargos directivos o gerenciales los que requieren estar formados y capacitados para ser quienes lideren la motivación de sus colaboradores, puesto que son quienes orientan al equipo laboral a comprometerse con la organización tal como lo indica Manes (Alcon, 2014)

En Ecuador, la desmotivación laboral empieza por la falta de servicios elementales dentro de las instituciones educativas, la investigación sobre salud laboral docente realizada por la “Secretaría Nacional de la Mujer de la Unión Nacional de Educadores” en el año 2012, indica que solo hay comedores en un 12% de centros escolares, salón de docentes 30%, acceso a internet 15% y desde luego a medios digitales, solo el 9% tiene biblioteca al servicio de la investigación de los profesores, en cuanto a espacios de recreación destinado para los docentes, solamente el 15% los tiene, también se carece de lugares de descanso, y que como consecuencia de esto las instituciones escolares ecuatorianas representan riesgo para los trabajadores en lo físico y psíquico debido a que se debe laborar en aulas no apropiadas, muy pequeñas para la cantidad de alumnos, en la mayoría con mala ventilación, con poca o deficiente iluminación, sin climatización adecuada, y se está expuesto a contaminantes y otros riesgos para la salud, por la ausencia en algunos casos, de los servicios básicos elementales como alcantarillado, sanitarios, agua potable, luz eléctrica y otros.

Cabe mencionar que en la institución donde se realizó el presente trabajo de investigación, no existen datos estadísticos sobre la gestión directiva y la motivación laboral, de manera que teniendo en cuenta datos como los expuestos en los párrafos anteriores, es necesario empezar a conocer como estos aspectos pueden tener efectos en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez”.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes

El presente trabajo de investigación se fundamentó en estudios y contribuciones anteriores de otros autores sobre gestión directiva y motivación laboral, teniendo presente el contexto internacional y nacional, como se detalla a continuación:

1.2.2. A nivel Internacional

Entre las investigaciones previas sobre la temática encontramos:

Un estudio investigativo realizado en Monterrey del autor Tijerina (2011) denominado "Papel de la motivación en el Desempeño Docente", de diseño descriptivo correlacional, cuya muestra fue censal y estuvo formada por un universo de 30 docentes de la escuela de posgrado perteneciente a la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León que analizó las dimensiones: afiliación, logro, expectativas, proceso, entorno y contenido, utilizando como instrumento el cuestionario para ambas variables. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Los docentes dan prioridad a la motivación intrínseca por encima de la extrínseca. b) Los docentes, expresaron que, si bien es cierto tienen que dedicar más horas de las asignadas en su carga horaria para la consecución de su trabajo, lo disfrutan al punto de dejarse absorber perdiendo hasta la noción del tiempo, lo que repercute en la disminución del tiempo para la atención de aspectos personales y familiares, lo que podría generar conflictos en su vida personal que podrían generar resultados no deseados en el cumplimiento de su labor. c) En cuanto a la motivación laboral, para este grupo de maestros se determinó que los mismos son sensibles a diversos factores motivacionales.

Alcon (2014) En su investigación de Venezuela, denominada "Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas del Sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes", de diseño correlacional, que para el estudio de sus variables se enfocó en las dimensiones factores sociales, factores institucionales, habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas, empleando una

muestra censal conformada por 19 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento que fue validado a través de juicio de experto y la confiabilidad se calculó a través del coeficiente de Alpha de Cronbach. Se llegó a las siguientes conclusiones: a) Las habilidades gerenciales de quien dirige una institución tienen gran repercusión en el práctica laboral de sus servidores, pues la gestión del director y el uso adecuado que este haga de sus destrezas, garantizan el compromiso con la entidad, y el interés para el cumplimiento de sus labores, aspectos determinantes para tener motivación laboral. b) Al determinar los factores que establecen la satisfacción laboral de los docentes en las unidades del sector estudiado, se evidenció que el director debe manejar estrategias para solución de conflictos, mostrar reconocimiento para el trabajo docentes, tener empatía con su personal y que en este caso existía ausencia de estas habilidades. c) También, según este trabajo investigativo se evidenció que el gerente educativo o director no usa la motivación como elemento importante en la tarea relacionada con la gestión del talento humano, porque no posee sentido de pertenencia con la entidad educativa en la que cumple sus funciones y no utiliza la sinergia.

En la investigación realizada por Peralta (2015), en Venezuela, denominada “Gestión del Director y Motivación Laboral en los Docentes en Educación Básica, Nivel de Media General”, de diseño correlacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo transversal, para el estudio de la variable gestión directiva se encausó en las funciones administrativas, pedagógicas y comunitarias como dimensiones, y para la variable motivación laboral empleó las como dimensiones los factores motivacionales y el modelo de reforzamiento, tuvo una población censal compuesta por 75 individuos entre autoridades y docentes, utilizando como instrumento el cuestionario validado a través de juicio de experto y se le aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach. Se determinó que las variables tenían una relación positiva media, siendo el valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.621. Se recomendó ejecutar un programa de motivación, dirigido a las autoridades y profesores, para optimizar su tarea. Concluyendo lo siguiente: a) A mejor gestión directiva, mayor será también la motivación laboral de los docentes. b) Tanto los directivos como los docentes determinaron que la conducta de

respuesta en el ambiente interno y externo, muestra descontrol en situaciones sobre su comportamiento, y que ambos servidores educativos son sometidos frecuentemente a situaciones tensas o estresantes, donde las exigencias de su quehacer les llevan a obtener aprendizajes deseables e indeseables para ellos. c) Ambas poblaciones participantes, creen que los factores motivacionales están relacionados con el estado emocional, que los llena de energía a medias, para la realización de una meta u objetivo.

En el trabajo de tesis de Guillen C. (2016) llamado “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015” de carácter descriptivo y correlacional, en el análisis de la primer variable utilizó las dimensiones habilidades: estratégicas, decisorias, existencial, interpersonal, técnica y técnico-administrativas, para la segunda variable empleó las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Estuvo conformada por una muestra censal de 38 empleados, en este estudio se recurrió a la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumento, cuyo análisis de confiabilidad fue realizado con la prueba estadística Alfa de Cronbach y la validación con juicio de experto. Concluyó lo siguiente: a) Entre las variables de la investigación existía una correlación de $r = 0,787$, lo que indica que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional. b) Se determinó que existía una relación directa entre gestión directiva y el clima de la institución dentro de la empresa donde se realizó la investigación y c) la gestión del director debe ser vivida como una estrategia de la organización y una forma de gestionar que busque la participación de todos los que conforman la institución para su permanente mejora.

En el trabajo de investigación de Palomares V. (2017) titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL No. 10 de Huaral - 2016”, de diseño correlacional y cuantitativo, de corte descriptivo, con una población censal conformada por 73 trabajadores, que empleó para la variable uno las dimensiones planeación, organización, dirección y control, para la variable dos utilizó las dimensiones reto del trabajo, sistemas de recompensas justas, condiciones favorables, colegas que brindan apoyo, de

la misma manera, después de haber procesado la información al haber aplicado los instrumentos, se pasó al procesamiento estadístico de los datos y se llegó a la siguiente conclusión; que existía relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$) para esta muestra de trabajadores, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Se determinó que: a) Existe una relación significativa, alta y positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. b) La planeación y la satisfacción laboral concuerdan en encaminar los esfuerzos de los colaboradores hacia las mismas metas y objetivos. c) Un clima organizacional armonioso generado por la gestión administrativa del director, y la organización es muy importante para el logro de objetivos planteados por una institución.

Echenique (2017) en su tesis de investigación realizada en Perú denominada “Capacidades directivas de la nueva gestión y satisfacción laboral en docentes de secundaria, UGEL 04, Comas, 2017”, que aplicó un diseño correlacional, no experimental, desde un enfoque cuantitativo se emplearon métodos cuantitativos; en éstos se receptaron datos que equivale a medir, asignando valores numéricos a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas, Por otro lado, un enfoque cuantitativo considera que los conocimientos se obtienen deductivamente, por lo que se consideró emplear como método general al hipotético deductiv con fundamentos de las variables capacidades directivas, desarrollo de las capacidades directivas, ejes de las capacidades directivas, directivos pedagogicos, directivos administrativos; cuya muestra fue de docentes de cinco instituciones, a los que se aplicó dos cuestionarios de preguntas concretas y se llegó a las siguientes conclusiones: a) que el desarrollo de las capacidades directivas tuvo un efecto positivo sobre los docentes. b) Las respuestas obtenidas afirmaron el efecto positivo del crecimiento de las capacidades de los directores. c) El desarrollo de las capacidades directivas fue aprobado como adecuado en cantidades equivalentes por la mayor parte de los docentes.

1.2.3. A nivel nacional

En la investigación que fue realizada por Revelo Luis (2012) denominada “Estrategias y Gestión Administrativa para Rectores y Vicerrectores le Las

Instituciones Educativas Secundarias De Ibarra”, de diseño descriptivo, con muestra de tipo censal compuesta por 118 elementos entre Rectores, Vicerrectores y Docentes, que utilizó como instrumento el cuestionario. Concluyó lo siguiente: a) Los directores y los docentes subrayaron que sus instituciones carecen de un sistema de estrategias directivas o gerenciales para mejorar la gestión administrativa de sus respectivas autoridades. b) Un considerable número de docentes indica que sus directivos no conocen los paradigmas y habilidades gerenciales que garanticen la gestión directiva acertada y el liderazgo administrativo correcto. c) Los participantes de este estudio, tanto directivos como docentes, coincidieron en que la calidad en la Institución educativa definitivamente está marcada por el talento humano con el que cuenta.

En Ecuador en la investigación de Barba Laura (2015) titulada “Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del sistema nacional de educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa del Milenio Réplica “Juan Pío Montúfar”, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra censal de 89 individuos, usó para la recolección de datos la entrevista, una encuesta y la observación directa. Llegó a concluir lo siguiente: a) Los servidores de la institución desconocen que el administrador circuital, es el funcionario que tiene la potestad de gestionar el talento humano dentro de cada una de las unidades educativas que tiene bajo su cargo, además de otras responsabilidades de administrativas de índole financiero y de control. Pero su injerencia funcional solo es de control y de comunicación con el distrito educativo al que pertenece; esto debido a los cambios en las políticas administrativas dentro del campo educativo que se han dado en nuestro país en los últimos años, es desconocido por más del 70% de los trabajadores encuestados, pero si conocen que no existe subsistemas de gestión del recurso humano interno y afirman que de ser gestionado el talento humano mejoraría su desempeño laboral. b) Más del 80% de los colaboradores afirman que se precisa la aplicación de subsistema de planificación para la gestión del personal para mejorar el desempeño en sus labores. Además, los servidores de este centro educativo desean acciones integrales que

generen su bienestar y mejorar su desempeño para brindar servicios de calidad. c) El gestor del talento humano en esta unidad educativa, al igual que en las demás instituciones del sistema fiscal ecuatoriano, es un ente trasmisor de comunicación entre su lugar de trabajo y la unidad de talento humano distrital; y su responsabilidad es únicamente de control del cumplimiento de los lineamientos emitidos en esta materia, por planta central puesto que el Ministerio de Educación cuenta con el sistema de gestión de talento humano, en el nivel central y sus niveles desconcentrados.

Merlo Stefany (2016) en su estudio denominado “Incidencia de la Motivación en el Clima Laboral del personal del Colegio Católico José Engling”, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra formada por 40 colaboradores, utilizó como instrumento el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: a) Los colaboradores de esta institución reflejan una alta motivación al sentirse satisfechos por alcanzar sus objetivos personales; así como también, el desenvolverse en un ambiente de confianza que les permite establecer mejores relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. b) Existe una motivación extrínseca, ya que se establecen relaciones interpersonales tanto entre compañeros de trabajo, como con los directivos de la institución que les impulsa a sobresalir. c) En cuanto a la remuneración, factor motivacional extrínseco, los resultados de la encuesta informan que la mitad de los servidores no se encuentran satisfechos con el salario percibido, más sin embargo, la mayoría de ellos se sienten motivados con el cumplimiento de sus actividades.

Una investigación realizada por Montaña Zuly (2017) titulada “La Gestión Educativa y su Incidencia en el Nivel de Satisfacción Laboral en los Docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesino de la Parroquia Urdaneta, Cantón Saraguro, Provincia de Loja, durante el período 2016 .2017”, de diseño descriptivo transversal, con una muestra integrada por 34 participantes, utilizó el cuestionario como instrumento. Obtuvo las conclusiones siguientes: a) El personal de la unidad educativa muestra un alto porcentaje de satisfacción laboral, teniendo mayor respaldo la actividad de gestión de organización docente, también aprueban los niveles de

comunicación y coordinación de los directivos y del Ministerio de Educación.

b) En cuanto a los implementos, e infraestructura se siente inconformes por la inexistencia o precariedad de estos que no les permite alcanzar calidad en las actividades educativas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable gestión directiva

La gestión directiva o administrativa, por lo tanto consiste en interpretar los objetivos propuestos, para convertirlos en acciones tales como: planificar, dirigir, organizar y controlar las gestiones y actividades que se realizan en cada uno de los niveles de una institución, para conseguir las metas o los fines por lo que existe la organización. (Chiavenato, 2015) Indicó que la gestión administrativa es “un proceso que implica planificación, organización, dirección y control con respecto al uso de recursos que posee una empresa para lograr los objetivos” (p.24).

El “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, de la representación de la UNESCO en Perú, 2011”, menciona que la ley general de educación y la ley de carrera pública magisterial, estipulan que la máxima autoridad en las instituciones educativas son los directores y por esta razón, el director tiene la responsabilidad de direccionar los mecanismos y procesos de la gestión educativa, en sus aspectos pedagógicos y administrativos, para lograr alcanzar las expectativas y cumplir con los estándares y mejoras en las condiciones que brinden un mejor ejercicio profesional de los maestros a su cargo, con la finalidad de que los educandos lleguen a desarrollar las destrezas y alcancen las competencias necesarias conforme a su nivel escolar. “Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control” (Representación de la UNESCO en Perú , 2011).

Teniendo en cuenta ambos criterios dirigir es tener la capacidad de gestionar las acciones que conlleven a lograr las metas propuestas.

En el documento Estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), se establece que los estándares de desempeño

profesional directivo se refieren al liderazgo que ejerce quienes se encargan de estas funciones, en lo relacionado a la gestión académica, al talento humano, a la consecución y administración de recursos, a la convivencia escolar; al clima de la institución, para influenciar efectivamente en el alcance de aprendizajes de calidad de los educandos de la unidad educativa a su cargo.

El directivo debe ejercer un liderazgo participativo y flexible, generar expectativas altas, además es quien propiciará las condiciones apropiadas para el desarrollo de todo el personal bajo su dirección, favoreciendo un contexto de respeto, cultura de paz y compromiso a nivel institucional.

Teorías científicas de la variable gestión directiva:

La gestión directiva comprende las funciones de índole administrativo y los sistemas de control, por lo que para lograr los objetivos de cualquier institución se necesita realizar varias tareas administrativas tales como la planeación, organización, dirección, coordinación y control.

En cuanto a la planeación, sabemos que para planificar las actividades dentro de un centro de educación, a más de cumplir con las directrices emanadas de planta central y sus diferentes niveles, se necesita obtener los datos de su entorno y manejarlos como referentes básicos para programar las acciones que necesita la institución, según Pizaro (2013) indica: “La planificación educativa, dentro de su contexto, recopila datos con el fin de tomar decisiones con respecto a las necesidades de la comunidad escolar” (pág.67).

En el segundo aspecto que es la organización, se entiende que es el orden en que se deben realizar las actividades, además de cómo debe funcionar la institución. Así organizar “es la unidad en sociedad que ha sido coordinada en forma racional y que abarca dos o más sujetos, quienes funcionan sobre una base de relativa constancia, para alcanzar un mismo objetivo o conjunto de objetivos comunes” Según comenta (Robbins, 2013).

La función administrativa de la dirección consiste en guiar a quienes conforman la unidad educativa hacia la consecución de las metas propuestas,

(Chiliquinga, 2013) “dirigir es influir en los sujetos para que participen y aporten para alcanzar los objetivos de la empresa, esto también implica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y buena comunicación para que los trabajadores ejecuten determinadas labores” (p.98).

En cuanto al control o supervisión tanto de las actividades de la entidad como del accionar de quienes la integran, es menester que dentro de la gestión directiva se realice el seguimiento respectivo para mejorar las fallas si las hubiera. Chiliquinga (2013) afirma: “Controlar es ir evaluando la labor que van realizando los trabajadores que integran la organización, también implica tomar medidas correctivas a fin de subsanar errores y desajustes que podrían estar cometiendo y que perjudique la planificación” (pág.87).

Información complementaria de la variable Gestión Directiva:

Al analizar la gestión directiva en las instituciones de carácter educativo, se debe tener presente a quienes la conforman y la dinamizan en lo cotidiano, la gestión de sus directivos estará siempre enmarcada en el sentido que los encargados de dirigir las instituciones educativas le den a su gestión, articulada en los elementos humanistas que imprimen en sus actividades de dirección y que apertura horizontes nuevos, para forjar la gerencia educativa que conlleva las habilidades técnicas y humanas del director. (Miranda, 2016)

Tipos de Gestión Directiva

Los modelos de gestión que competen a educación poseen un sustento teórico que abarca más o menos envergadura explicativa y son consecuencias de las conceptualizaciones y de las ideas que conforma una manera de pensar y accionar de la gestión directiva. (Asprella, 2015) Concluye que los tipos de gestión directiva pueden centrarse en los diferentes modelos de gestión educativa, éstos se han construido con una variedad de ángulos o conceptos interpretativos del quehacer escolar, social y cultural de las instituciones educativas.

Es decir el modelo que aplique el director a su gestión depende de su manera de pensar y de la forma de actuar que le impregne a su administración, teniendo en cuenta los diferentes enfoques como la gestión de procesos, la gestión centrada en la interacción con quienes conforman la organización, la gestión centrada en objetivos y la gestión en el aspecto comunicacional. Los directivos tienen que seguir normativas que deben hacer que se cumplan esto no quita que pueda existir un modelo de relación afable y respetuosa con las personas que están a su cargo.

Factores que inciden en la Gestión Directiva

Entre los factores que tienen incidencia en la gestión directiva podemos mencionar el marco legal que la rige, en Ecuador está bajo la LOEI, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento respectivo, en el que están enmarcados los aspectos políticos, sociales, culturales, organizativos y otros, además de describir las funciones y atribuciones de las autoridades de los centros educativos.

Los directivos deben poseer ciertas características que los ayudaran que su gestión directiva sea un éxito, como el respeto, la tolerancia, hablar claro, ser empático, por otro lado también se aconseja ser enérgico para expresar (Juan Beltran, 2014).

El autor establece factores armónicos para poder sobrellevar el papel de directivo sin tener problemas con el personal a su cargo, aduce que la relación debe ser afable con ellos, que se debe ser enérgico y a la vez flexible no crear discordia y ser directo en los llamado de atención siempre debe ser claro que todos se deben a un mismo fin y que nada de lo laboral se lo debe hacer personal, por eso resalta la empatía como factor fundamental para poder ser un líder.

Importancia de la Gestión Directiva

El director tiene una gran relevancia para la institución educativa, pues además de ser un líder pedagógico y desarrollar las destrezas administrativas a la vez. “La gestión del director educativo, se deriva del

hecho de que su función es altamente compleja y abarca múltiples responsabilidades” (Gento, 2011).

Se destaca de la cita que el directivo tiene un cargo que es complicado de ejercer es quien tiene que hacer que todo funcione de la mejor manera en la institución ya que no solo tiene a su cargo a los pedagogos sino que también tiene que velar por el personal administrativo, todos los cargos de una institución son relevantes pero el director es sobre el que recae cualquier inconveniente que suceda en la institución educativa.

Peralta (2015) quien realiza una buena gestión directiva dentro de una institución educativa es el directivo o funcionario que sabe sacarle provecho a todo lo que tiene a su alcance en la organización, talento humano, recursos del medio, materiales y otros, es decir administra asertivamente, impulsando, motivando e incluso inspirando a todos quienes le rodean, ya sean maestros, padres, estudiantes y comunidad en general.

Instrumentos de medición de la variable gestión directiva

Entre los instrumentos para medir la variable gestión directiva que han sido usados en trabajos previos por algunos autores hemos encontrado los cuestionarios de autoría propia, esto se debe a que en la mayor parte de los casos cada investigador los adapta de acuerdo al contexto donde realiza la investigación.

1.3.2 Variable motivación laboral

La motivación laboral se la puede definir como “el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional” Según lo expresa Martínez (2011) .

Lograr los objetivos propuestos es menester en las unidades educativas y solo con un personal motivado intrínseco y extrínsecamente se lo puede conseguir. El autor aduce que la motivación tiene que ver con el rendimiento de la persona, puede ser que el individuo no la posea y tiene que ser el

directivo quien tenga que encargarse de aquello, teniendo en cuenta que lo relevante es sacara avante los objetivos de la institución

Teorías científicas de la variable motivación laboral

La motivación laboral es un conjunto de impulsos tanto internos como externos que hacen que el trabajador lleve una dirección, realice acciones y se maneje de cierta forma. Idealmente, estas conductas deben dirigirse a lograr metas que favorezcan a la organización. (Newstron, 2011)

La motivación está relacionada con la fuerza o energía que induce a las personas a llevar a cabo ciertas acciones y actividades específicas que le permitan obtener satisfacciones internas o externas y también cubrir sus necesidades y alcanzar sus metas.

Existen diferentes teorías desarrolladas al respecto como la reconocida teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría de ERC y de McClelland, basadas también en la clasificación de las necesidades; la nombrada teoría X y teoría Y de McGregor, que propone factores motivacionales como la toma de decisiones y la responsabilidad Tijerina (2011) Por otra parte, la teoría factorial de Frederick Herzberg que propone dos factores como base: la motivación y la higiene, según la cual hay una correspondencia básica entre la persona y el trabajo que realiza, por lo tanto, la actitud del individuo motiva el fracaso o el éxito; esta teoría está relacionada con la teoría de la fijación de meta de los años 1960 gestada para optimizar el desempeño en el ambiente de trabajo.

La teoría del flujo de la motivación, que menciona la motivación intrínseca, que es la que se manifiesta cuando la persona tiene un interés auténtico por realizar sus labores dentro de su trabajo, y se empeña en mejorar su labor para sentir satisfacción al hacerlo, y otras teorías como las de la equidad y la de las expectativas que entremezclarían tantos factores internos como externos de la motivación.

Información complementaria de la variable motivación laboral:

Tipos de Motivación Laboral

Los tipos de motivación se interrelacionan por lo que tienden a depender de cada individuo, por lo que es meritorio conocer los aspectos y los métodos que influyen la motivación laboral de los individuos para saber cómo mejorar este aspecto y lograr un mayor rendimiento dentro de organización.

Según las diferentes teorías de los estudios de la motivación existe una motivación intrínseca y otra extrínseca, pero hay quienes también hablan de la motivación trascendental. “Se explica por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero, o bien porque evita algo negativo para él” (Pérez Lizette, 2009).

Factores que inciden en la Motivación Laboral

Entre estos factores podemos mencionar los motivadores del contexto del trabajo, los motivadores implícitos del trabajo en sí mismo, y los denominados constructos personales.

Según (Jigarro, 2014) Varios trabajos investigativos han determinado que aunque el factor dinero puede ser motivador no puede ser generalizado para todos, pues algunas personas no son motivadas únicamente por el dinero, ya que la estabilidad en el trabajo es otro motivador importante, existe un porcentaje de personas que busca un trabajo que le proporcione seguridad.

El ascender o ser promovido es otro factor que incide en la motivación laboral, existen personas que poseen expectativas y sienten necesidad de esforzarse y conseguir metas.

Además, las condiciones laborales son un factor que juegan un papel trascendente en cuanto a la motivación, dependiendo de cómo se den pueden afectar negativa o positivamente; el participar y el entorno social que brinde el trabajo son estímulos motivadores para el trabajador.

En los estudios realizados sobre la motivación laboral se han descubierto características propias del trabajo, entre las que están las características de la labor en sí, la autonomía en la ejecución de la tarea, la oportunidad de

usar conocimientos, destrezas, habilidades y la realimentación. Estos factores mencionados son los contenidos en la tarea del trabajo

Importancia de la Motivación Laboral

La motivación laboral es importante porque es el motor que estimula a las personas a realizar sus labores y alcanzar sus metas, y hace que estas se propongan una dirección determinada.

Es de trascendente importancia ahondar sobre lo que motiva laboralmente a los colaboradores, los líderes institucionales deben hacerse de competencias para implementar estrategias promovedoras de las necesidades de motivación. Los datos resultantes de los estudios que se han realizado indican la trascendencia de seguir formando líderes en administración educativa, que valores los beneficios de emplear estrategias que impulsen y promuevan las necesidades psicológicas de autonomía, de idoneidad y vinculación de sus colaboradores (Muñoz, 2013)

Instrumentos de medición de la variable motivación laboral

Entre los instrumentos utilizados para medir esta variable tenemos, en algunas investigaciones de índole psicológico ha sido empleado el cuestionario de Minnesota para los aspectos motivacionales en trabajo, y en trabajos investigativos de índole netamente administrativos se aplican generalmente los cuestionarios de autoría de los investigadores.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018?

- ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo investigativo sobre la gestión directiva y motivación laboral se justifica desde cinco áreas:

1.5.1. Conveniencia.

Es conveniente porque se analizará la gestión directiva para llegar a conclusiones sobre estas funciones, que permitan mejorar el gestionar administrativo de la institución, determinar las habilidades técnicas y humanas dentro de la unidad educativa de estudio, permitiendo conocer los aciertos y las falencias en la gestión directiva para mejorar su labor.

Este trabajo de investigación pretende formular conclusiones y recomendaciones para la gestión del director y la motivación laboral que pueden ser aplicadas no solo en el ámbito educativo sino también en otro tipo de organizaciones-

Además, el presente trabajo de investigación es relevante porque cada vez más se hace necesario para las organizaciones educativas tener un director que dentro de su gestión motive al equipo de trabajo con el que cuenta, que impulse a sus colaboradores con decisiones que detonen los factores internos y externos de la motivación.

Por lo tanto, la conveniencia de esta investigación está en que servirá tanto a directivos como a trabajadores en general.

1.5.2. Relevancia social.

Tiene relevancia social porque sus aportes beneficiarán a todos los actores educativos y a la sociedad en general ya que en la actualidad vivimos en un mundo donde todo el conocimiento esta globalizado lo que obliga a investigar, a aclarar, a indagar, a determinar las directrices propicias que

deben seguirse en la administración educativa para ser pertinentes, poder trascender y que no se quede rezagado el sistema educativo.

1.5.3. Implicancias prácticas.

En cuanto al enfoque práctico, esta investigación es de gran importancia, por cuanto contribuirá a una perspectiva relacionada a la buena gestión del director educativo para poder engendrar la motivación en los servidores de la institución educativa de análisis y de otras unidades educativas semejantes, pues pretender proporcionar respuestas para favorecer la problemática de la desmotivación laboral.

Este trabajo pretende contribuir a la efectividad laboral en cualquier ámbito organizacional y dentro de las instituciones educativas, pretende generar conocimientos sobre gestión y motivación, tanto al personal subalterno de la entidad, como para quienes ejercen funciones directivas, brindando herramientas para lograr soluciones asertivas en cuanto al manejo de la motivación del personal y orientación del comportamiento del talento humano.

El aporte de esta investigación permitirá a los trabajadores de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez, percibir los componentes de la gestión de su director, y reflexionar sobre su actuar desde las perspectivas de las dimensiones que se desarrollan sobre la motivación laboral en este trabajo investigativo. Además, el presente trabajo de investigación es relevante porque cada vez más se hace necesario para las organizaciones educativas tener un director que dentro de su gestión motive al equipo de trabajo con el que cuenta, que impulse a sus colaboradores con decisiones que detonen los factores internos y externos de la motivación.

1.5.4. Valor teórico.

Aporta al conocimiento científico sobre gestión directiva y motivación laboral, en las instituciones educativas.

Los resultados de este trabajo de investigación se podrían generalizar a otras instituciones del mismo sector por la semejanza y parecido de su realidad en gestión directiva y motivación laboral.

Además los resultados pueden generalizarse a los principios más amplios de la gestión directiva educativa en el Ecuador y a otro tipo de organizaciones laborales.

1.5.5. Utilidad metodológica.

El método empleado en esta investigación puede servir como modelo para futuras investigaciones donde se analicen correlaciones de variables semejantes a las estudiadas.

Además, los instrumentos utilizados en esta tesis para el levantamiento de la información, puede contribuir a la gestación de nuevos cuestionarios para recoger o analizar datos en contextos parecidos con variables relacionadas a gestión directiva y motivación laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez, de Guayaquil, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

H2: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

H3: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.
- Estimar la relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.
- Precisar la relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018

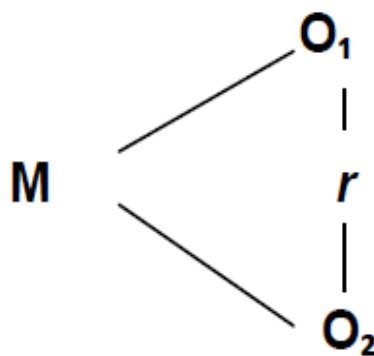
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El trabajo de investigación presente se basa en el análisis del estado natural como se presentan los hechos, por tanto su diseño es no experimental, porque para estudiar las variables de interés no hubo la intervención o manipulación de estas por parte de la investigadora. Los datos han sido recolectados para luego ser interpretados sin haber intervenido sobre ellos. Soto (2015) menciona: “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos” (p. 67).

Es un estudio transversal, pues describe las variables gestión directiva y motivación laboral para analizar la correlación o interrelación existente entre ambas en un momento específico o determinado. Según indican Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se recolectan la información en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y su incidencia en interrelación en un momento” (p.151).

Este estudio se llevó a cabo bajo el esquema propuesto por Soto (2015).



M: Muestra (36 trabajadores de la IE “Adalberto Ortiz Quiñonez”, Guayaquil).

O1: Variable 1: Gestión directiva.

O2: Variable 2: Motivación laboral.

R: Relación entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: Gestión directiva

Gestión directiva, esta variable implica el proceso de administración con sus componentes básicos de planificación, organización, dirección y control, que permite lograr la optimización y el uso preciso de los recursos que posee toda organización o empresa para cumplir los propósitos para los que fue creada y mantenerse en el tiempo. En el quehacer de las instituciones educativas la gestión directiva que logra mejores resultados es en las que los directivos tienen la habilidad de inspirar, guiar a los individuos y equipos de trabajo, estimulando el entusiasmo para comprometerse con la visión y misión. (Peralta, 2015 p.12).

Así la gestión directiva “es un proceso que implica planificación, organización, dirección y control con respecto al uso de recursos que posee una empresa para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2015)

Dimensión: Gestión administrativa

Se define como gestión administrativa el “interpretar los objetivos de empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y el control de las actividades realizadas en las diversas áreas” (Estupiñan, 2010)

Según la información indagada la gestión administrativa debe estar enfocada principalmente en la planeación de las actividades que se tienen que realizar a todo nivel en la institución, sin perder la visión de los objetivos que se precisan y utilizando adecuadamente los diferentes recursos que se deben administrar, por lo que se requiere tomar decisiones fundamentadas en criterios establecidos que demuestren una dirección organizada con su respectiva supervisión para que haya oportunidad de detectar las falencias para corregirlas, y de existir aciertos reforzarlos.

Para esta dimensión se tuvieron en cuenta los indicadores que se describen a continuación:

Planeación

Elaborar un plan de acción, con las actividades a realizar respetando los criterios establecidos, para conseguir los objetivos propuestos es elemental dentro de los quehaceres de quienes hacen gerencia o dirección en cualquier empresa.

En cuanto a la planeación Quichimbo (2016) señala que “es una función de índole administrativa que con anticipación define los objetivos y lo que se debe hacer para lograrlos”.

La planeación debe establecer objetivos determinando de forma clara y previa las actividades tendientes a lograrlos, evitando con ello la improvisación.

Organización

Tener presente todos los por menores de las actividades para ordenarlos de manera tal que se puedan realizar de la mejor forma posible cumpliendo las políticas establecidas para cada área y trabajador. (Chiavenato, 2015) “la organización es una función de ámbito administrativo que se trata de ordenar y agrupar actividades importantes para ejecutar lo que ha sido planeado” (p.135).

La trascendencia de una buena organización está en alcanzar las metas de la administración con menos costos y esfuerzos.

Dirección

Orientar los pasos de todo lo que se va a realizar para alcanzar las metas propuestas demuestra el liderazgo de los gerentes o directores.

(Chiliquinga, 2013) Expresa que la dirección “consiste en ser capaz de influir en los sujetos para que participen y aporten para alcanzar las metas de la empresa y del grupo e implica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y buena comunicación para que los trabajadores ejecuten determinadas labores” (p. 42).

La dirección de toda institución debe tener en cuenta sus propósitos, las gestiones y acciones para alcanzarlos, contando con la participación voluntad y motivación de los miembros que componen la empresa.

Control

Crear y ejecutar estrategias de supervisión facilitan la administración y la corrección los problemas que se puedan presentar en una entidad.

Chiliquinga (2013) expresó que el control es:

La función que consiste en supervisar y comparar los resultados que se han obtenido y los resultados que se esperan desde un inicio, haciendo posible que las actividades dirigidas se realicen acorde con los planes de la organización y dentro de los parámetros de la estructura de la empresa. (p. 47).

Medir y corregir son inherentes al buen control dentro de la gestión administrativa de los directores.

Dimensión: Habilidades técnicas

Es un conjunto de destrezas que se han desarrollado con estudios y relaciones sociales que han aportado al conocimiento, y que sirven para poder afrontar tareas específicas que para otras personas les puede resultar complicado, algunas de estas habilidades pueden ser empíricas y otras desarrolladas científicamente pero que tienen un detonante que hace que cada persona obtenga un desenvolvimiento diferente a los demás.

“Es la Capacidad que tiene el individuo para poder utilizar en su favor o para el grupo los recursos y relaciones necesarios para desarrollar tareas específicas de un trabajo o proyecto” (Madrigal Torres, Bertha Esmila, 2009)

Como se menciona, es la cualidad que tiene cada persona de aplicar procedimientos, métodos y técnicas requeridas en determinado campo son las habilidades técnicas, conocimientos y destrezas que deben poseer los administradores.

Dentro de las capacidades técnicas se encuentra la comunicación, pues esta es un recursos que sirven como herramienta poderosa que deben saber manejar los directores o rectores para una mejor gestión directiva y así conseguir que tanto sus colaboradores realicen las tareas concernientes a sus actividades laborales como lograr los objetivos específicos de su dirección. También se considera aspectos como el liderazgo para tomar decisiones, la labor que se desarrolla en equipos, más la gestión del talento humano.

Los indicadores utilizados para esta dimensión son los descritos a continuación:

Comunicación

Manejar un código común para transmitir mensajes, interpretarlos, escuchar y realizar una retroalimentación oportuna son herramientas indispensables para intercambiar información de manera asertiva.

Por lo tanto, el desarrollar competencias comunicativas es clave en el logro de los objetivos comunes dentro de las instituciones. (Bermudez, 2016) “la competencia comunicativa es vista como un compendio de saberes, capacidades, habilidades o aptitudes que participa en la producción de la convivencia y las relaciones interpersonales e intergrupales, ya que la coexistencia humana requiere la mediación de una eficaz comunicación”. (p.85)

Toma de decisiones

Saber escoger que opciones tener en cuenta o aplicar, teniendo una visión propicia y acertada es de vital importancia para quienes cumplen funciones de dirección dentro de las empresas ya sean públicas o privadas. Para tomar una decisión se necesita conocer, comprender, analizar un problema, para poder solucionarlo ya que existen situaciones en las cuales las consecuencias de las elecciones tomadas repercuten en el éxito o fracaso de las organizaciones.

(Stoner, 2015) Define la toma de decisiones como “el proceso para identificar solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (p.76)

Trabajo en equipo

Realizar un esfuerzo coordinado y en conjunto es menester para alcanzar objetivos laborales. Los líderes deben estimular el trabajo y la colaboración entre los miembros de las organizaciones.

Al igual que en toda empresa en el ámbito educativo es crucial el trabajo en equipo por los beneficios que este aporta. (Mantilla y Garcia, 2016) “El trabajo en equipo representa para las organizaciones una herramienta poderosa para dar respuesta a las crecientes exigencias externas (productividad, competitividad y tecnología) e internas (trabajadores

motivados, productivos y participativos) y es la base fundamental de cualquier metodología de mejora continua”. (p.45)

Gestión del talento humano

Seleccionar, manejar y retener el recurso humano adecuado es gestionar un componente principal dentro de toda institución, esto se logra con cosas como interesarse en las condiciones en que los empleados laboran, creando espacios para compartir, generando oportunidades de crecimiento y otras estrategias complementarias.

La gestión directiva, dentro de las instituciones educativas, está involucrada de una u otra forma en el manejo del talento humano, ya que a pesar de que en otras instancias como los Distritos educativo seleccionan al personal, los funcionarios directivos de las unidades educativas participan directamente con los servidores. (Checa, 2015) “La gestión del talento humano busca básicamente destacar aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo” (p.98)

Dimensión: Habilidades humanas

Según la teoría de Robert Katz, las habilidades humanas están relacionadas con el aspecto social y son las que asisten al director en sus relaciones con los demás. Comprenden la habilidad de trabajar con los demás y de, al mismo tiempo, tener la capacidad de motivarlos y direccionarlos en la obtención de objetivos y metas, tanto personales como de la organización y de equipo.

Manejar las habilidades humanas para quienes ejercen dirección es primordial, porque las relaciones interpersonales son relevantes para quienes ejercen dirección, y deben ser practicadas en conjunto con las habilidades de comunicación.

Las habilidades humanas que debe poseer un directivo, están relacionada con la capacidad de trabajar con sus colaboradores, de motivarlos, tanto de forma individual como grupal, realizando un esfuerzo compartido, de propiciar el trabajo en equipo, proporcionando un ambiente adecuado para la resolución de problemas de forma asertiva y fomentar el compromiso institucional.

Las habilidades humanas “son las acciones de uno con los demás y de los demás con uno. Es el intercambio que se da con la convivencia humana” (Madrigal Torres, Bertha Esmila, 2009, pág. 23).

En el intercambio que se dan en las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral educativo es fundamental para la gestión directiva la forma como ejerce influencia el directivo y su accionar en relación con el grupo de trabajo sobre todo cuando se presentan problemas que debe resolver en beneficio de la institución.

Los indicadores considerados para esta dimensión son los descritos a continuación:

Influencia en el personal

El efecto que produce el dirigente de cualquier proceso incide definitivamente en el funcionamiento y los resultados que se esperan.

Resolución de conflictos

Manejar técnicas y habilidades para resolver los problemas de toda índole que se presentan dentro de la administración es importante y mucho más en las unidades educativas donde la problemática es de características muy variado, se requiere directores empáticos y receptivos a los planteamientos de sus colaboradores.

Compromiso institucional

La identificación con la institución a la que se pertenece es un elemento crucial para directores y trabajadores, ya que permite sentirse parte de la institución y entre otras cosas cumplir las funciones encargadas a cabalidad.

2.2.2. Variable: Motivación laboral

Esta variable se relaciona con el motor que impulsa al trabajador a cumplir su labor, “La motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras [...] estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional” (Newstron, 2011)

Dimensiones de variable motivación laboral:

Dimensión: Factores externos

“Los motivadores del entorno laboral son aquellos que pueden considerarse como extrínsecos, no dependen de la persona sino de su entorno” (Tijerina, 2011)

Los factores motivacionales que no dependen de los individuos, como los factores extrínsecos que rodean el entorno laboral en las organizaciones educativas, tales como la autonomía o independencia del trabajo que se ejecuta, la retribución económica que se percibe, las ventajas sociales por ejercer las funciones encargadas, el desarrollo profesional y ascenso, la estabilidad en el empleo, prestigio profesional para los docentes y directivos, y el estilo de liderazgo o la forma de conducir la institución de quienes hacen dirección, tienen una repercusión importante sobre la motivación de los servidores que la conforman. Por eso, para determinar la motivación, los factores externos poseen un gran valor y deben ser analizadas para determinar la situación de estos con respecto a los servidores que integran la institución.

Los indicadores para analizar los factores externos que se tienen en cuenta para esta investigación son los que se consideraron más apropiados para el contexto donde se desarrolla el presente trabajo. Se toman en cuenta la independencia y libertad necesarias en la realización de las labores de los trabajadores, el factor económico como el sueldo en relación a la responsabilidad, las ventajas sociales, la estabilidad laboral, el desarrollo y prestigio profesional.

Los indicadores que se tuvieron en cuenta para esta dimensión se describen a continuación:

Autonomía

Tener independencia para tomar las decisiones propias y dirigir su destino es un anhelo de los individuos, además en el ámbito laboral las personas necesitan tener libertad para manejar ciertas situaciones.

Retribución económica

Es el factor externo más común que motiva al ejercicio de cualquier actividad, pero debe ser justa y acorde al rol que se desempeña.

Ventajas sociales

Los diferentes beneficios que una empresa o el ejercer una labor pueden darle a una persona son motivantes para desarrollar su trabajo.

Desarrollo profesional

Creer profesionalmente es una necesidad en algunos individuos, esto en la práctica representa un gran beneficio para las instituciones que promueven el progreso de sus servidores.

Estabilidad en el empleo

El derecho a permanecer en un puesto de trabajo es un motivante interno que permite la sensación de seguridad para los empleados.

Prestigio profesional

Ser respetado y tener el reconocimiento de otros dentro del ejercicio profesional es importante para los individuos.

Estilo de liderazgo

La forma en que el líder logra los propósitos de la institución marca la diferencia en la dirección o administración.

Dimensión: Factores internos

“Es Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal” (Mendez , 2013)

Los factores intrínsecos como los estados de ánimo, el afán de superación y de logro, la tolerancia al estrés y la tendencia a la búsqueda de la creatividad, se pueden considerar relevantes para influir en la motivación de los funcionarios y trabajadores en todo tipo de ambiente laboral.

Los factores intrínsecos son los que mueven a los trabajadores a tener interés auténtico por su trabajo, estos hacen que el personal desarrolle y conserven un interés positivo hacia sus actividad laboral, de manera tal que buscarán, crearán y aplicarán mejores formas para hacer sus labores, lo que les proporcionará agrado, satisfacción, gusto y complacencia legítima. De tal forma que, los estímulos que obtienen los empleados de la motivación interior

o intrínseca, provienen del propio trabajo en sí, más que de factores extrínsecos.

Para esta dimensión se tuvieron presente los indicadores descritos a continuación:

Estados de ánimo

Es la actitud emocional que se tiene, es un estado interior diferente de los sentimientos, pues su duración es más duradera. El servidor debe sentirse inspirado y satisfecho al cumplir su labor.

Afán de logro

Anhelar con vehemencia, persistencia y constancia un objetivo o meta es una necesidad de algunos empleados, lo que hace importante que el individuo perciba que tiene la oportunidad de desarrollarse dentro de la institución donde trabaja.

Situaciones de estrés

Todas aquellas circunstancias que provocan tensiones, ansiedad o malestar de diferente índole.

Tendencia a la creatividad

Generar nuevas ideas para enfrentar las actividades cotidianas o extraordinarias estimula a las personas con tendencia creativa, implementando otras formas de manejar procesos o problemas habituales.

Tabla#1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión directiva	Es un proceso que implica planificación, organización, dirección y control con respeto al uso de los recursos que posee una empresa para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2015)	Es el direccionamiento de las actividades educativas para mejorar la gestión administrativa, aplicando habilidades técnicas y humanas, para lograr el sostenimiento de la organización.	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - planeación - organización. - Dirección. - Control 	Intervalos
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Toma de decisiones - Trabajo en equipo - Gestión del talento humano 	
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia en el personal. - Resolución de conflictos - Compromiso institucional. 	
Variable 2 Motivación laboral	Conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional. (Newstron, 2011)	Es un estado interno o externo que activa y mantiene la conducta para lograr la satisfacción de las expectativas deseadas	Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Retribución económica - Ventajas sociales - Desarrollo profesional - Estabilidad en el empleo - Prestigio profesional - Estilos de liderazgo 	Intervalos
			Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> - Estados de ánimo. - Afán de logro - Situaciones de estrés - Tendencia a la creatividad 	

Fuente: Deysi Villarreal León

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población se define como la totalidad de todos los componentes que serán objeto de análisis dentro del trabajo investigativo. “Una población es el conjunto de todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos” (Sánchez, 1996 p. 111).

La población para el presente estudio fue integrada por 80 trabajadores de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez”, siendo esta una población finita, compuesta de la siguiente manera:

Tabla # 2

Miembros de la IE	Población		Total
	M	F	
Directivos	4	2	6
Docentes	13	55	68
Miembros de consejería estudiantil	1	2	3
Personal de servicio	2	1	3
Total	20	60	80

Fuente: Deysi Villarreal León

Criterios de inclusión y exclusión

El principal criterio de selección para definir los sujetos de estudio para este caso fue que debían ser servidores o empleados en funciones de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez”, que acepten participar libre y voluntariamente en la encuesta que se realizó para obtener los resultados, que sus opiniones sean relevante para la investigación propuesta. Se incluyó a los miembros sin discriminar la jornada a la que pertenecían. Así quienes

fueron incluidos y participaron de esta investigación se detallan a continuación:

- El personal administrativo incluido los miembros de consejería estudiantil sin considerar su condición contractual, tiempo de servicio o sexo.
- Personal de servicio o mantenimiento, sin tomar en cuenta su condición laboral legal, tiempo de permanencia o sexo.
- Docentes en general, sin discriminar su condición laboral contractual, provisional o de planta, antigüedad, nivel de enseñanza, grado de profesionalización o sexo.

Los participantes que fueron excluidos por cuanto se consideró que sus opiniones podían alterar los resultados o no eran relevantes son:

- Rector, por la función que desempeña relacionada con la gestión directiva objeto de estudio.
- Personal con licencias o permisos durante la realización del estudio, por cuanto estaban ausentes.
- Miembros del comedor escolar, debido a que la relación de ellos con la institución no es de tipo laboral, a pesar de que su actividad se desenvuelve dentro de la unidad educativa.

2.3.2. Muestra

Definidas las características de los participantes, se buscó que la muestra sea representativa de la población a fin de poder generalizar los resultados, debido a que los diversos horarios y tiempos de disposición de los participantes imposibilita trabajar con todos.

De acuerdo con Palella y Martins (2010) la definición de muestra es “una porción, un subconjunto de la población que selecciona el investigador de las unidades en estudio, con la finalidad de obtener información confiable y representativa” (p.75).

Existen algunas formas para determinar el tamaño de una muestra, dependiendo de los datos con que se tengan, en este caso se contó

con la cantidad de personas a las que se realizó el estudio, que son los trabajadores miembros de la institución educativa, por lo que era un universo finito, por lo tanto con la finalidad de precisar el tamaño real de la muestra, para este trabajo, se aplicó la fórmula estadística para el cálculo de poblaciones finitas con medida de proporción poblacional (p):

Fórmula:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población finita

Z = Nivel de confianza de p (95% \longrightarrow 1,96). Valor obtenido mediante niveles de confianza. En este caso se trabajó con el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

E = Error de muestreo máximo admisible (5%) o valor estándar usado en las investigaciones.

p = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

q = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Realizado el proceso matemático se obtuvo la muestra, que nos ayudó a realizar una investigación válida y completa:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 80}{0.05^2(80 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 66

Como: $\frac{66}{80} = 0.85 > 0.05$ (5%)

Se corrige la muestra de inicio:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

$$n = \frac{66}{1 + \frac{66}{80}}$$

$$n = 36$$

Siendo la muestra obtenida de 36 servidores de la institución educativa.

Como era el interés de la presente investigación obtener el criterio de los empleados de la unidad educativa en cuanto a gestión directiva y motivación laboral, sin discrimen de la función que realizan, se utilizó la técnica del muestreo estratificado. “Muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.180).

Se aplicó esta técnica por cuanto el muestreo estratificado es un muestreo probabilístico que permite dividir la población en diferentes subgrupos o estratos, para luego, seleccionar de forma aleatoria a los individuos de los diferentes estratos de manera proporcional.

Se consideró el muestreo aleatorio estratificado por cuanto se quiso determinar la relación entre las variables de estudio, considerando que se tenga una opinión equitativa y proporcional de todos los miembros de la institución, sin excluir a ningún grupo.

El tamaño de la muestra en cada grupo o estrato fue proporcional a los elementos de este. Para este caso, se distribuyó la muestra por estratos de acuerdo a las funciones que realizan los trabajadores de la institución, como se observa a continuación, aplicando la fórmula correspondiente:

$$ni = n \cdot \frac{Ni}{N}$$

Siendo:

ni = Muestreo estratificado

N = Número de elementos de la población

n = Número de la muestra

Ni = El número del estrato

Tabla # 3

Muestra			
Trabajadores	Población	Fracción de muestreo	Muestra
Directivos	6	$(36 \times 6) / 80$	3
Docentes	68	$(36 \times 68) / 80$	31
Miembros de consejería estudiantil	3	$(36 \times 3) / 80$	1
Personal de servicio	3	$(36 \times 3) / 80$	1
Total	80		36

Elaborado por: Deysi Villarreal León

La muestra estratificada para esta investigación quedó conformada de la siguiente manera::

Tabla # 4

Muestra estratificada	
Miembros de la IE	Muestra
Directivos	3
Docentes	31
Miembros de Consejería Estudiantil	1
Personal de servicio	1
Total	36

Elaborado por: Deysi Villarreal León

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para realizar el estudio de las variables gestión directiva y motivación laboral se aplicó la técnica de la encuesta, tomando en consideración las dimensiones y los indicadores que sirvieron para medir las variables de estudio.

Parella y Martins (2010, p.50), afirman que “las técnicas son las que permiten obtener información de fuentes primaria y secundarias. Entre las más usadas podemos citar las encuestas “las entrevistas, las observaciones, análisis de contenido y análisis de documentos”

2.4.2. Instrumentos

Para recoger los datos de interés en el presente trabajo investigativo se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable, compuesto por 22 preguntas cada uno, los cuestionarios hacían referencia a las dimensiones y los indicadores de interés.

Ambos cuestionarios fueron diseñados por la autora, teniendo presente los aportes de las teorías científicas investigadas, el entorno, las dimensiones y sus indicadores.

2.4.3. Validez

Existe la validez de constructo, validez de criterio y validez de contenido para la validación de los instrumentos de recolección de datos. En el presente caso hemos usado la validez de contenido.

Para establecer la validez de contenido de los cuestionarios utilizados como instrumentos en la presente investigación, se usó la validez por criterio de experto, en concordancia con la matriz que para tal efecto determina la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

En la elaboración de los dos cuestionarios se tuvo en cuenta que las preguntas guarden estricta relación con los indicadores de estudio, además que las mismas sirvan para encontrar resultados de pensamientos subjetivos

de los participantes, teniendo presente la relevancia del sentimiento de las personas y otros aspectos intangibles que suelen ser difíciles de receptar para un investigador.

2.4.4. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los dos cuestionarios usados en este trabajo, se ejecutó una prueba piloto de los cuestionarios con una población de características semejantes.

Luego se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose 0,842 para la variable gestión directiva y un coeficiente de 0,897 en la variable motivación laboral, con lo que quedó la confiabilidad demostrada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Siendo los valores de los resultados de índole cuantitativa se usó una base de datos para su procesamiento como son: Microsoft Excel y SPSS. Con la aplicación de la estadística descriptiva, se buscó llegar a los resultados que se obtuvieron de la muestra, los mismos que se presentan en tablas de frecuencias y porcentajes, acompañados de los gráficos respectivos e interpretaciones correspondientes.

Para la valoración de las correlaciones, se tomó en cuenta la definida por el autor Yengle (2014, p.36) descrita en su “Guía de Métodos Estadísticos”, quien manifiesta que si r es positivo, la correlación entre las variables es directa; y que cuando r es negativo, la relación que existe entre las variables es contraria o inversa.

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Figura I. Interpretación de los resultados del coeficiente de correlación de Pearson (r) Yengle (2015).

El coeficiente de correlación de Pearson (r) mide la relación entre variables que usan datos numéricos, por lo tanto fue pertinente utilizarlo para establecer qué tipo de relación existe entre las variables gestión directiva y motivación laboral a través de los indicadores estudiados.

2.6. Aspectos éticos

En el transcurso de este trabajo se tomó en consideración el consentimiento informado de todos los participantes, por cuanto su contribución en el proyecto fue voluntaria, por lo que se les comunicó el objetivo y los fines que persigue la presente investigación.

Para la aplicación de los instrumentos, se tuvo presente de forma estricta el anonimato de los interviniente que contribuyeron en la contestación los cuestionarios.

Entre otros aspectos, la autora de la investigación se apegó estrictamente al respeto de los derechos de autor y la fiabilidad de la información.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla # 5

Nivel de la variable 1 Gestión directiva

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Variable Gestión directiva	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE (22-36)	0	0
REGULAR (37-51)	9	25
BUENO (52-66)	27	75
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

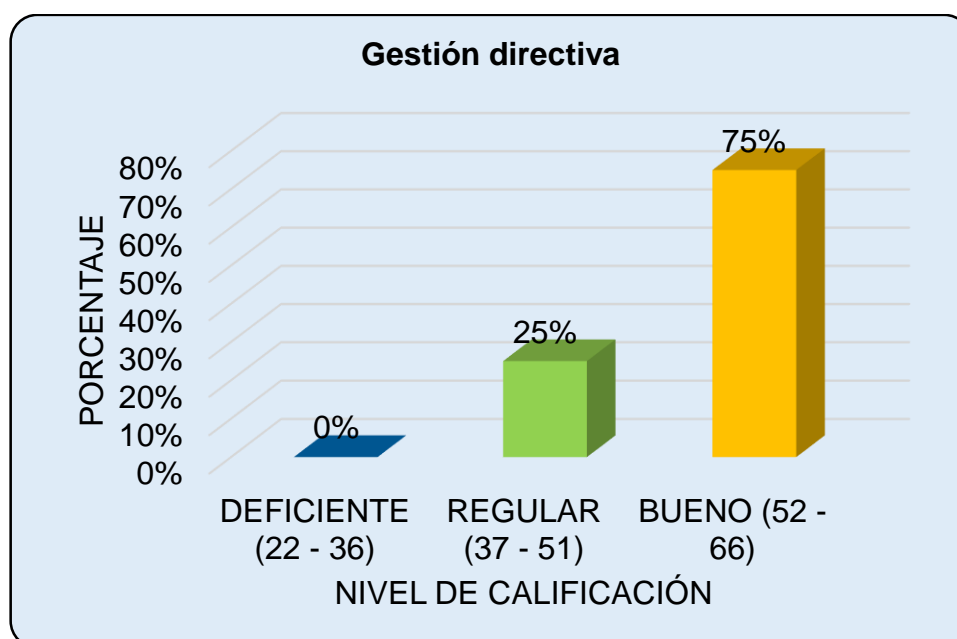


Figura II. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos del cuestionario Gestión Directiva

Interpretación:

Se observa en la tabla 5 y figura II, el 75% de los servidores de la institución considera que el nivel de la variable gestión directiva es bueno y el 25% de ellos la percibe como regular. Según se interpreta la mayor parte de los encuestados sienten que la gestión directiva es buena.

Tabla # 6

Nivel de la dimensión gestión administrativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE (8-13)	0	0
REGULAR (14-19)	12	33
BUENO (20-24)	24	67
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León.

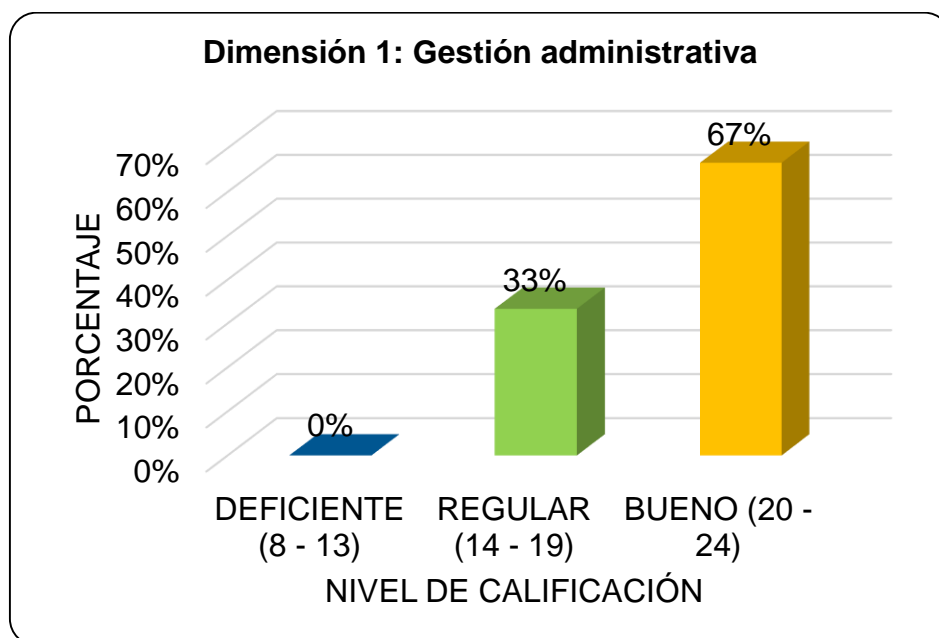


Figura III. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos del cuestionario Gestión Directiva.

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 6 y figura III, el 67% de los empleados de la entidad educativa indica que el nivel de la gestión administrativa es bueno, sin embargo el 33% opina que es regular. Los encuestados aducen según los resultados que la gestión administrativa de los directivos es buena, aunque existe un porcentaje menor que dice que es regular.

Tabla # 7

Nivel de la dimensión habilidades técnicas

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Habilidades técnicas	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE (8-13)	2	6
REGULAR (14-19)	13	36
BUENO (20-24)	21	58
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

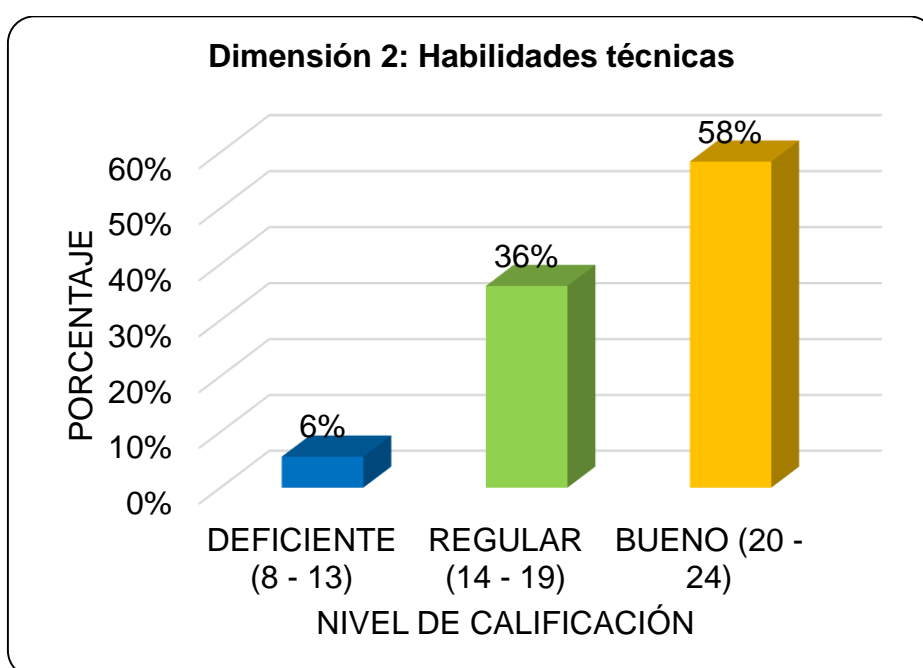


Figura IV. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos del cuestionario Gestión Directiva.

Interpretación:

Se verifica en la tabla 7 y figura IV, que el 58% de los participantes indicó que el nivel de la dimensión habilidades técnicas es bueno, el otro 36% manifestó que es regular y el 6% de ellos aducen que es deficiente. Los resultados se enfocan en un buen porcentaje que expresa que las habilidades técnicas son buenas, una proporción baja de encuestados indica que es regular y un bajo pero porcentaje establece que es deficiente.

Tabla # 8

Nivel de la dimensión habilidades humanas

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Habilidades humana	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE (6-10)	3	8
REGULAR (11-14)	10	28
BUENO (15-18)	23	64
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

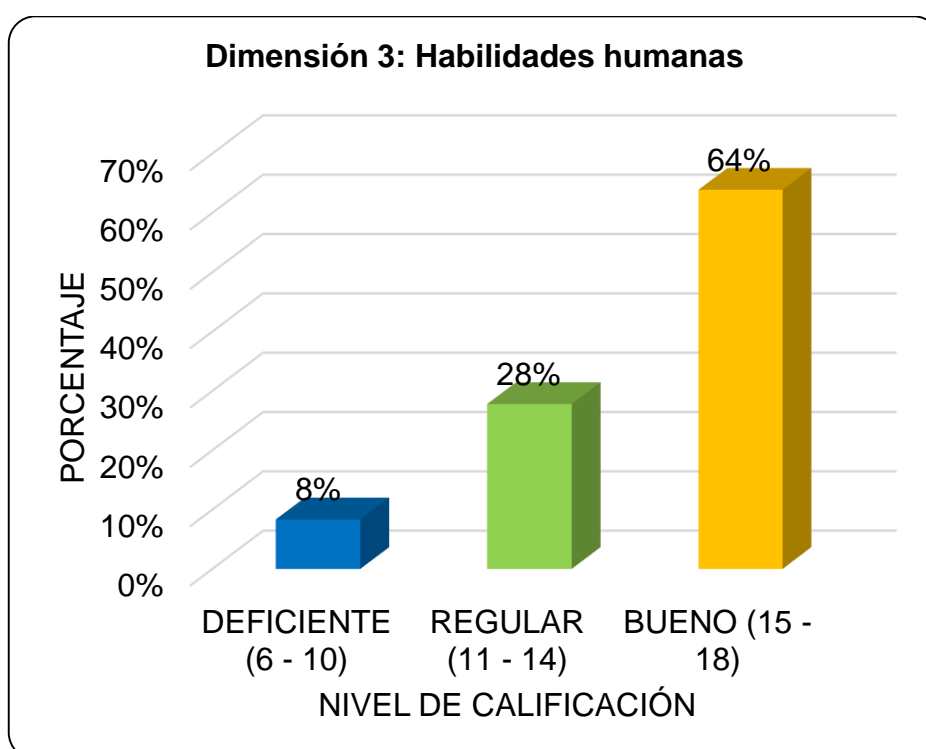


Figura V. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los dato del cuestionario Gestión Directiva.

Interpretación:

Para la dimensión habilidades humanas, podemos visualizar en la tabla 8 y figura V, que el 64% de los servidores de la unidad educativa señala que es buena, mientras que el 28% la percibe como regular y un 8% de ellos la ve como deficiente. El resultado denota que un buen números de encuestados consideran en un nivel bueno las habilidades humanas en la gestión directiva.

Tabla # 9

Nivel de la variable motivación laboral

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Motivación laboral	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA (22-36)	0	0
MEDIA (37-51)	12	33
ALTA (52-66)	24	67
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

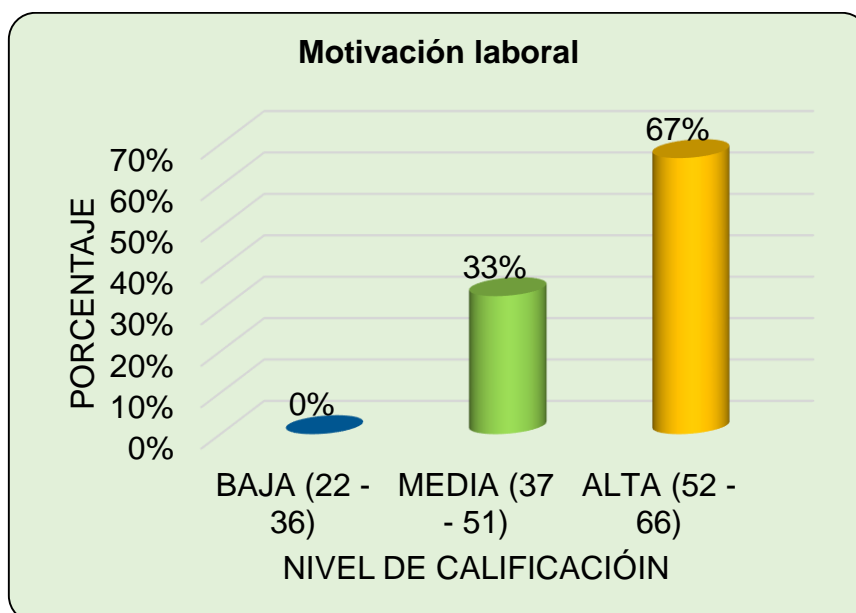


Figura VI. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos del cuestionario Motivación laboral.

Interpretación:

Se observa en esta tabla 9 y su respectiva figura, que el 67% de los trabajadores señala que la variable motivación laboral es considerada como alta y el 33% de ellos manifiesta que es media. Por lo que se entiende que si existe una buena motivación laboral en los empleados en la institución educativa.

Tabla # 10

Nivel de la dimensión factores externos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Factores externos	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA (14-23)	0	0
MEDIA (24-34)	20	56
ALTA (35-42)	16	44
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

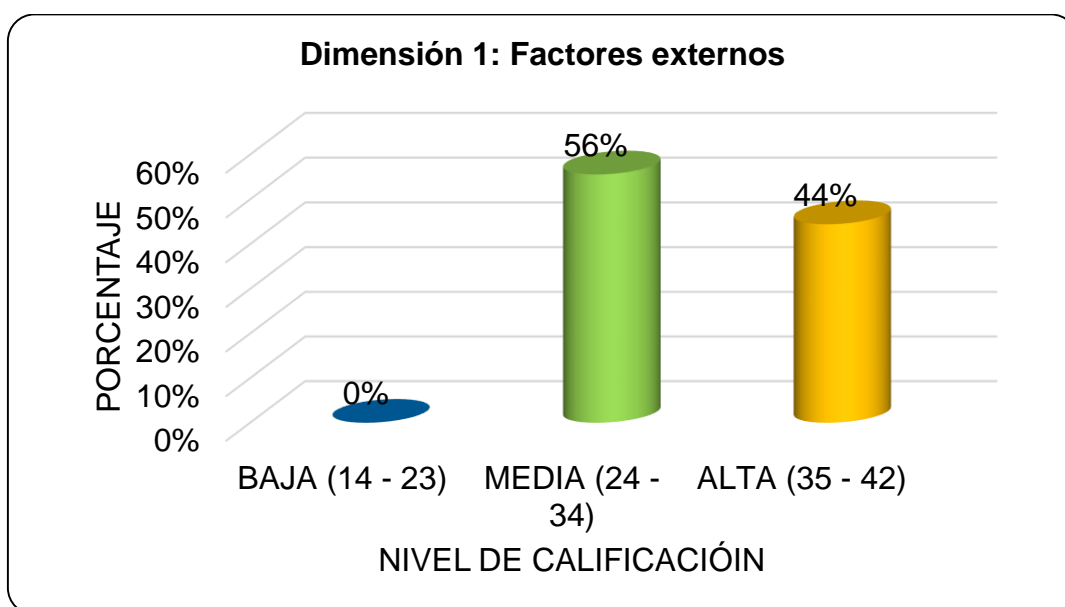


Figura VII. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos del cuestionario Motivación laboral.

Interpretación:

En la tabla 10 y la figura VII se muestra, que el 56% de los servidores manifestaron que el nivel de la dimensión factores externos de la motivación laboral es medio, mientras que el 44% de ellos opina que es alto. Los resultados indican que a pesar de no ser la motivación en los factores externos baja, sólo es considerada como media para más de la mitad de los sujetos encuestados.

Tabla # 11

Nivel de la dimensión factores internos

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Factores internos	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	1	3
MEDIA	12	33
ALTA	23	64
TOTAL	36	100

Elaborado por: Deysi Villarreal León

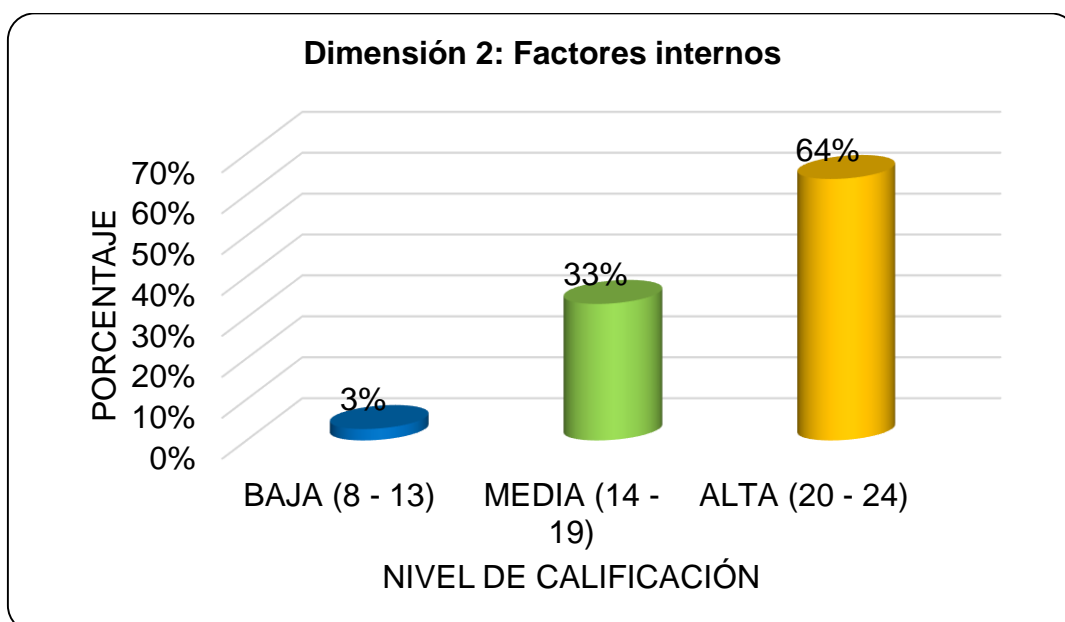


Figura VIII. Elaborado por: Deysi Villarreal León. Información basada en los datos D del cuestionario Motivación laboral.

Interpretación:

Del 100% de los empleados encuestados, se aprecia en la tabla y su figura que el 64% percibe que el nivel de la dimensión factores internos es alto, el 33% de ellos considera que es medio y el 3% indica que es bajo, por lo tanto se le asigna a los factores internos un porcentaje mayoritario de motivación alta y media frente a los que la consideraron baja.

3.2. Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla # 12

Correlación entre las variables gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018

		Correlaciones	
		V1 Gestión Directiva	V2 Motivación Laboral
V1 Gestión Directiva	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	36	36
V2 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: Deysi Villarreal León

Interpretación:

La correlación entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,002 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

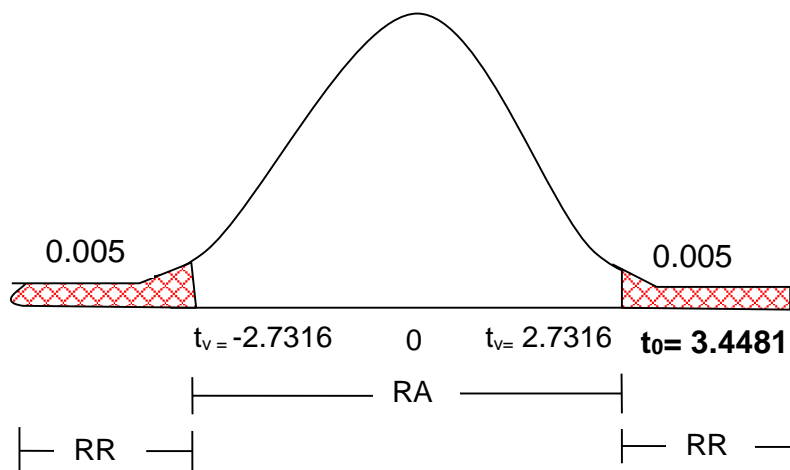
H₀: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (38-2)} = t_{0.995, 34} = 2.7316$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.509\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0.509^2}} = 3.4481$$



- **Decisión:**

Siendo el resultado de t calculado obtenido 3.4481 y la Sig. = 0.002 < 0.01, el valor se sitúa en la región de rechazo; por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

- **Conclusión:**

Existe relación directa y significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Correlación específica 1

Tabla # 13

Correlación entre gestión administrativa y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018

		Correlaciones	
		D1 Gestión administrativa	V2 Motivación Laboral
D1 Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,438**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	36	36
V2 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,438**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: Deysi Villarreal León

Interpretación:

La correlación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,008 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

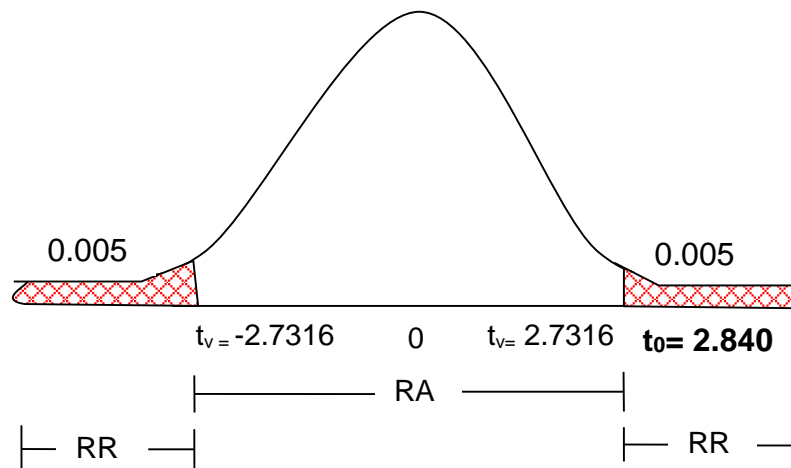
H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (36-2)} = t_{0.995, 34} = 2.7316$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.438\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0.438^2}} = \mathbf{2.840}$$



-Decisión:

Para el t calculada el valor es 2.840 y la Sig. = 0.008 < 0.01, por tanto el resultado se encuentra en la zona de rechazo; lo que permite admitir la H_1 y rechazar la H_0 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Correlación específica 2

Tabla # 14

Correlación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

		Correlaciones	
		D2 Habilid ades técnica s	V2 Motivac ión Laboral
D2 Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	,420*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	36	36
V2 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,420*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	36	36

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Elaborado por: Deysi Villarreal León

Interpretación:

La correlación entre la dimensión habilidades técnicas y la variable motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,05 (Sig. = 0,011 < 0.05).

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre las habilidades y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

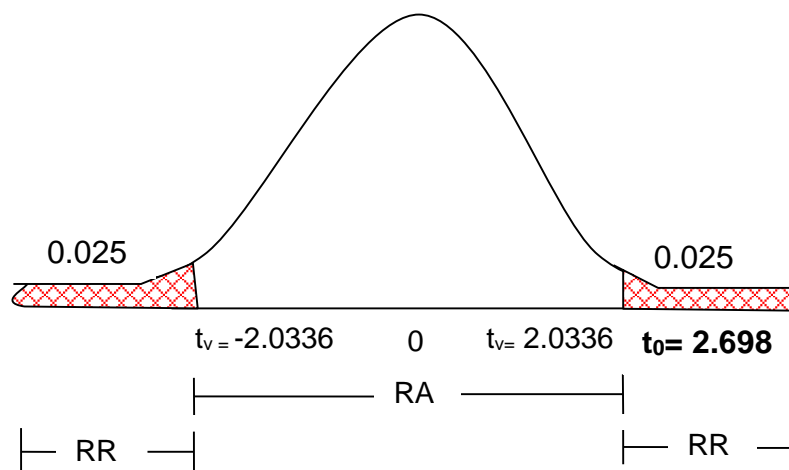
H₀: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la institución educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (36-2)} = t_{0.975, 34} = 2.0336$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.420\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0.420^2}} = 2.698$$



- **Decisión:**

Para este caso el valor de t calculado es 5.0412 y la Sig. = 011 < 0.05, se sitúa en la RR; así que se rechaza la hipótesis nula y se admite la H₂ de investigación.

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre las habilidades técnicas directivas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Correlación específica 3

Tabla # 15

Correlación entre habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

		Correlaciones	
		D3 Habilidades humanas	V2 Motivación Laboral
D3 Habilidades humanas	Correlación de Pearson	1	,432**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	36	36
V2 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,432**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: Deysi Villarreal León

Interpretación:

La correlación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,009 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

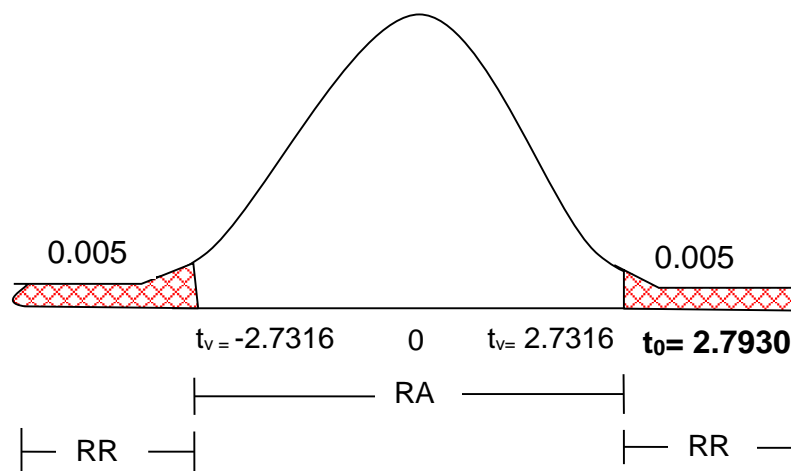
H₀: No existe relación significativa entre la dimensión habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (36-2)} = t_{0.995, 34} = 2.7316$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.432\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0.432^2}} = 2,7930$$



- **Decisión:**

El dato de t calculado da un valor de 2.7930 y la Sig. = 0.009 < 0.01, por lo que cual se ubica en la región de rechazo; lo que indica que se debe rechazar la H₀ y se aceptar la H₃.

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre la dimensión habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Al discernir con las teorías de Pizaro (2013) y Robbins (2013) quienes manifiestan sobre la importancia de tener objetivos claros y una acertada toma de decisiones dentro de la administración educativa. Los resultados obtenidos en esta investigación concuerdan en el sentido en que muestran que la variable gestión directiva se establece en un nivel bueno en un 75%. Gento (2011) en cambio destaca la importancia del director y la complejidad de sus funciones, lo que se estaría dando de buena forma en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” según las respuestas de los encuestados. Esto concuerda con lo expuesto por Echenique (2017) en su tesis de maestría titulada “Capacidades directivas de la nueva gestión y satisfacción laboral en docentes de secundaria, UGEL 04, Comas, 2017”, donde la gestión directiva es calificada por los docentes en un nivel alto de 63,4%. Por el contrario, contrasta con lo hallado por (Guillén, 2016) que en su tesis denominada “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015”, encontró que la gestión del director tenía una calificación de regular en un 55%. Por lo tanto, a nivel general, la gestión directiva en cuanto a los aspectos administrativos, las habilidades técnicas y humanas, según los resultados se estarían realizando de forma adecuada,

En cuanto a los puntajes alcanzados en la dimensión gestión administrativa, se debe discernir si es que la gestión administrativa se la está llevando a cabo como debería ser a pesar de tener un alto índice de aceptación debe ser preocupante el bajo porcentaje que refiere a que es regular la gestión, pues Estupiñán (2010) define que los resultados de la gestión administrativa se deben a la buena interpretación de los objetivos transformados en las acciones de planificación, organización, dirección y control. La gestión directiva en cuanto a la dimensión administrativa se ubica en un nivel bueno en un 67%, lo que se confirma en las opiniones de los sujetos participantes en las encuestas (Tabla 7). Esto coincide con Palomares (2017) que en su tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL No. 10 de Huaral - 2016”, que indica que la gestión administrativa

alcanza un nivel bueno, pero difiere con Peralta G. (2015) que en su investigación titula “Gestión del Director y Motivación Laboral en los Docentes en Educación Básica, Nivel de Media General”, presenta porcentajes hasta del 71% de deficiente para la gestión administrativa. Las puntuaciones logradas para la dimensión habilidades técnicas se han situado en un nivel bueno en un 58%, lo cual se confirma en las encuestas (Tabla 8). Difiere de Barba (2015) que en su tesis “Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del sistema nacional de educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa del Milenio Réplica Juan Pío Montúfar”, expone que los empleados consideran que se debe mejorar los procesos de organización y manejo del personal. Los resultados concuerdan con las teorías de Madrigal y Esmilda (2009) ya que se demostró en los resultados que existe un buen nivel del manejo de procesos, métodos, destrezas y técnicas en quienes administran la unidad educativa de estudio.

Para Robert Katz las habilidades humanas se relacionan con lo social y la forma de relacionarse, en este sentido, esta investigación concuerda al tener buenos resultados al calificar este tipo de habilidades, pues los puntajes de la dimensión habilidades humanas se sitúan en un nivel bueno con un 64%, lo que es confirmado por las personas encuestadas (Tabla 9), lo que se puede comparar con Palomares (2017) en su investigación ya mencionada donde los encuestados afirman que el director posee un nivel bueno de liderazgo, pero difiere con el trabajo de investigación Revelo (2012) denominada “Estrategias y Gestión Administrativa para Rectores y Vicerrectores de Las Instituciones Educativas Secundarias De Ibarra”, en el cual los docentes indican que los directivos no poseen habilidades gerenciales.

Los teóricos de la motivación laboral afirman que esta es la fuerza que impulsa a los trabajadores a tomar un rumbo de acción determinado para cubrir necesidades y metas, y que la motivación puede tener origen externo o interno. Al respecto se puede afirmar que en la muestra estudiada de esta población existen los impulsos motivacionales a nivel laboral tanto internos como externos, así como lo demuestran los resultados obtenidos en las

encuestas realizadas. Para la variable motivación laboral las puntuaciones se ubican en un nivel alto con el 67%, lo que se confirma en las respuestas de los encuestados participantes (Tabla 10). Esto concuerda con los resultados obtenidos por Merlo Stefany (2016) en su estudio denominado “Incidencia de la Motivación en el Clima Laboral del personal del Colegio Católico José Engling”, quien concluyó que el personal de la institución estudiada evidenció un 92% de motivación en su puesto de trabajo.

Se concuerda con el autor Tijerina (2011) en cuanto a los motivadores extrínsecos que dependen netamente del entorno laboral como son autonomía, retribución económica, ventajas sociales, oportunidad de desarrollo profesional, seguridad en el empleo, reconocimiento profesional y estilo de liderazgo, los que fueron tomados en cuenta en la presente investigación, alcanzando solo una puntuación media y no alta como la que obtuvieron los factores intrínsecos. Los niveles de puntuación alcanzados de la dimensión factores externos se ubican en el nivel medio en un 56%, lo que está confirmado en las encuestas que se aplicaron a los sujetos del estudio. (Tabla 11).

Los factores internos de la motivación laboral sobre los que fueron encuestados los servidores de la institución de estudio concuerdan con los expuestos por Méndez (2013) como los estados de ánimo, el afán de logro, la tolerancia al estrés y la tendencia a la creatividad o el generar nuevas ideas para resolver actividades comunes. Las puntuaciones obtenidas a nivel de la dimensión factores internos están ubicados en un nivel alto en un 64%, lo cual se ratifica con las respuestas de los colaboradores encuestados (Tabla 11) y concuerda con los resultados de Tijerina (2011) que en su trabajo de investigación “Papel de la motivación en el desarrollo docente”, indica que los docentes prefieren la motivación intrínseca sobre la extrínseca.

Los resultados de la presente investigación también concuerdan con la teoría de Chilingua (2013) sobre la influencia que deben tener los directores para motivar a los trabajadores, ya que se demuestra que existe relación entre la gestión directiva y la motivación laboral, de forma general, los resultados en el análisis inferencial de la correlación señalan, que entre las variables de

estudio gestión directiva y motivación laboral, se llegó a un coeficiente de r de Pearson de 0,509**, lo que demuestra que la correlación obtenida fue moderada, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 12). Con respecto a los resultados logrados en la prueba de hipótesis se verificó mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 3.4481 fue mayor que el t tabulado= 2.7316 y la Sig.= 0.002 < 0.01, el valor se ubica en la zona de rechazo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis propuesta (H_i) se encontró relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018. Esto concuerda con lo encontrado por Peralta G. (2015) en su tesis denominada “Gestión del director y motivación laboral en los docentes en educación básica, nivel de media general”, la cual llegó a la conclusión de que existe influencia entre el gestionar del director y la motivación de los profesores. Por otro parte contrasta con lo hallado por en la investigación de Barba Laura (2015) titulada “Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del sistema nacional de educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa del Milenio Réplica “Juan Pío Montúfar”, donde el 89% requiere de una atención integral para mejorar su desempeño. Existe similitud en lo encontrado por en el trabajo de investigación de Palomares V. (2017) titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL No. 10 de Huaral - 2016”, la cual concluyó que existe una relación positiva y alta entre la gestión directiva y la satisfacción laboral en los trabajadores de esa entidad.

Dada la confirmación de que existente relación entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de esta institución, se puede hablar de una confirmación de la teoría de Asprella (2015), quien menciona que el director le impregna su estilo a la administración, pues respecto a la correlación de la gestión administrativa con la motivación laboral se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,438**, lo que demuestra que existe relación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, la cual se observa en la (Tabla 13). En lo relativo a las puntuaciones en la prueba de hipótesis se concluye a través de la t de student que el t calculado es 2.840 siendo mayor que el t de student tabulado

que arroja un resultado de 2,7316 y la Sig.= 0.008 < 0,01, el valor se ubica en la región de rechazo, por lo que, no se admitió la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Se concuerda con lo manifestado por Beltrán (2014) en cuanto a que los directivos deben poseer ciertas características para que su gestión tenga éxito, pues existe relación significativa entre las habilidades técnicas del director y la motivación del personal a su cargo, ya que con respecto a la relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral, en esta investigación se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,420*, lo cual indica la presencia de una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,05, la cual se observa en la (Tabla 14). En lo relativo a las puntuaciones alcanzadas en la prueba de hipótesis se determinó conforme a la prueba t de student, que el t calculado fue 5.0412 siendo mayor que el t tabulado que dio como respuesta 2.0336 y la Sig.= 0,006 < 0,05, el resultado quedó en la región de rechazo, por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se admitió la hipótesis de investigación H_2 , concluyendo que confirma la existencia de una relación significativa entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

Respecto a la correlación entre las habilidades humanas y la motivación se concuerda con Muñoz (2013) quien indica que se debe formar líderes educativos que promuevan e impulsen la necesidad psicológica que guardan estrecha relación con las habilidades humanas, puesto a que se llegó a un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,432**, lo que comprobó que existe una relación moderada, directa y significativa al nivel 0,01, la cual se observa en la (Tabla 15). En referencia a lo obtenido en la prueba de hipótesis se determinó por medio de la prueba t de student, que el t calculado fue 2.7930, valor mayor que el t tabulado 2.7316 y la Sig.= 0.009 < 0,01, ubicándose en la zona de rechazo, así que se desechó la H_0 y se admitió la H_3 , concluyendo que existe relación significativa entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

V. CONCLUSIONES

Al comprobarse la existencia de una relación moderada, directa y significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñones” de Guayaquil, 2018, se puede concluir lo siguiente:

Pese a que la gestión del director educativo se percibe como buena con un nivel del 75%, los trabajadores expresan que podría mejorarse los factores de la motivación laboral.

De haber una mejor gestión directiva en lo administrativo, habrá más motivación laboral entre los miembros de esta entidad educativa, debido a la relación directa que existe entre el manejo de los aspectos administrativos y la motivación laboral.

La relación entre las habilidades técnicas directivas y la motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018, si existe siendo moderada, directa y significativa, por lo que se concluye que ante un mejor manejo de habilidades técnicas del director los trabajadores estarán más motivados.

Mientras más habilidades humanas aplique el director en su gestión más motivados laboralmente se sentirán los servidores de esa institución debido a la relación significativa que presentan ambas dimensiones

Puesto que los factores externos de la motivación laboral obtuvieron una nota de media y no de alta como los factores internos, se concluyó que si el director de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” se propone gestionar el talento humano de mejor forma, debe tomar en consideración los factores motivacionales externos para alcanzar buenos resultados, teniendo presente los factores extrínsecos en los que él tiene injerencia, puesto que participa directamente o indirectamente en estos, como son el reconocimiento del trabajo, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, autonomía en las labores encomendadas, motivación y apoyo al crecimiento profesional, generar sensación de estabilidad laboral, estilo de liderazgo, entre otros que bien se pueden ampliar en estudios posteriores.

Al generalizar las conclusiones de la presente investigación, se prevé entonces, que si dentro de las gestiones directivas, los funcionarios encargados de las mismas, se proponen la preparación en aspectos como el gestionar del talento humano, deben tener presente tanto los factores internos como externos de la motivación laboral para obtener mejores resultados en la productividad de sus colaboradores, sin discrimen de que sus funciones sean en la educación pública.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” de Guayaquil, tener presente en su gestión la motivación laboral de sus colaboradores, especialmente los factores externos, puesto que es la dimensión que alcanzó un puntaje de nivel medio y no alto como si lo obtuvieron los factores internos de la motivación laboral.
- Por lo tanto, aunque es bien sabido que los factores externos como la remuneración, los beneficios sociales y la estabilidad, no están totalmente en manos de las autoridades de las instituciones públicas, se exhorta al personal directivo de la unidad educativa, poner énfasis en factores que podrían mejorarse, tales como: dar autonomía y la libertad necesaria al personal para realizar las labores encomendadas, preocuparse más por el desarrollo profesional y preparación de sus colaboradores, transmitir más seguridad de estabilidad laboral, reconocer el trabajo de sus colaboradores públicamente si es necesario y propiciar relaciones interpersonales cordiales para lograr los objetivos propuestos.
- Se sugiere también, a otros investigadores interesados en la calidad educativa, seguir ampliando el estudio de la gestión directiva debido a la trascendencia que tiene en el campo.
- También se deben seguir desarrollando estudios investigativos sobre la motivación laboral dentro de las entidades públicas, para propiciar conocimientos que coadyuven a mejorar el desempeño del personal, factor indispensable para la optimización del servicio que brindan las instituciones de dependencia fiscal.

VII. REFERENCIAS

- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfaccion laboral de los docentes de las escuelas basicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. Tesis, Valencia.
- Aon Hewitt. (2015). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015*. Londres: Aon .
- Asprella. (2015). *Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario*. Tesis, Sevilla.
- Barba Miranda, L. C. (2015). *Gestión del talento humano en instituciones educativas públicas mayores del Sistema Nacional de Educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa del Milenio Réplica “Juan Pío Montúfar*. Quito.
- Chiliquina. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. México: BITSTREAM.
- Fabara Garzón, E. (2014). *La situación de los directivos de las instituciones educativas en el Ecuador* (1 ed.). Quito.
- Gento, S. y. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Johan, S. (2015). La felicidad en las empresas, en cifras. *Líderes*. Recuperado el 24 de 05 de 2018, de <http://www.revistalideres.ec/lideres/felicidad-empresas-cifras.html>
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades Directivas*. Méxcio: McGRAW-HILL.
- Merlo Rivadeneira, S. P. (2016). *Incidencia de la motivación en el clima laboral del personal del colegio católico José Engling*. Quito.
- Miranda. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.

- Muñoz, R. (04 de 12 de 2013). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. Recuperado el 29 de 04 de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Palomares. (2016). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Huaral.
- Peña. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid.
- Peralta, G. (2015). *Gestión del director y motivación laboral en los docentes en educación básica, nivel de media general*. Universidad del Zulia, Maracaibo. Recuperado el 20 de 04 de 2018
- Pérez Perea Lizette, S. C. (2009). Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200004&lng=es&tlng=es.
- Pizaro. (2013). *Métodos cuantitativos en la planificación y evaluación educativa*. Alemania: Grin.
- Representación de la UNESCO en Perú . (Marzo de 2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Robbins. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Tijerina (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Monterey, Nuevo León.
- UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO: GESTION DIRECTIVA

N°1

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) colaborador el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **gestión directiva** en la institución unidad educativa en la cual usted trabaja. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

- A. SEXO: M F
- B. EDAD: años
- c. DOCENTE: ADMINISTRATIVO:

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: GESTION ADMINISTRATIVA			
INDICADOR: Planeación			
1. ¿Se planifican las actividades que se llevan a cabo en la institución?			
2. ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos?			
INDICADOR: Organización			
3. ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora?			
4. ¿Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora?			
INDICADOR: Dirección			
5. ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo?			
6. ¿Considera que el liderazgo del director ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados?			
INDICADOR: Control			
7. ¿Existen sistemas de control en su área o departamento?			
8. ¿Existe mecanismo de control para corregir los problemas que ocurren?			
DIMENSIÓN: Habilidades técnicas			
INDICADOR: Comunicación			
9. ¿El directivo utiliza la comunicación como una herramienta para mantener la armonía?			
10. ¿Comunica las decisiones tomadas oportunamente?			
INDICADOR: Toma de decisiones			
11. ¿Considero que existe liderazgo en la toma de decisiones?			
12. ¿Se toman decisiones consensuadas y acertadas por parte del Rector?			

INDICADOR: Trabajo en equipo			
13. ¿Se realizan actividades grupales en las que se genere la integración de todo el equipo de colaboradores?			
14. ¿Dentro de la institución, se estimula el trabajo en equipo?			
INDICADOR: Gestión del Talento humano			
15. ¿Se interesa por las condiciones de trabajo del personal?			
16. ¿Promueve y apoya la capacitación del personal su cargo?			
DIMENSIÓN: Habilidades humanas			
INDICADOR: Influencia en el personal			
17. ¿Ejerce influencia en el desarrollo del personal?			
18. ¿Estimula el directivo la integración entre los colaboradores de la unidad educativa?			
INDICADOR: Resolución de conflictos			
19. ¿El directivo es cordial y amistoso con el personal a su mando?			
20. ¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de los miembros de la unidad educativa?			
INDICADOR: Compromiso			
21. ¿Cumple responsablemente sus funciones?			
22. ¿Demuestra preocupación por la institución y el funcionamiento de esta?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

CUESTIONARIO: MOTIVACION LABORAL

N°2

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) colaborador el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **motivación laboral** en la unidad educativa en la cual usted trabaja. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F

B. EDAD: años

c. DOCENTE:

ADMINISTRATIVO:

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: Factores externos			
INDICADOR: Autonomía			
1. ¿Realizo mi trabajo de la manera que considero adecuada para lograr mejores resultados?			
2. ¿Tengo la libertad necesaria para realizar mi trabajo? de la manera que considero adecuada y lograr mejores resultados?			
INDICADOR: Retribución económica			
3. ¿Considero que la remuneración económica que percibo está acorde con las actividades y responsabilidades de mi puesto de trabajo?			
4. ¿La remuneración que percibo contribuye a mi motivación?			
INDICADOR: Ventajas sociales			
5. ¿Considero que las ventajas sociales que me da mi trabajo son justas?			
6. ¿Siento que los beneficios sociales me aportan en algo?			
INDICADOR: Desarrollo profesional			
7. ¿Tengo oportunidad de promoción en mi trabajo?			
8. ¿Considero que la institución se preocupa por mi desarrollo y preparación profesional?			
INDICADOR: Estabilidad en el empleo			
9. ¿Siento que puedo perder mi trabajo en cualquier momento?			
10. ¿Percibo que tengo estabilidad en mi trabajo?			
INDICADOR: Prestigio profesional			
11. ¿Considero que mi trabajo me brinda la oportunidad de tener prestigio profesional?			
12. ¿El trabajo que realizo me da prestigio dentro de mi institución?			
INDICADOR: Estilo de liderazgo			
13. ¿Considero que el tipo y estilo de liderazgo del director es apropiado?			

14. ¿El director mantiene relaciones interpersonales cordiales para lograr los objetivos propuestos?			
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: Factores internos			
INDICADOR: Estados de ánimo			
15. ¿Me siento inspirado para realizar mi trabajo?			
16. ¿Me produce satisfacción la labor que desempeño?			
INDICADOR: Afán de logro			
17. ¿Mi trabajo estimula mis ganas de superación?			
18. ¿He tenido oportunidad de desarrollarme y crecer dentro de mi lugar de trabajo?			
INDICADOR: Situaciones de estrés			
19. ¿Me siento presionado en el entorno de trabajo por las responsabilidades que tengo?			
20. ¿Considero que las cargas de tareas están bien repartidas?			
INDICADOR: Tendencia a la creatividad			
21. ¿Pienso y propongo alternativas de solución?			
22. ¿Tomo riesgo para solventar algunas situaciones dentro de mi trabajo?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ".

Lic. Freddy Franco Ramírez, reciba usted un cálido y respetuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

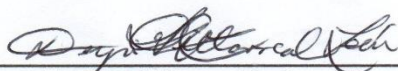
Yo, Deysi del Rosario Villarreal León, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1305319194, actualmente me encuentro realizando el trabajo de investigación de mi tesis titulada: **Gestión directiva y motivación laboral en la Unidad Educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018**, la cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Título de Maestría.

Por tal motivo, he seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (dos cuestionarios) validados para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 15 de junio, desde las 1:00 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para la institución, como para la investigadora.

Guayaquil, 14 de junio del 2018.



Lic. Deysi Villarreal León
Autora de la Investigación



ANEXO 4



AUTORIZACIÓN

EL RECTOR (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ”, DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

AUTORIZA

A la Licenciada, Deysi del Rosario Villarreal León, C.I. 1305319194, para que aplique los instrumentos (dos cuestionarios) validados de en su proyecto de tesis, para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Gestión directiva y motivación laboral en la Unidad Educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Guayaquil, 15 de junio del 2018.



ANEXO 5

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA DE LA VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

		NOMBRE DE LA VARIABLE 1																						Suma de Items
		Gestión Administrativa						Habilidades técnicas						Habilidades humanas										
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
MUESTRA	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	50
	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	49
	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	52
	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	52
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	25
	6	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	55
	7	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	49
	8	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	52
	9	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	53
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	57
	11	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	61
	12	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	56
	13	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
	14	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	15	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
	16	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	49
	17	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	0	2	3	3	54
	18	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	50
	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	57
	20	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	53
	21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	60
	22	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	44
	23	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	59
	24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	61
	25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
	26	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	58
	27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	62
	28	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	56
	29	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	58
	30	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	56
	31	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	58
	32	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	56
	33	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	59
	34	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	54
	35	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	57
	36	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	57

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	22

Interpretación: En la presente tabla se muestra que el alfa de Cronbach fue de 0,842, de acuerdo a los categorías de rangos planteados por Abanto (2015 p.49) pertenece a una confiabilidad muy alta, lo que representa que el cuestionario ofrece la seguridad y confiabilidad necesaria para medir la Gestión Directiva que es la variable de estudio en este caso.

ANEXO 6

CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA DE LA VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

		NOMBRE DE LA VARIABLE 2																						Suma de Items	
		Factores Internos														Factores externos									
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
MUESTRA	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	56	
	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	56	
	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	54	
	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	57	
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
	6	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	56	
	7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	56	
	8	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
	9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	60	
	10	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	55	
	11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	61	
	12	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	
	13	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	57	
	14	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	50	
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
	16	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	56	
	17	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	53	
	18	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	54	
	19	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	52	
	20	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	51	
	21	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	48	
	22	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	49	
	23	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	54	
	24	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	52	
	25	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	40	
	26	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	45	
	27	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	60	
	28	1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	51	
	29	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	57	
	30	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	52	
	31	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	48	
	32	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	3	49	
	33	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	47	
	34	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	41	
	35	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	3	2	39	
	36	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	52	
Suma Total		82	79	81	84	89	80	79	80	80	78	84	78	88	85	86	90	88	91	90	77	76	86	1831	
Media		2,28	2,19	2,25	2,33	2,47	2,22	2,19	2,22	2,22	2,17	2,33	2,17	2,44	2,36	2,39	2,50	2,44	2,53	2,50	2,14	2,11	2,39	50,86	
Varianza		0,49	0,73	0,54	0,51	0,54	0,52	0,56	0,58	0,46	0,43	0,46	0,43	0,60	0,58	0,47	0,49	0,65	0,43	0,49	0,58	0,44	0,59	11,57	80,47

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.897	22

Interpretación: En la tabla se presenta que el alfa de Cronbach fue de 0,897 que de acuerdo con los rangos propuesto por Abanto (2015, p.49) corresponde a una confiabilidad muy alta, por lo que tanto el instrumento es seguro y confiable para medir la variable Motivación Laboral.

ANEXO 7

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL																
UNIDAD EDUCATIVA "ADALBERTO ORTIZ QUIÑÓNEZ" - GUAYAQUIL, 2018																
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DIRECTIVA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	1. ¿Se planifican las actividades que se llevan a cabo en la institución?				X			X	X	X				
			2. ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos?							X	X	X				
		ORGANIZACIÓN	3. ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas donde labora?							X			X			
			4. ¿Existen políticas generales bien definidas en el área donde labora?							X						
		DIRECCIÓN	5. ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo?							X		X	X			
			6. ¿Considera que el liderazgo del director ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados?									X	X	X		
		CONTROL	7. ¿Existen sistemas de control en su área o departamento?							X		X	X			
			8. ¿Existe mecanismo de control para corregir los problemas que ocurren?									X	X	X		
	HABILIDADES TÉCNICAS	COMUNICACIÓN	9. ¿El directivo utiliza la comunicación como una herramienta para mantener la armonía?				X			X	X	X				
			10. ¿Comunica las decisiones tomadas oportunamente?							X		X				
		TOMA DE DECISIONES	11. ¿Considero que existe liderazgo en la toma de decisiones?							X		X	X			
			12. ¿Se toman decisiones consensuadas y acertadas por parte del Rector?							X		X	X			
		TRABAJO EN EQUIPO	13. ¿Se realizan actividades grupales en que se genere la integración de todo el equipo de colaboradores?							X		X		X		
			14. ¿Dentro de la institución, se estimula el trabajo en equipo?									X	X	X		
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	15. ¿Se interesa por las condiciones de trabajo del personal?							X		X	X			
			16. ¿Promueve y apoya a la capacitación del personal su cargo?							X		X	X			
	HABILIDADES HUMANAS	INFLUENCIA EN EL PERSONAL	17. ¿Ejerce influencia en el desarrollo del personal?				X			X	X	X				
			18. ¿Estimula el directivo la integración entre los colaboradores de la unidad educativa?							X		X	X			
		RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	19. ¿El directivo es cordial y amistoso con el personal a su mando?							X		X	X			
			20. ¿Demuestra receptividad ante los planteamientos de los miembros de la unidad educativa?							X		X	X			
		COMPROMISO	21. ¿Cumple el directivo responsablemente sus funciones?							X		X	X			
			22. ¿De muestra preocupación por la institución y su funcionamiento de esta?							X		X	X			

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE GESTION DIRECTIVA Y MOTIVACION LABORAL																												
UNIDAD EDUCATIVA "ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ" - GUAYAQUIL, 2018																												
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN													
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA															
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO														
MOTIVACION LABORAL	FACTORES EXTERNOS	AUTONOMIA	1.¿Realizo mi trabajo de la manera que considero adecuada para lograr mejores resultados?																									
			2.¿Tengo la libertad necesaria para realizar mi trabajo? de la manera que considero adecuada y lograr mejores resultados?																									
		RETRIBUCION ECONOMICA	3.¿Considero que la remuneración económica que percibo está acorde con las actividades y responsabilidades de mi puesto de trabajo?																									
			4.¿La remuneración que percibo contribuye a mi motivación?																									
		VENTAJAS SOCIALES	5.¿Considero que las ventajas sociales que me da mi trabajo son justas?																									
			6. ¿Siento que los beneficios sociales (Seguro social, Fondo de Cesantía del Magisterio u otros si los hubiera) que brinda la institución son suficientes para mí?																									
		DESARROLLO PROFESIONAL	7.¿Tengo oportunidad de promoción en mi trabajo?																									
			8.¿Considero que la institución se preocupa por mi desarrollo y preparación profesional?																									
		ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	9.¿Siento que puedo perder mi trabajo en cualquier momento?																									
			10.¿Percibo que tengo estabilidad en mi trabajo?																									
		PRESTIGIO PROFESIONAL	11.¿Considero que mi trabajo me brinda la oportunidad de tener prestigio profesional?																									
			12.¿El trabajo que realizo me da prestigio dentro de mi institución?																									
		ESTILO DE LIDERAZGO	13.¿Considero que el tipo y estilo de liderazgo del director es apropiado?																									
			14.¿El director mantiene relaciones interpersonales cordiales para lograr los objetivos propuestos?																									
	FACTORES INTERNOS	ESTADOS DE ANIMO	15.¿Me siento inspirado para realizar mi trabajo?																									
			16.¿Me produce satisfacción la labor que desempeño?																									
		AFAN DE LOGRO	17.¿Mi trabajo estimula mis ganas de superación?																									
			18.¿He tenido oportunidad de desarrollarme y crecer dentro de mi lugar de trabajo?																									
		SITUACIONES DE ESTRÉS	19.¿Me siento presionado en el entorno de trabajo por las responsabilidades que tengo?																									
			20.¿Considero que las cargas de tareas están bien repartidas?																									
		TENDENCIA A LA CREATIVIDAD	21.¿Pienso y propongo alternativas de solución?																									
			22.¿Tomo riesgo para solventar algunas situaciones dentro de mi trabajo?																									

ANEXO 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Directiva en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Directiva.

DIRIGIDO A: Personal directivo, docente, administrativo y de mantenimiento de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

ANEXO 9

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la Motivación Laboral en unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Motivación Laboral.

DIRIGIDO A: Personal docente, administrativo y de mantenimiento de la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

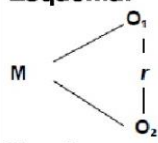
Tumbes, junio del 2018.



.....
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO
EVALUADOR

ANEXO 10

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación laboral en la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez, de Guayaquil, 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional DISEÑO: Descriptivo - correlacional Esquema:</p>  <p style="text-align: center;"> $\begin{array}{c} O_1 \\ \\ M \quad \diagdown \quad \diagup \\ \quad \quad \quad \\ O_2 \end{array}$ </p> <p>Donde: M: Muestra O₁: Gestión directiva O₂: Motivación laboral r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	<p>Población 80 trabajadores</p> <p>Muestra 36 trabajadores</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018? ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018? ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. Estimar la relación entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. Precisar la relación entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018 	<p>Hipótesis específicos: H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. H2: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. H3: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018</p>	<p>Donde: M: Muestra O₁: Gestión directiva O₂: Motivación laboral r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario 1: 18 ítems. Cuestionario 2: 18 ítems.</p>	

Elaborado por: Deysi Villarreal León

ANEXO 11

BASE DE DATOS VARIABLE GESTION DIRECTIVA

GESTION DIRECTIVA																																			
ITEMS	Gestión Administrativa								D1	%	Nivel	Habilidades Técnicas								D2	%	Nivel	Habilidades humanas						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
	1	2	3	4	5	6	7	8				9	10	11	12	13	14	15	16				17	18	19	20	21	22							
MUESTRA	1	3	3	2	2	2	1	2	3	18	75	REGULAR	1	2	1	3	3	3	2	1	16	67	REGULAR	2	3	3	2	3	3	16	89	BUENO	50	76	REGULAR
	2	2	3	3	2	3	2	3	2	20	83	BUENO	3	2	3	3	2	2	3	2	20	83	BUENO	1	2	2	1	2	1	9	50	DEFICIENTE	49	74	REGULAR
	3	2	2	3	2	3	1	3	3	19	79	REGULAR	2	3	2	3	3	2	2	1	18	75	REGULAR	3	3	2	2	3	2	15	83	BUENO	52	79	BUENO
	4	1	3	3	3	3	2	2	2	19	79	REGULAR	3	3	3	3	1	3	1	2	19	79	REGULAR	2	3	1	2	3	3	14	78	REGULAR	52	79	BUENO
	5	1	3	3	2	3	2	2	1	17	71	REGULAR	2	1	2	1	1	2	2	1	12	50	DEFICIENTE	2	1	1	1	2	2	9	50	DEFICIENTE	38	58	REGULAR
	6	3	2	3	3	2	3	2	3	21	88	BUENO	3	2	2	2	3	2	3	2	19	79	REGULAR	3	1	3	3	2	3	15	83	BUENO	55	83	BUENO
	7	3	1	3	3	2	1	3	2	18	75	REGULAR	3	1	3	2	3	1	3	2	18	75	REGULAR	1	3	3	1	3	2	13	72	REGULAR	49	74	REGULAR
	8	3	2	3	3	1	2	3	1	18	75	REGULAR	2	3	3	1	3	2	3	3	20	83	BUENO	3	1	3	3	2	2	14	78	REGULAR	52	79	BUENO
	9	2	3	3	3	1	3	2	3	20	83	BUENO	3	3	2	3	3	3	1	2	20	83	BUENO	3	1	2	3	1	3	13	72	REGULAR	53	80	BUENO
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	3	3	2	2	1	1	2	17	71	REGULAR	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	57	86	BUENO
	11	2	3	3	3	3	1	3	2	22	92	BUENO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	96	BUENO	2	3	3	3	3	3	16	89	BUENO	61	92	BUENO
	12	3	3	2	2	3	2	3	2	20	83	BUENO	2	3	3	3	3	3	2	1	20	83	BUENO	3	3	3	2	2	3	16	89	BUENO	56	85	BUENO
	13	3	3	3	2	3	2	3	2	21	88	BUENO	2	3	2	2	2	2	2	2	17	71	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	67	REGULAR	50	76	REGULAR
	14	2	1	3	3	3	3	3	3	21	88	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	63	95	BUENO
	15	1	3	2	3	3	1	3	1	19	79	REGULAR	3	1	2	3	1	1	1	1	13	54	DEFICIENTE	3	3	3	3	2	1	15	83	BUENO	47	71	REGULAR
	16	2	3	3	2	2	3	3	2	20	83	BUENO	2	1	1	3	3	2	2	1	15	63	REGULAR	3	2	3	2	2	2	14	78	REGULAR	49	74	REGULAR
	17	3	3	1	3	2	2	3	3	20	83	BUENO	3	3	3	1	3	3	2	3	21	88	BUENO	3	2	0	2	3	3	13	72	REGULAR	54	82	BUENO
	18	3	3	3	2	1	3	1	1	17	71	REGULAR	2	2	3	3	3	1	2	3	19	79	REGULAR	1	2	3	3	2	3	14	78	REGULAR	50	76	REGULAR
	19	3	3	3	3	3	3	3	2	23	96	BUENO	2	2	3	3	3	1	2	3	19	79	REGULAR	2	2	3	3	3	2	15	83	BUENO	57	86	BUENO
	20	3	3	3	3	2	2	3	3	22	92	BUENO	2	2	2	3	3	3	2	3	20	83	BUENO	2	3	2	2	1	1	11	61	REGULAR	53	80	BUENO
	21	3	3	2	2	2	3	3	3	21	88	BUENO	3	3	3	3	3	3	2	2	22	92	BUENO	3	3	3	2	3	3	17	94	BUENO	60	91	BUENO
	22	2	3	3	2	3	2	3	2	20	83	BUENO	3	1	3	3	2	2	3	1	18	75	REGULAR	1	1	1	1	1	1	6	33	DEFICIENTE	44	67	REGULAR
	23	2	3	3	2	3	3	3	3	22	92	BUENO	1	3	3	3	3	2	3	3	21	88	BUENO	3	3	3	2	3	2	16	89	BUENO	59	89	BUENO
	24	3	3	3	3	3	3	2	2	22	92	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	BUENO	2	3	2	2	3	3	15	83	BUENO	61	92	BUENO
	25	2	3	2	3	3	3	3	3	22	92	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	2	23	96	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	63	95	BUENO
	26	2	3	3	3	3	3	3	2	22	92	BUENO	3	2	3	2	3	3	3	3	22	92	BUENO	3	2	3	2	2	2	14	78	REGULAR	58	88	BUENO
	27	3	3	2	3	3	3	3	3	23	96	BUENO	3	3	3	3	2	3	3	3	23	96	BUENO	3	2	3	2	3	3	16	89	BUENO	62	94	BUENO
	28	3	2	2	3	2	3	2	2	19	79	REGULAR	3	3	2	2	3	3	2	2	20	83	BUENO	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	56	85	BUENO
	29	2	3	3	2	3	3	3	2	21	88	BUENO	3	3	2	2	3	2	3	3	21	88	BUENO	3	2	2	3	3	3	16	89	BUENO	58	88	BUENO
	30	3	2	3	2	3	2	2	2	19	79	REGULAR	3	3	2	2	3	3	2	3	21	88	BUENO	2	3	2	3	3	3	16	89	BUENO	56	85	BUENO
	31	3	3	2	3	2	2	2	3	20	83	BUENO	2	3	3	3	3	3	2	3	21	88	BUENO	2	3	3	3	3	3	17	94	BUENO	58	88	BUENO
	32	3	3	2	2	2	2	3	2	19	79	REGULAR	2	3	3	3	3	3	2	3	22	92	BUENO	2	3	3	2	2	3	15	83	BUENO	56	85	BUENO
	33	2	2	3	3	3	3	3	2	21	88	BUENO	3	3	3	3	2	2	3	3	22	92	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	59	89	BUENO
	34	2	3	2	2	2	3	3	1	19	79	REGULAR	2	3	3	3	3	2	2	2	20	83	BUENO	3	2	2	2	3	3	15	83	BUENO	54	82	BUENO
	35	3	3	2	2	3	3	2	3	22	92	BUENO	3	3	2	2	3	2	2	2	19	79	REGULAR	3	3	3	3	2	2	16	89	BUENO	57	86	BUENO
	36	3	2	3	3	2	3	2	3	21	88	BUENO	3	2	2	2	3	2	3	2	19	79	REGULAR	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	57	86	BUENO

Elaborado por: Deysi Villarreal León

ANEXO 12

BASE DE DATOS VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

MOTIVACION LABORAL																														
Factores externos														D1	%	Nivel	Factores internos								D2	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18	19	20	21	22						
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	34	81	MEDIA	2	3	3	3	2	3	3	3	22	92	ALTA	56	85	ALTA
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37	88	ALTA	2	3	2	3	3	2	2	2	19	79	MEDIA	56	85	ALTA
3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	33	79	MEDIA	3	3	2	3	2	2	2	3	21	88	ALTA	54	82	ALTA
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	37	88	ALTA	3	2	2	3	3	1	3	3	20	83	ALTA	57	86	ALTA
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	35	83	ALTA	3	3	3	2	2	3	2	3	21	88	ALTA	56	85	ALTA
3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	35	83	ALTA	3	3	3	3	2	3	2	2	21	88	ALTA	56	85	ALTA
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	36	86	ALTA	3	2	3	3	2	2	2	3	20	83	ALTA	56	85	ALTA
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	35	83	ALTA	3	3	3	3	3	3	3	3	24	100	ALTA	59	89	ALTA
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	38	90	ALTA	3	3	3	3	3	2	2	3	22	92	ALTA	60	91	ALTA
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	36	86	ALTA	3	3	2	2	2	2	2	3	19	79	MEDIA	55	83	ALTA
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	39	93	ALTA	3	3	3	3	3	2	2	3	22	92	ALTA	61	92	ALTA
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	38	90	ALTA	3	3	3	2	2	3	3	3	22	92	ALTA	60	91	ALTA
2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	36	86	ALTA	2	3	2	3	3	3	3	2	21	88	ALTA	57	86	ALTA
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31	74	MEDIA	3	2	3	2	3	3	2	1	19	79	MEDIA	50	76	MEDIA
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	37	88	ALTA	3	3	3	3	3	2	2	3	22	92	ALTA	59	89	ALTA
2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	36	86	ALTA	2	2	2	3	3	3	2	3	20	83	ALTA	56	85	ALTA
1	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	32	76	MEDIA	3	3	3	3	2	1	3	3	21	88	ALTA	53	80	ALTA
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	34	81	MEDIA	2	2	3	3	3	3	2	2	20	83	ALTA	54	82	ALTA
3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	31	74	MEDIA	2	3	3	3	2	2	3	2	21	88	ALTA	52	79	ALTA
3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	33	79	MEDIA	2	2	2	2	2	3	2	3	18	75	MEDIA	51	77	MEDIA
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	29	69	MEDIA	2	3	3	2	2	2	3	2	19	79	MEDIA	48	73	MEDIA
2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	32	76	MEDIA	2	3	2	3	3	1	1	2	17	71	MEDIA	49	74	MEDIA
3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	34	81	MEDIA	3	3	3	2	3	1	2	3	20	83	ALTA	54	82	ALTA
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	36	86	ALTA	3	2	2	3	3	1	1	1	16	67	MEDIA	52	79	ALTA
2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	30	71	MEDIA	1	1	1	1	1	2	2	1	10	42	BAJA	40	61	MEDIA
3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	24	57	MEDIA	3	2	3	2	3	2	3	3	21	88	ALTA	45	68	MEDIA
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	36	86	ALTA	3	3	4	3	3	3	3	2	24	100	ALTA	60	91	ALTA
1	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	31	74	MEDIA	2	3	3	3	3	2	2	2	20	83	ALTA	51	77	MEDIA
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	35	83	ALTA	3	3	3	3	3	2	2	3	22	92	ALTA	57	86	ALTA
2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	33	79	MEDIA	3	2	1	2	2	3	3	3	19	79	MEDIA	52	79	ALTA
2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	1	3	30	71	MEDIA	2	3	1	2	3	2	2	3	18	75	MEDIA	48	73	MEDIA
2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	29	69	MEDIA	2	3	3	3	3	2	1	3	20	83	ALTA	49	74	MEDIA
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	30	71	MEDIA	2	3	3	3	2	1	1	2	17	71	MEDIA	47	71	MEDIA	
1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	24	57	MEDIA	1	2	3	2	3	2	2	2	17	71	MEDIA	41	62	MEDIA
2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	24	57	MEDIA	3	1	1	3	1	3	2	1	15	63	MEDIA	39	59	MEDIA
3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	31	74	MEDIA	2	3	2	3	3	3	2	3	21	88	ALTA	52	79	ALTA

Elaborado por: Deysi Villarreal Le

Yo, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa Adalberto Ortiz Quiñonez Guayaquil, 2018.” de la estudiante Villarreal León Deysi del Rosario, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 11 de abril del 2019



Firma

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

T052_1305319194M.doc_Gestión directiva y motivación
laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quinonez"
Guayaquil, 2018



INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	6%
2	es.slideshare.net Fuente de Internet	2%
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
6	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%

8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	<1 %
12	revistas.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
15	kerwa.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
17	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
18	www.ride.org.mx	<1 %

	Fuente de Internet	<1%
19	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1%
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
22	www.eumed.net Fuente de Internet	<1%
23	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1%
24	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
25	revistasum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1%
26	repositorio.ucm.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%
27	sriagral.uabc.mx Fuente de Internet	<1%
28	theibfr.com Fuente de Internet	<1%

29	www.qartuppi.com Fuente de Internet	<1%
30	ericae.net Fuente de Internet	<1%
31	cd.dgb.uanl.mx Fuente de Internet	<1%
32	myslide.es Fuente de Internet	<1%
33	docplayer.info Fuente de Internet	<1%
34	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	<1%
35	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
36	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
37	directoresinnovadoresengestionen.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
38	ebuah.uah.es Fuente de Internet	<1%
39	idus.us.es Fuente de Internet	<1%

40	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1%
41	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
42	abc.gov.ar Fuente de Internet	<1%
43	wn.com Fuente de Internet	<1%
44	mujernueva.org Fuente de Internet	<1%
45	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
46	www.uaipit.com Fuente de Internet	<1%
47	www.academia.edu Fuente de Internet	<1%
48	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
49	www.escolme.edu.co Fuente de Internet	<1%
50	biblat.unam.mx Fuente de Internet	<1%

51	www2.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1%
52	www.unagauchada.com Fuente de Internet	<1%
53	documents.mx Fuente de Internet	<1%
54	www.es.melma.com Fuente de Internet	<1%
55	ideas.repec.org Fuente de Internet	<1%
56	thaiejournal.com Fuente de Internet	<1%
57	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
58	issuu.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Villarreal León Deysi del Rosario, identificado con CI N°1305319194, egresado del Programa de Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa Adalberto Ortiz Quiñonez Guayaquil, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



Lic. Deysi del Rosario Villarreal León

CI. N° 1305319194

FECHA: PIURA, ABRIL del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VILLARREAL LEON, DEYSI DEL ROSARIO

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ GUAYAQUIL, 2018."

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA