



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa “Santiago de las Praderas”, Guayaquil-Ecuador, 2018

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

AUTORA:

Br. Katherine Gabriela Macías Poso (ORCID: 0000-0002-1317-1680)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por guiar mis pasos en este largo camino de lleno de sacrificio y hoy poder culminar con éxito una meta trazada en el 2017 como es la obtención de mi Maestría Gracias Jesús.

A mi madre Mónica Poso, por siempre estar conmigo siempre y mostrarme su apoyo incondicional en esta nueva meta adquirida, La quiero mucha mita

A mi padre Bolívar Macías, el cual siempre ha estado pendiente de mí y del avance de esta meta gracias por siempre estar hay para mi te quiero papá

A todos mis hermanos los cuales los quiero mucho y son

A mi novio Eduardo el cual siempre me brinda su apoyo en cada meta que me propongo, jamás me limita gracias por dejarme crecer y siempre decirme cuenta conmigo amor, te amo mi vida gracias.

A mi amiga Sonnia Pinales con la cual en el 2017 decidimos inscribirnos para crecer profesionalmente e intelectualmente, prometimos apoyarnos incondicionalmente la una con las otras gracias amiga por soportarme durante todo este tiempo, lo logramos. Te quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a los señores Directivos y compañeros que laboran en la prestigiosa Universidad César Vallejo con sede en Piura, por ayudarnos a crecer profesionalmente e intelectualmente, a la Doctora Liliana Espinoza Salazar por su constante asesoría sin importar la hora, solo me queda agradecer de manera infinita su acompañamiento Bendiciones.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:00PM del día 30 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas". Guayaquil – Ecuador, 2018, presentada/o por el /la bachiller MACIAS POSO, KATHERINE GABRIELA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADA
Por MAYOCHA

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

Piura, 30 de octubre de 2019

DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
PRESIDENTE



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO

DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Bachiller Macías Poso, Katherine Gabriela, estudiante de maestría del Programa de Maestría Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0931170682 con la tesis titulada “Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas”. Guayaquil – Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, Octubre, 2019.



Bachiller Macías Poso, Katherine Gabriela,
C.I. 0931170682

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	16
2.2 Operacionalización de la variable.....	17
2.3 Población, muestra y muestreo.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5 Procedimientos.....	20
2.6 Métodos de análisis de datos.....	21
2.7 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	
Anexo N° 1 Cuestionario de Supervisión pedagógica.....	49
Anexo N° 2 Ficha técnica del instrumento supervisión pedagógica.....	50
Anexo N° 3 Base de datos de la variable Supervisión pedagógica.....	52
Anexo N° 4 Prueba de confiabilidad supervisión pedagógica.....	53
Anexo N° 5 Matriz de validación de instrumento.....	54
Anexo N° 6 Matriz de validación de la variable: supervisión pedagógica.....	57
Anexo N° 7 Cuestionario: desempeño docente.....	58
Anexo N° 8 Ficha técnica del instrumento desempeño docente.....	61
Anexo N° 9 Base de datos de la variable desempeño docente.....	62
Anexo N° 10 Prueba de confiabilidad del instrumento desempeño docente.....	63
Anexo N° 11 Matriz de consistencia.....	67
Anexo N° 12 Solicitud y autorización del estudio.....	69
Anexo N° 13 Protocolo de consentimiento.....	70
Anexo N° 14 Fotografías	71
Anexo N° 15 Acta de aprobación de originalidad.....	72
Anexo N° 16 Pantallazo de Software de turnitin	73
Anexo N° 17 Autorización de publicación de tesis.....	74
Anexo N° 18 Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	75

Índice de Tablas

Tabla N°1. Docentes de la unidad educativa “Santiago de Las Praderas”. Guayaquil, 2018.....	19
Tabla N° 2: Relación motivación docente con la dimensión relevancia	22
Tabla N°3: Relación motivación docente con la dimensión eficacia y eficiencia.....	23
Tabla N°4: Relación motivación docente con la dimensión equidad.....	24
Tabla N° 5: Relación motivación docente con calidad educativa	25
Tabla N° 6: Relación motivación docente con la dimensión relevancia	26
Tabla N°7: Relación motivación docente con la dimensión eficacia y eficiencia.....	27
Tabla N° 8: Relación motivación docente con la dimensión equidad.....	27
Tabla N°9: Relación motivación docente con la calidad educativa	28

RESUMEN

El presente estudio tiene por título “Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas”. Guayaquil – Ecuador, 2018”. Con la finalidad de determinar la relación entre la motivación docente y la calidad educativa en la unidad educativa en estudio.

La población estuvo conformada por la totalidad de docentes que laboran en el año lectivo 2018 constituida por 40 docentes y la muestra se consideró la totalidad de la población (muestra censal). Para la recolección de la información se hizo uso de dos instrumentos uno para medir la motivación docente, diseñada por Frederick Herzberg y Juan Pérez López (1991) y adaptada a la realidad del estudio por la Lcda. Macias Poso Katherine Gabriela (2018). Teniendo como informantes a los docentes se les aplicó en forma colectiva, de aproximadamente 30 minutos. Este cuestionario consistió en 25 preguntas cerradas y el otro para medir la calidad educativa, diseñada, por el Br. Alarcón Mujicas Silvia Zarela (2013). Teniendo como informantes a los docentes se les aplicó en forma colectiva, de aproximadamente 20 minutos. Este cuestionario consistió en 18 preguntas cerradas.

Los resultados mostraron un predominio del nivel de la variable motivación docente poco adecuada con un 52,5% y una prevalencia de nivel regular da la variable calidad educativa. También se llegó a concluir que la motivación docente se relaciona significativamente con la calidad educativa en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil. Los valores alcanzados en la tabla 09 son $p: 0,000$ menor que $0,01$ (significancia) y $\rho: 0,578^{**}$ (positiva media).

Palabras claves: motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, eficiencia, equidad.

ABSTRACT

The present study is entitled "Teaching motivation and educational quality in the educational unit" Santiago de las Praderas ". Guayaquil - Ecuador, 2018. "in order to determine the relationship between teacher motivation and educational quality in the educational unit under study.

The population was made up of the totality of teachers who work in the 2018 school year constituted by 40 teachers and the sample was considered the entire population (census sample). For the collection of information, two instruments were used to measure teacher motivation, designed by Frederick Herzberg and Juan Pérez Lopez (1991) and adapted to the reality of the study by Lcda. Macias Poso Katherine Gabriela (2018). Having teachers as informants was applied collectively, approximately 30 minutes. This questionnaire consisted of 25 closed questions and the other one to measure educational quality, designed by Br. Alarcón Mujicas Silvia Zarela (2013). Having teachers as informants was applied collectively, approximately 20 minutes. This questionnaire consisted of 18 closed questions.

The results showed a predominance of the level of the variable inadequate teaching motivation with 52.5% and a prevalence of regular level gives the educational quality variable. It was also concluded that teacher motivation is significantly related to educational quality in the educational unit "Santiago de las Praderas" in Guayaquil. The values reached in table 09 are $p: 0.000$ less than 0.01 (significance) and $\rho: 0.578^{**}$ (positive average).

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation, efficiency, equity

I. INTRODUCCIÓN

Se conoce motivación docente son “los estímulos que proceden sobre una persona o en su íntimo, y originan su cualidad de modo explícito, encaminada a los objetivos, fijadas por la capacidad del esfuerzo de compensar una escasez particular”. (Perez, 2017). Así mismo, Gil (2005), precisa la calidad formativa como “la que hace el fortalecimiento y despliegue de capacidades de los educandos. Tomando en cuenta dichas realidades de los participantes y su escuela”.

Del mismo modo se observa en otras circunstancias, por ejemplo, en España, donde Candelario, (2018) comunica que la motivación docente “está relacionada con cuestiones de mostrar desafíos tanto individuales como laborales y esto puede dañar tanto al trabajador como al establecimiento educativo”, también se da cuenta de que en Perú la calidad formativa muestra dificultades afines con “procesos de enseñanza – aprendizaje, prácticas de gestión formativa, no canalizan los recursos, falta de currículo óptimo”. (Alarcón, 2013).e

No obstante, en Ecuador se visualiza que la problemática de la motivación docente es “La Ausencia de motivación laboral en los catedráticos crea un ambiente negativo en el labor con sus alumnos y su servicio como docentes”. (Pacheco, 2015). Es necesario por cuanto que en la república ecuatoriana la calidad formativa “son escasos los ejes pedagógicos que se envuelven en métodos de evaluación de la calidad formativa”. (Caicedo, 2013).

Unidad formativa Santiago de Las Praderas”. Guayaquil – Ecuador, se evidencia una compleja evaluación que permitan separar un sinnúmero de prejuicios y prácticas tradicionales; En una institución no solo se debe evaluar al estudiante, sino también al docente, el actuar de los padres y a la institución en forma integral para así mejorar la calidad formativa. Una de las causas lo señala un estudio realizado por Amador, (2014, pág. 4) en la que señala que “la falta de motivación docente afecta al personal de los centros educativos, escasez de recursos, desgaste en los docentes”.

De la misma manera en la actualidad la calidad formativa ha desarrollado cambios en todos los espacios sociales, por ello “requerimos pedagógicos competentes y grandiosos líderes, valoraciones de todo tipo”. (Ramos, 2016). Las incidencias estadísticas según la UNESCO,

(2015) menciona que, tenemos avances significativos en la educación, , dícese de que , ha elevado la número de entrada a la educación preescolar y ha rebajado el ignorancia en el tierra, no obstante, todavía permanecen significativos desafíos que afrontar para obtener metas de instrucción trazadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el 2030, según el actual Informe de Rastreo de la Formación en el Mundo (GEM) 2017/2018 de la UNESCO.

Trabajos previos Contexto internacional, Quispe, (2012), Tesis maestría “Relacionado con paralelismos motivación laboral aptitud dela ocupación de los Educadores de las establecimientos Educativos de la departamento de Cañete, año 2012”; sustentada en la Academia Oriundo de Instrucción Enrique Guzmán y Valle. Se delineó como objetivo general establecer en la medida se encuentran congruentes los horizontes de exaltación profesional pedagógicos con la aptitud de sus cometidos; este estudio es de tipo transeccional, de carácter o orientación cuantitativa, con método empírico positivista de procedimiento hipotético – deductivo y de diseño expresivo – correlacionadoal. Los herramientas de recolección de información es el cuestionario de preguntas “Motivación Laboral Docente” y la ficha de valoración “Calidad del desempeño docente”, las que estuvieron dirigidas a una muestra de 256 individuos. Las deducciones obtenidas finiquitaron que el nivel de motivación laboral hacer caer la balanza en la calidad del desempeño que exponen los pedagógicos; se halla influenciado por el aspecto salarial o a las motivaciones de reconocimiento por su labor con los estudiantes. Se determinó 21% de pedagógicos se sitúan en un grado “Deficiente” de motivación laboral; el 55 % en un grado “regular” y el 24 % exhiben un buen grado. En relacionado a la “calidad del cometido docente”, estableciendo que el 18% percibe como “deficiente” la calidad del desempeño docente, el 78% la estimaron como “regular” y el 4% como “bueno”. Se determina la existencia de correlacionado alta entre las variables (0.822 valor r de Pearson), lo cual indica que el 67.5%, de la variabilidad en la calidad del desempeño docente, están determinados por el nivel de motivación laboral, se finiquitó que consta correlacionado lineal específica entre las variables de estudio. Se comprueba la hipótesis general de nuestra investigación. La Motivación intrínseca de los docentes está relacionada de manera directa y significativa con la calidad de su desempeño didáctico, determinando la existencia de correlacionado alta entre las variables (0.874 valor r de Pearson), con lo cual se infiere que el 76.3%, de la variabilidad en la calidad del desempeño didáctico, están determinados por el nivel de motivación intrínseca. Existe una correlacionado significativa alta de 0.732 (valor r de Pearson) entre la Estimulación intrínseca de los pedagógicos y su nivel de desempeño

Social, por lo cual se infiere que el 53.5%, de la variabilidad en la calidad del desempeño social, están determinados por el nivel de motivación intrínseca, concluyéndose que hay lineal significativa entre las variables. La motivación extrínseca de los docentes está analógicamente de manera directa con la calidad de su desempeño didáctico; se comprueba la existencia de correlacionado alta de 0.710 (valor r de Pearson), con lo cual se infiere que el 50.4%, de la variabilidad en la calidad del desempeño didáctico, están determinados por el nivel de motivación extrínseca, concluyéndose que hay correlacionado lineal significativa entre las variables. La Motivación extrínseca está analógicamente con el nivel de desempeño social, se comprueba la existencia de correlacionado alta de 0.689 (valor r de Pearson), lo cual permite inferir que el 47.4 %, de la variabilidad en la calidad del desempeño social, están determinados por el nivel de motivación extrínseca que poseen los docentes, concluyéndose que consta analógicamente lineal significativa entre las variables.

López, (2017), La tesis de maestría, defendida en la Universidad de Piura. Se trazó a manera general el objetivo y caracterización de la estimulación profesional de los docentes; el estudio está dentro enfoque cuantitativo, no experimental y descriptiva; el diseño que asumió fue el transversal o transaccional descriptivo simple. El procedimiento se manejó para recoger los antecedentes fue la encuesta y como herramienta el informe, se desarrolló a una muestra constituida por el total de la población 24 docentes (muestra poblacional) determinada por muestreo no probabilístico (intencional o por conveniencia). Cuyas conclusiones son la motivación laboral docente, tiene que atenderse para que los educadores laboren por el bien habitual, sirviendo a estos los profesores actuaran motivados trascendente beneficiando a su Institución y al entorno. Los factores intrínsecos que motivan al docente, tienen que ver con los que crecen y mejoran. En cuanto a los factores extrínsecos que impulsan al docente, es que tienen buenas analogía es con sus compañeros de trabajo y las que no impulsan son, muy escasas oportunidades de pagadas capacitaciones, nada de equipos y recursos, deplorable limpieza, salud e higiene, mala remuneración, disconformidad con los premios o incentivos, sin beneficios, ni oportunidades.

Contexto nacional, Parra, (2013), Tesis Maestría “Estrategias hacia perfeccionamiento de la eficacia formación primordial: el tema de establecimientos período litoral, de las regiones S.M.B, P.V.M y Puerto Q.”, sustentada Colegio de Valiosas Ilustraciones Oriundos. Se plateó así que objetivo general tenemos instaurar en la valoración de marca del Programa Edufuturo, sucesos estratégicos hacia la perfección de la disposición de la educación básica;

Esta investigación prototipo experimental, descriptivo, de sociedad de inconstantes, cuanti

– cualitativa y de diseño descriptivo – correlacionado al. Las sistemáticas e instrumentos de recolección de indagación fueron: bibliográfica – fundamentado, de campo, indagación seguida (rastreo y monitoreo), diligencia de indagaciones y conjuntos óptico, las que estuvieron dispuestas a una muestra 56 instituciones formativas. Los resultados derivados ultimaron que el Programa Edufuturo, consentido comprobar que la atención de las TIC’s, han formado instrumentos primordiales hacia el progreso de la eficacia de la instrucción básica. Recalca la pluralidad de averiguación, conexas con el análisis del perfeccionamiento de la formación básica en el Ecuador.

Pacheco, (2015), en su tesis de Maestría “Efectos de distribución estudiantil en la motivación de los educativos del Colegio Militar E.A., sección básica”, respaldada Instituto Tecnológica Equinoccial Quito. Trazó a modo objetivo general prescribir la correspondencia histórico entre la organización académica, y su gestión al interior del Colegio E.A, sección Básica, con los niveles de motivación que presenta su personal docente; en el presente estudio se manejó los técnicas de procedimiento analítico sintético e hipotético lógico de tipo explicativa. La técnica y herramientas de recopilación de investigación fueron el cuestionario, la entrevista y la indagación, las que estuvieron dirigidas a un prototipo de 76 magistrales (modelo censal). Las derivaciones obtenidas concluyeron evaluación de la calidad del trabajo en una establecimiento formativa no está dada directamente por los beneficios percibidos por la institución (producción) si no por el rendimiento de sus beneficiarios (estudiantes). Se percibe que los niveles más altos de motivación están analogía con el ejercicio de la labor docente, reflejando que en términos generales que a los docentes les gusta su trabajo. Los cambios estructurales, de personal y de procesos de evaluación institucional han provocado desajustes en la gestión de la ordenación académica, que se evidencian en la motivación de los docentes.

Contexto local, Salas & Lucin, (2013), En su tesis magistral “Estimación de la aptitud del prestación formativa establecer el grado de abandono colegial en la Unidad Formativa C.P.O.S.B. ”, sustentada en la UCSG. Tuvo como objetivo general calcular la disposición de la misión y su consecuencia o suceso en los servicios educativos transmitidos; este estudio según su alcance es de prototipo cuantitativo, descriptivo y exploratorio; según su lugar es campo y documental y por el tiempo de ocurrencia es transversal. La recaudación de información se hizo mediante la observación, la entrevista, como técnica y la pregunta y la

Ficha de entrevista como instrumentos, las que estuvieron guiadas a una muestra de 430 partícipes. Las deducciones obtenidas ultimaron que la indagación aporta al fortalecimiento

del establecimiento educativo, estimada a fin de que el área donde verdaderamente se asimila, donde es viable desplegar capacidades, destrezas, habilidades, cualidades y productos que determinan el adiestramiento completa del educando a excepción de la importancia de la gestión realizada por sus directivos. La alineación pedagógica revela grado competente la ejecución ocupaciones; ya que unos poseen saberes de tercer nivel; instituye un acople caución en la situación académica. Se logró determinar los educadores están grado de complacencia inmejorable ya que se hallan reconocidos mediante la alineación, se halla estrechamente satisfechos actuación propia y refieren con un alto horizonte de complacencia en la interacción respectivamente. Determinando aun teniendo en cuenta que la sociedad formativa (dicentes, educadores y padres de familia) se hallan grandemente orgullosos con la prestación formativa, pero la dirección debe encaminar sus voluntades en perfeccionar su construcción material hacia la optimización de la prestación y poder proponer nuevos productos a la colectividad y con ello ofrecer un importe agregado.

Domínguez, (2015) , en su tesis “Analogía entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes”, sustentada en la Universidad Casa Grande en Guayaquil. Plateó como objetivo general indagar la obediencia entre los componentes intrínsecos del trabajo y el burnout, obteniendo en balance la motivación en una muestra de docentes de educación general básica, bachillerato y universidad de la ciudad de Guayaquil. Se llevó a cabo una exposición de prototipo cuantitativo con plano no experimental, transversal-correlacionada . Se inspeccionó la información de estudios previos, que observan un total de 445 individuos como colaboradores en el motín de información mediante un cuestionario. Se inspeccionaron los resultados mediante la aplicación del Occupational Stress Indicator, teniendo en cuenta las tres variables de utilidad para la investigación. Los resultados muestran una correlacionado positiva entre los factores intrínsecos del trabajo, la dimensión la debilidad emocional y despersonalización y se impugna la correspondencia negativa entre los factores intrínsecos con la realización personal. Por otro lado, se acepta en parte la variación entre los componentes intrínsecos y la motivación que estimula al docente, sobresaliendo como primordial motivación de ingresos. Así mismo, se plantea ciertas diferenciaciones en cuanto a las extensiones del burnout en función de la motivación para ser docente, exhibiendo datos significativos en algunos casos.

Teorías relacionadas al tema

La motivación docente tiene por estudios a diversos autores, por lo que existe una variedad de indagaciones. Posteriormente, se muestran los elementos teóricos-conceptuales precisos

para explicar y comprender el problema de indagación.

Definición de motivación docente

La existencia de distintos conceptos acerca de motivación, hace imposible señalar a todas ellas, destacando las siguientes:

Cuesta, (2013) la define como:

Se considera motivación a impulsar al individuo a desempeñarse y optar por una acción, seleccionando entre aquellas opciones presentadas en determinadas situaciones. En consecuencia, está afín con el empuje, proveyendo capacidad, valía y empuje al impulso propio o agrupado, orientados a alcanzar las metas propuestas.

Sin embargo, Chóliz, (2004) la conceptualiza como “el énfasis o interés de alguien para lograr saldar las exigencias, aumentar o crear el imprescindible estímulo para cumplir esa actividad, o deponer de realizarlo”. El Departamento de Psicología de la Salud, (2009) al respecto dice que “el deseo que dirige y activa el comportamiento. Agregando factores que la conforman capaces de dirigir, inducir y conservar la conducta hasta lograr un objetivo”.

Esto significa, que está considerada como el deseo de uno mismo y del resto de personas, actuando el ser humano por alguna razón a través de motivos generados por estímulos externos e internos o en favor de otros. En cuanto a la motivación docente, Peña, (2015, pág.

31) lo define como “causa mediante el docente, incentivado por fuerzas externas o internas, va manteniendo e inicia conductas orientadas a la producción de incentivos para la gozo de sus necesidades, mientras paralelamente trata de lograr las metas de la institución”; así mismo Mattos, (2010) dice que la "motivar es avivar el interés y la cuidado de dicentes servicios comprendidos en los elementos, estimulando en la utilidad de instruirse, la satisfacción de ilustrarse y el agrado de plasmar las labores que requiere".

Sáenz, (2016) manifiesta que “lo imprescindible que es la motivación del docente que la del estudiante; ya que este genera dinámicas y emociones; motivo por el cual es una pieza importante en las normas de la enseñanza”. De lo referido, se puede expresar que la

Exaltación docente es un impulso interno que conserva activo al docente, y le da asistencia a efectuar ejercicios de manera discrecional con gran energía y entusiasmo, a su vez es significativo recalcar que hoy en día preexisten muchas personas que se hallan en el trabajo una estimulación que los asistencia a fortificar su autoestima, fundado en el creencia

competitivo y social.

Dimensiones de la variable motivación docente

Las extensiones motivación docente consideradas por Pérez, (1985), citado en García, (2004) son: trascendente, intrínseca y extrínseca.

Motivación intrínseca

“Yace aquella que se realiza para disfrutarla por sí, sin requerir o obedecer de apoyo de otras personas, se origina debido a derivada recompensa del comportamiento”. (García, 2004).

Pérez, (1985), citado en García, (2004, pág. 7) refiere:

Esta proviene de lo que uno necesita y la complacencia espontánea que la acción proporciona; a través del surgimiento de consecuencias e incentivos, de concierto al comportamiento observado; por distinto lado, obedece de un individuo diferente del causante, el cual percibe o no esta conducta, o la puede evaluar por sí mismo; además, faculta a realizar castigos o recompensas.

Motivación extrínseca

García (2004) dijo que “es la aspiración o esfuerzo para actuar de cierto modo, de acuerdo a las recompensas externas que se presenten, al culminar de realizar una acción”. Para Soriano, (2000), “esta forma de motivación, tiene la expectativa que dé como resultado alguna recompensa, castigo o resultado, convirtiendo la conducta una herramienta para alcanzarlo; externamente, es causada, por tres conceptos principales: recompensa, castigo e incentivo”.

Motivación trascendente

(Amador, 2014) La conceptualizo como aquella que reúne aspectos de la realidad, donde se ve la interacción con las otras personas para el logro de aprendizajes, satisfaciendo las no demandadas necesidades, aun por encima de las propias, y así mejorar las de los demás beneficiando el desarrollo de sus habilidades.

Teorías científicas de la variable motivación

Docente Teoría de Maslow:

Pila, (2012, pág. 17), cita a Maslow, (1954):

Motivar implica la presencia de cualquiera carecimiento, sea total o relativa, de lujo o de goce. En el momento que un individuo este motivado a “algo”, considerando que” es conveniente, útil y necesario. Por ello, es el empuje llevada a la satisfacción de las exigencias y convirtiéndose en un inicio del comportamiento.

Cuesta, (2013, pág. 09) expreso acerca de la teoría de Maslow “Involucra la priorizar de los factores y necesidades motivando a los seres; donde identifico 5 calidades de carencias de acuerdo al orden jerárquico y su significancia debido a la amplitud y conservación”.

Chiavenato, (2007) cita a Maslow, (1954):

De acuerdo a sus exigencias las personas las organizan de manera estructural (como una pirámide), por su genética naturaleza. Primero están las fisiológicas, como los fundamentales alimentos, el descanso, etc., luego la seguridad, seguida por pertenencia, seguida por la autoestima y finalizando la autorrealización. Concluye con que una necesidad ha sido satisfecha, no se debe pasar a la sucesiva, mientras un individuo cubra todas sus necesidades se desarrolla más.

Clasificación de la motivación según Londoño

Londoño, (2008) clasifica a la motivación en:

Motivación por logro

“Hacer el mejor esfuerzo para mejorar y satisfacer un determinado criterio de excelencia”. (Londoño, 2008).

En esta clasificación podemos considerar al compromiso que es secundar los objetivos de un grupo, la iniciativa realizar una actividad con prontitud y el optimismo como la perseverancia para alcanzar un objetivo.

Motivación intrínseca

Según, Raffini, (1998, pág. 13) asevera que “la motivación intrínseca es optar ejecutar una acción por el simple gusto de crear, sin que se nos obligue o apremie; es lo que nos origina a realizar una actividad cuando nada externo nos incita a hacerlo”.

Según De la Herrán & Labra (2008, pág. 183) define que la motivación intrínseca “se refiere al interés despertado por la actividad sí mismo”.

Motivación extrínseca

Entendiéndose como “el externo estímulo que promueve el enseñanza, no por propia satisfacción, por el ofrecimiento de beneficios”. (Pila, 2012). Encontrando otra sub división:

- Medida externamente: se regula diligencia mediante caudales externos podes como castigos y recompensas.
- Identificar: juzgando el comportamiento del individuo escogida por el mismo regulándolas.

Motivación docente

“El docente, se estimula por internas o externas fuerzas dirigiendo, manteniendo e inicia una conducta conducente a lograr incentivos que le ocasionen que sus necesidades se satisfagan, mientras intentamos el alcance de los fines de la institución”. (Peña, 2015, pág. 131).

La motivación profesional refiere que empleador se da cuenta del trabajo eficiente que desarrolla un trabajador en la empresa y lo compensa en relacionado a su desempeño. Siendo apropiada recompensar en concordancia a su distribución, naturaleza y momento quedando satisfechas las necesidades e impulsos del empleador. (Cuesta, 2013).

Motivación como influencia en el ámbito laboral docente

La administración causada por situaciones profesional docente solicita, un impulso para el desempeño de su cargo. Direccionándose claramente a una meta. El motivo es un impulso a desempeñarse, la insuficiencia de ocuparse por la remuneración, desarrollo competitivo, etc. (Franco, 2012).

Motivación en la docencia

Sureda, (2002, pág. 8) cita a Huertas (1997):

Los catedráticos procedimiento educativo desempeñan un papel de no tanto de influenciar sobre las instrucciones, actitudes, motivaciones y habilidades, de sus alumnos, sino de proporcionar su edificación en proceso de formación. En este

Sentido, los profesores no influyen en desarrollar acople exaltación por el enseñanza, también del sistema educativo, terminado por el docente origina, ayuda, genera la construcción de esta motivación. Por tanto, mientras más sensato sea el educador de este hecho mejor desempeñara su faena resultándole más sencillo la labor de motivar a sus

La motivación del docente

Aldape, (2008) afirma que la motivación del docente “es uno de los ejes primordiales que promueven el trabajo eficaz y eficiente, de un pedagógico anverso estudiantes, hacia conquistar las metas que se necesitan interiormente de cualquier establecimiento formativo” (p.56). También, Aldape, (2008, pág. 57) revela “que un docente con motivación en su trabajo diario por convicción y no por obligación y se desempeña convenientemente dentro y fuera de su espacio de clases”. Se dice que un docente bien motivado es un docente bien armado, ya que toda hora clase debe iniciar con una motivación (canción, reflexión, dinámica, historia, etc.).

Calidad formativa

Carrasco, (2009) manifiesta sobre calidad, que “son lo que resulta de una sucesión de transformaciones semánticas y cambios experimentados en el acontecer de los años que existen”. En instrucción, a manera que en nuevas plazas del discernimiento, la mensaje eficacia se elige a “la excelsitud de una disciplina, a la perfección de procesos, a la producción de grandes”. (Delgado, 2007). Lepeley, (2005) define el término calidad como “el beneficio destinado a indemnizar necesidades de las personas. Este autor sobresale la Correlacionado entre la calidad y la satisfacción de necesidades de los beneficiarios”. Rojas, (2006) nos dice “La eficacia logra ser docta consentimiento que sereno un producto o un prestación con acoples de pautas – esquema señaladas y entregadas echar de ver los interesados por un ente examinada por todo el sección” (p. 89).

Definición de calidad formativa

Para Orozco & Olaya, (2009):

A partir del aspecto del saber de la eficacia se puede expresar claramente de que este no se asume únicamente relacionado a la eficiencia en el sistema educativo, como mínimos estándares. Por el contrario, contiene atenciones éticas e intención de los

finde de la educación y de la correlacionado establecida entre estos y los medios para lograrlos.

Según Espínola & Silva, (2009) calidad de la educación es:

Tramitar los recursos en relacionado de las características y necesidades oportunas de las sedes, afectando ciertamente las técnicas de enseñanza-aprendizaje, prácticas de encargo formativa y el sentido de pertenencia de los integrantes de la colectividad formativa, forjando identificación, responsabilidad y encargo con las técnicas de instrucciones y con los propósitos de los beneficios de los educandos.

Así también Gil (2005), la calidad en la educación “la cual fortalece y despliega las capacidades de los estudiantes. Considerando las circunstancias de los participantes y la escuela”.

Del mismo modo Santiago (2007:34) afirma que:

Es un derecho fundamental, siendo además enérgico y infalible, respetándose los derechos de todos los individuos, siendo selecto, oportuno y equitativo. Practicar la legalidad a la formación es primordial para ampliar el temple y efectuar las nuevas retribuciones.

Dimensiones de la variable calidad formativa

Eficacia y eficiencia

Según Alarcón, (2013, pág. 83):

Eficiencia es la facultad de la administradora para provocar el inmenso efecto con el mínimo proceso, revelando carácter y período, y la virtud es el cumplimiento sobre la calidad, zona, tiempo y total las prosperidad y aspiraciones determinadas.

Equidad

“Se relacionado con la rectitud pedagógica (eliminando inmunidades que podemos encontrar en los medios pedagógicos y garantizan la legalidad en una formación con calidez) avalando el camino y continuación de la formación en situaciones de existente diferencia de los beneficiario”. (Alarcón, 2013, pág. 83).

Relevancia

“Peculiaridad que debe poseer la instrucción medida por los requisitos nacionales y de progreso personal”. (Alarcón, 2013, pág. 82)

Teorías científicas de la variable calidad formativa

Factores que inciden en la calidad.

Cano, (2008) evaluación de calidad formativa “de esta codificación, se examinan diferentes aspectos de eficacia, en cada uno de los niveles. También, centrándose primordialmente en los de mayor utilidad conectados en diferentes lugares de misión de la aptitud pedagógica”.

Luque, (2005) los componentes son:

- Componente uno: La eficacia particular y general a modo de reflejo de la formación, instrucción de calidad es la cual consiente que todos estudien lo que necesitan aprender, en el momento pertinente de su existencia y de la sociedad con felicidad. Esta tiene que ser oportuna, eficaz y eficiente.
- Componente siete El diseño curricular en todos los grados de estudios.
- Componente ocho: La cantidad, eficacia y reserva de recursos educativos. Innovación, dinamismo y docentes éticos con material suficiente para el desempeño de sus clases

Equidad como término ligado a la calidad de la educación

Eficacia a modo de justicia o instrucción hacia cualesquiera. En relación, Muñoz-Repiso, (2002) concuerdan con:

La eficacia notable siempre y cuando la instrucción este capacitada para alcanzar a toda la localidad. Usualmente, justicia es utilizado sin distinción con el palabra coincidencia, cuyas concepciones son diferentes, porque la justicia muestra la variedad positiva en un determinado argumento.

Para, (UNESCO, 2015) plantea que “la justicia pedagógica simboliza enseñar aspirando las necesidades individuales y diferencias (generales, económicas o de variedad)”.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la analogía entre la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018?

Justificación del estudio

La actual indagación demuestra poseyendo cálculo subsiguientes exteriores:

Conveniencia: Oportuno desplegar dicha indagación ya que consentirá echar de ver la correlacionado asociarse la motivación docente y la calidad formativa del establecimiento formativa “Santiago de Las Praderas”; pretende generar en los docentes, como se encuentran motivados y cómo repercute esto en la calidad formativa y que a partir de los hallazgos tomar medidas urgentes, establecer propuestas, tomar decisiones que permitan la mejora continua no solo de la responsabilidad que desarrolle el pedagógico dentro del aula sino también de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente que con lleve a manifestar métodos de permuta y progreso de la calidad formativa.

Relevancia social: Se encuentra encaminada a originar e inducir cambios transformadores en favor del progreso y maniobrar formativo, por ello, el perfeccionamiento exploración intenta constituir la relacionado entre la motivación docente con calidad formativa, ya que al estar motivado el pedagógico ofrecerá una ocupación eficaz y este a su vez favorecerá el progreso propio y benéfico de los alumnos auxiliarles al implantar de forma apropiada

Colectividad. Por lo cual, los favorecidos de esta exploración, son inmediatos e indirectamente, originarios, administrador, pedagógicos y escolares y los ayudantes, papás de familia colectividad corriente.

Implicancias prácticas: La presente indagación se ha concretizado ya que consta la penuria de perfeccionar la calidad formativa “Santiago de Las Praderas”; con la práctica permanente de una motivación docente adecuado; elaboración hacia la orientación y magistrales del establecimiento en estudio; el administración local y provincial tramo instrucción logren obtener criterios de medio al problema de motivación docente en la unidad formativa motivo de estudio, sobrellevará a optimizar la calidad formativa.

Valor teórico: Explica ya que se procura fortificar el interés de preparaciones positivas a

punto correlacionado con motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa en estudio; basado en los diseños teóricos de Peña, (2015) con relacionado a la motivación docente; y el de Espinoza & Silva (2009) con relacionado al liderazgo instructivo, se cambia a un comienzo de indagación, ilustraciones y disputa del distinto discernimiento tolerará administración contorno formativo hacia el progreso de la eficacia formativa, ayudando el transcurso formativo, al través de una proposición determinada a la incierta trazada.

Utilidad metodológica: Plantea un acople al uso conveniente del procedimiento cuantitativo; la producción y diligencia de los efectos probados, las investigaciones, deslucidas en la recolección de la investigación cubierta la motivación docente y la calidad formativa, tiene aceptada su eficacia y confidencialidad lo cual lograrán ser monopolizados en nuevos compromisos de exploración y en otras entidades pedagógicas para comprobar la escasez, jerarquía y excelencia de estas habilidades metodológicas en el obligación formativa perseverantes por nuevos pedagógico o establecimientos de la humanidad interesados en el argumento, quienes logran arrebatar como noticia hacia instituir diferentes materiales.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relacionado significativa entre la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Objetivos

Objetivo general

Determinar la analogía la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Objetivos específicos

Establecer la analogía entre la motivación docente y la relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

Determinar la analogía entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

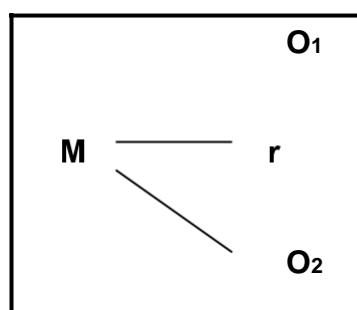
Constatar la analogía entre la motivación docente y la equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El prototipo esquema investigación sitúa el progreso exploración es el transversal correlacionado a asociativo, ya que quiere fijar la categoría de analogía existente entre la motivación docente y la calidad formativa de la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil, Ecuador. De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista, (2010, pág. 121) “el diseño correlacionado a institucional no manejar solo coliga o enlaza las variables de exploración para recoger los datos una sola vez en representación transaccional”.

Siguiente esbozo, se evalúa el esquema del diseño de indagación obtenido:



En dónde:

M= Muestra de estudio está constituida por 40 docentes de la unidad formativa “Santiago de Las Praderas

O₁ = Observaciones de la variable motivación docente

O₂ = Observaciones de la variable calidad formativa

r = relacionado entre variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Motivación docente

“Causa mediante el docente, por fuerzas externas o internas es impulsado, dirigiendo, manteniendo e inicia conductas orientadas a la elaboración de incentivos para la complacencia de sus escasas, mientras paralelamente trata de lograr las metas de la institución”. (Peña, 2015, pág. 31)

Variable 2: Calidad formativa

“Tramitar los elementos en analogía de las características y necesidades convenientes de los

centros, afectando ciertamente sistemáticas enseñanza-aprendizaje, prácticas de gestión formativa la acepción de pertenencia de los constituyentes de la comunidad pedagógica, forjando coincidencia, obligación y el compromiso con los procesos de formaciones y con las propósitos de metas del educandos”. (Espínola & Silva, 2009)

2.2.2. Operacionalización de las variables

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nomina l Escala medición
Motivación docente	“Causa por el cual el pedagógico, inducido por pujanzas recluyes exterior, instruye, rige y	Transcurso del contorno del cual pedagógico instruye, objetivo y conserva las direcciones	<p><u>Relevancia</u></p> <p>“Peculiaridad que debe tener la educación en la medida que origine enseñanzas reveladores desde el punto de vista de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades psicológicas 	Muy en desacuerdo = 1

	<p>Conserva una guía encaminada a obtener explícitos alicientes que le consienten la complacencia de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta adquirir las metas de la institución. Se miden a través de las Dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación transversal". (Peña, 2015, pág. 31) .</p>	<p>encaminadas a la complacencia de escaseces y el lucro de objetivos en el contorno profesional docente; en a la unidad formativa "Santiago de Las Praderas" como resultado de la mejora en las dimensiones motivación intrínseca (incentivos del propio ser), motivación extrínsecos (incentivos dados por otros) y motivación trascendente (en beneficio de los demás) y que se enuncian en los ítems de la encuesta</p>	<p>las requerimientos sociales y de progreso personal". (Alarcón, 2013, pág. 82)</p>		<p>En desacuerdo = 2</p>
			<p><u>Motivación extrínseca</u></p> <p>“Se concibe como el aspiración o empuje para actuar de cierta forma movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción”. (García, 2004)</p>	<p>• Necesidades materiales</p>	<p>Ni de acuerdo , ni en desacuerdo = 3</p>
			<p><u>Motivación trascendente</u></p> <p>“La motivación trascendente está dirigida a satisfacer necesidades no demandadas por otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y beneficiar el desarrollo de su potencial”. (Perez, 2017)</p>	<p>• Necesidades sociales</p>	<p>De acuerdo = 4</p> <p>Muy de acuerdo = 5</p>

Fuente. Elaboración propia.

V2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nominal Escala medición
----	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	-------------------------

Calidad formativa	<p>“Tramitar los procesos en relación de las características y necesidades adecuadas de los ejes, afectando ciertamente los métodos de enseñanza-aprendizaje, las prácticas de gestión formativa y el sentido de pertenencia de los integrantes de la colectividad pedagógica, forjando semejanza, responsabilidad y compromiso con los Métodos de nociones y con las propósitos de logros de los escolares”. (Espínola & Silva, 2009).</p>	<p>“Es el nivel de eficacia que el modelo de una Establecimiento escolar y se sustenta en el mejoramiento de la enseñanza y del Rendimiento académico del estudiante. de la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” como consecuencia de una mejora en las dimensiones: relevancia, eficiencia y eficacia, y equidad y que se enuncian en los ítems de la Encuesta” (Alarcón, 2013, pág. 82)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Relevancia</u></p> <p>“Particularidad que le corresponde tener la formación en la medida que origine nociones reveladoras desde el lugar del panorama de las requerimientos generales y de progreso particular”. (Alarcón, 2013, pág. 82)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor desempeño académico • Preparación adecuada • Contenido de remediar las dificultades 	Nunca = 1
			<p style="text-align: center;"><u>Eficiencia y eficacia</u></p> <p>Eficiencia es el criterio económico que revela la contenido empleada de causar el mayor del productos con el mínimo de elementos, carácter y período, y la actividad es la contenido para desempeñar en el distrito, período, aptitud y cuantía las metas y propósitos determinados”. (Alarcón, 2013, pág. 83)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rutina de elementos colectivos • Responsabilidad de asistencia • Logros programados 	Casi nunca = 2
			<p style="text-align: center;"><u>Equidad</u></p> <p>“Se analogía con la equidad formativa (eliminando franquicias que se encuentran en el método pedagógico y garantizan la legitimidad a una formación de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción pedagógica • Camino y persistencia • Liderazgo pedagógico 	Regulamente = 3
					Casi siempre = 4
					Siempre = 5

			eficacia) avalando el acceso y continuación de la educación en Situaciones de existente diferencia socio económica”. (Alarcón, 2013, pág. 83)		
--	--	--	---	--	--

Fuente. Elaboración propia

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

La población constó por 40 educadores trabajan ciclo lectivo 2018, en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, hallan en disposición de elegidos.

Según exponen Tamayo & Tamayo, (2007, pág. 114) la población “es la total del prodigio a instruirse en el cual las unidades de urbe ostentan una peculiaridad habitual la cual se aprende y da principio a los datos de la investigación”.

La siguiente tabla presenta la división de docentes que informaron en la investigación:

Tabla 1. Docentes de la unidad formativa “Santiago de Las Praderas”. Guayaquil, 2018

Sexo	Docentes
Hombres	14
Mujeres	36
Total	40

Fuente: secretaria académica de la U.E. “Santiago de Las Praderas”.

2.3.2. Muestra

La muestra fue determinada por muestreo no probabilístico, intencional, lo cual involucra que se contabilizo la totalidad de los docentes que conformaron la población como sumisos de indagación. En derivación, no será necesario, computar el volumen de la muestra.

Ramírez (2006, pág. 10) al respecto señala: “La muestra censal es aquella en el cual todas las componentes de investigación son consideradas como muestra”.

- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica es la encuesta, que fundamentó la diligencia de un cuestionario para calcular en los subordinados el estudio, pedagógicos elegidos (40) que trabajan en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas”. De Guayaquil la motivación docente y la calidad formativa. Según Válida, (Válida, 2013). Exterioriza que la encuesta es una “técnica de investigación efectuada a través de cuestionarios y entrevistas de forma verbal o escrita a acople población, su intención es adquirir indagación mediante la provisión de datos, analizar e interpretar”.

2.5. Procedimiento

Encuesta motivación docente, se utilizó como material el cuestionario de encuesta, trazada hacia el adeudo, por Frederick Herzberg y Juan Pérez López (1991) y acomodada a la situación de la exposición por la Lcda. Katherine Gabriela Macías Poso (2018) y validada por peritos. Poseyendo a modo de informadores a los educativos se les empleó en representación combinada, durante casi 30 minutos. Este cuestionario radicó en 25 interrogaciones cegadas y calcula la motivación docente que se fracciona en las dimensiones: motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems) y motivación trascendente (8 ítems), de escala ordinal muy en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 4 y muy de acuerdo = 5.

Para encuestar calidad formativa, se manejó a modo herramienta el cuestionario de encuesta, trazada hacia el trabajo, por el Br. Alarcón Mujicas Silvia Zarela (2013) y validada por expertos. Poseyendo a modo informador a los pedagógicos designó en representación agrupada, de aproximadamente 20 minutos. Este cuestionario consistió en 18 preguntas cerradas y calcula la calidad formativa que se divide en las dimensiones: relevancia (6 ítems), eficiencia y eficacia (6 ítems) y equidad (6 ítems) de escala ordinal Siempre = 5, Casi siempre = 4, Regularmente = 3, Casi nunca = 2 y Nunca 1.

Para la eficacia de las dualidades de las herramientas, se sometió a validar el contenido a través cordura de expertos. En tal sentido se sometió al cordura de expertos, quienes revisaron y valoraron la analogía, congruencia y exactitud de la herramienta de acuerdo a la matriz de ratificación etiqueta de la Escuela de Posgrado de la Academia C.V.

2.6. Métodos de análisis de datos

Estudio de fichas derivados se aprovecharon estadísticos como.

- Reparticiones de asiduidades, que residió en tablas y gráficos de frecuencias, desarticulada en condiciones y asiduidades simples y relativas.
- La comprobación de las hipótesis se efectuó mediante el estadístico de corana logia rho de spearman.

2.7. Aspectos éticos

Actual estudio: “Motivación docente y calidad formativa en la equipo formativa “Santiago de Las Praderas”. Guayaquil – Ecuador, 2018”. Se ha perfeccionado duramente entre los lineamientos primordiales de la conducta probada como continuidad se puntualiza: pedagógicos, subordinados de la indagación, Consultó sueltamente querían ayudar objetando los enseres de investigación, esto bajo el inauguración de inobediencia y el acatamiento a la decoro condesciende, también se tomó la cumplimiento a la prudencia de la de los sujetos de la muestra; exponiendo así el criterio de reserva y anónimo, al propio tiempo se veneró el criterio de veracidad en el uso de los datos que se asignen en las tablas y imágenes existan los únicos acopiados en la indagación sin alterar identidad aquella inquisición.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Establecer la relacionado entre la motivación docente y la relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

Tabla 02: Relacionado motivación docente con la dimensión relevancia

		RELEVANCIA			Total	
		MALA	REGULA R	BUENA		
MOTIVACIÓN DOCENTE	INADECUADA	Recuento	10	0	0	10
		% del total	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	POCO ADECUADA	Recuento	6	19	2	27
		% del total	15,0%	47,5%	5,0%	67,5%
	ADECUADA	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	7,5%	0,0%	7,5%
Total	Recuento	16	22	2	40	
	% del total	40,0%	55,0%	5,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación.

Resultados de la tabla 2, se observa que el 47,5% de los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”, en el actual período lectivo, consideran como regular el elevación de la extensión relevancia, lo cual muestra que la educación no está en la capacidad de alcanzar a la totalidad de la población estudiantil, pero nivel poco adecuado a la variable motivación docente, debido a que tienen muy pocas oportunidades de obtener capacitaciones gratis y sus remuneraciones no está de acuerdo a la labor que realizan.

Por lo contrario el 25% educativos estiman en nivel malo a la dimensión relevancia, lo que revela que en la U.E. existe despreocupación por desplegar sus estudiantes la claridad, sencillez y coherencia; así como favorecer una gran aportación en la procedimiento de dificultades ilustrados y de la existencia cotidiana, como también consideran en nivel inadecuado a la variable motivación docente, debido a que no se sienten motivados a obtener

interés por la excelencia y el éxito. Por otro lado, se observa que el 7,5% de los pedagógicos, de la misma manera lo consideran en nivel regular a la dimensión relevancia, sin embargo, califican en nivel adecuado la variable motivación docente, formal a que los docentes se sienten incentivados por sus compañeros, director, padres de familia y recompensas.

Objetivo específico 2

Calcular la analogía entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

Tabla 03: Relacion motivación docente con la dimensión eficacia y eficiencia

		EFICACIA Y EFICIENCIA			Total	
		MALA	REGULA	BUENA		
		R				
	INADECUADA	Recuento	7	3	0	10
		% del total	17,5%	7,5%	0,0%	25,0%
MOTIVACION DOCENTE	POCO	Recuento	4	20	3	27
	ADECUADA	% del total	10,0%	50,0%	7,5%	67,5%
	ADECUADA	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%
Total		Recuento	11	25	4	40
		% del total	27,5%	62,5%	10,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 3 se observa que el 50% de los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”, en el actual ciclo lectivo, consideran como regular el nivel de la dimensión eficacia y eficiencia, lo que indica que los docentes no se sienten del todo con la capacidad de provocar el mayor efecto con el pequeño de los elementos, energía y época, pero en un nivel poco adecuado a la variable motivación docente, debido a que los impulsos a desarrollar los trabajos habituales los hace sin un sobreesfuerzo.

Por lo contrario, el 17,5% de los pedagógicos califican en nivel malo a la dimensión eficacia

y eficiencia, la utilización ideal de los activos no ha tenido los mejores resultados (productividad) para los destinos propuestos, lo cual califican en nivel inadecuado a la variable motivación docente, debido a que no se ha llegado a obtener una motivación que ayude a fortalecer su autoestima, asentado en el creencia profesional y sindical. Por otro lado, se observa que el 5% de los pedagógicos, del mismo modo lo califican en nivel regular a la

dimensión eficacia y eficiencia, sin embargo, consideran en nivel adecuado la variable de motivación docente, ya que la U.E. promueve su motivación y pueda lograr los objetivos.

Objetivo específico 3

Conocer la relacionado entre la motivación docente y la equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

Tabla 04: Relacionado motivación docente con la dimensión equidad

		EQUIDAD			Total	
		MALA	REGULA	BUENA		
		R				
		<u>Recuento</u>	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>10</u>
	INADECUADA	<u>% del total</u>	17,5%	7,5%	0,0%	25,0%
MOTIVACION DOCENTE	POCO	<u>Recuento</u>	<u>3</u>	<u>17</u>	<u>7</u>	<u>27</u>
	ADECUADA	<u>% del total</u>	7,5%	42,5%	17,5%	67,5%
		<u>Recuento</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
	ADECUADA	<u>% del total</u>	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%
		<u>Recuento</u>	<u>10</u>	<u>22</u>	<u>8</u>	<u>40</u>
Total		<u>% del total</u>	25,0%	55,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 4 se observa que, el 42,5% de los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”, en el actual ciclo lectivo, estiman regular el nivel de la dimensión equidad, lo cual muestra que en la U.E. no se ha eliminado del todo los privilegios y las condiciones de desigualdad que garanticen una educación de calidad, tiene un obstáculo en un nivel poco adecuado a la variable motivación docente, debido a que

no refieren del todo con los componentes idóneos de incitar, guardar y gobernar conductas hacia un objetivo fijo. En permuta, el 17,5% de los educativos consideran en nivel malo a la dimensión equidad, lo que indica que los privilegios en la U.E. no garantizan una educación de calidad, a modo también califican en nivel inadecuado a la variable motivación docente, debido a que no se encuentran con la fuerza interna que le ayude a realizar operaciones de forma de imposiciones con energía y entusiasmo. Por otro lado, el 5% de los docentes,

Asimismo lo aprecian en nivel regular a la dimensión equidad, a excepción de en un nivel adecuado a la variable motivación docente, íntegro a que poseen eficacia, valor, energía y esfuerzo con intenciones a lograr los objetivos colectivos.

Objetivo general

Determinar la relacionado la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

Tabla 05: Relacionado motivación docente con calidad formativa

		CALIDAD FORMATIVA			Total	
			MALA	REGULA R	BUENA	
		<u>Recuento</u>	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>10</u>
	INADECUADA	% del total	17,5%	7,5%	0,0%	25,0%
MOTIVACIÓN DOCENTE		<u>Recuento</u>	<u>3</u>	<u>21</u>	<u>3</u>	<u>27</u>
	POCO	% del total	7,5%	52,5%	7,5%	67,5%
	ADECUADA	<u>Recuento</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
	ADECUADA	% del total	0,0%	5,0%	2,5%	7,5%
Total		<u>Recuento</u>	<u>10</u>	<u>26</u>	<u>4</u>	<u>40</u>
		% del total	25,0%	65,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 5 se visualiza que, el 52,5% de los docentes en el actual año lectivo, consideran a modo regular el nivel de la variable calidad formativa, lo que indican que la educación no satisface del todo las aspiraciones de la comunidad formativa a la que está dirigida, dificultad en un nivel poco adecuado a la variable motivación

docente, debido a que no se encuentran del todo motivados para desarrollar su trabajo de la mejor manera. En cambio, el 17,5% de los docentes consideran en nivel malo a la variable calidad formativa, lo que indica que no han llegado a fortalecer las capacidades de los docentes, teniendo en cuenta las circunstancias de la escuela y los que lo dirigen, como del mismo modo consideran en nivel inadecuado a la variable motivación docente, debido a que existen problemas análogos con el transcurso de enseñanza aprendizaje, prácticas de

Gestión formativa, no canalizan los recursos y la falta de un currículo óptimo. Por otro lado, el 5% de los pedagógicos también lo consideran en nivel regular a la variable calidad formativa, califican en nivel adecuado la variable de motivación docente, completa ya que cuentan con los estímulos adecuados contiene adquirir los objetivos y reparar las necesidades de sus educandos.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relacionado significativa entre la motivación docente y la relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

H₀: No existe relacionado significativa entre la motivación docente y la relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Tabla 06: Relación motivación docente con la dimensión relevancia

		Correlaciones	
		RELEVANCIA	
		A	
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,659**
	ON	Sig. (bilateral)	,000
	DOCENTE	N	40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 muestra que el valor de correlacionado Spearman (rho) es 0,659** (correlacionado positiva media), el valor de significación (sig) es 0.000 y es menor a 0.01 (valor de significación determinado por la investigación) esta información permiten ultimar que existe relacionado significativa entre la motivación docente y dimensión relevancia, en

terminación, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relacionado significativa entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

H₀: No existe relacionado significativa entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Tabla 07: Relación motivación docente con la dimensión eficacia y eficiencia

		Correlaciones	
			EFICACIA Y EFICIENCIA
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,548 **
	ON	Sig. (bilateral)	,000
	DOCENTE	N	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad educativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 muestra que el valor de correlacionado Spearman (rho) es 0,548 ** (correlacionado positiva media), el valor de significación (sig) es 0.000 y es menor a 0.01 (valor de significación determinado por la investigación) está información permite ultimar que existe relacionado significativa entre la motivación docente y dimensión eficacia y eficiencia, se concluyó, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relacionado significativa entre la motivación docente y equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

H₀: No existe relacionado significativa entre la motivación docente y equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Tabla 08: Relacionado motivación docente con la dimensión equidad

Correlacionados		EQUIDAD	
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlacionado	,546**
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** . La correlacionado es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Hipótesis general

H₁: Existe relacionado significativa entre la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.

H₀: No existe relacionado significativa entre la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018

Tabla 09: Relacionado motivación docente con la calidad formativa

Correlacionados		CALIDAD FORMATIVA	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlacionado	,578**
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

** . La correlacionado es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la unidad formativa “Santiago de La Praderas”.

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 muestra que el valor de correlacionado Spearman (rho) es 0,578** (correlacionado positiva media), el valor de significación (sig) es 0.000 y es menor a 0.01 (valor de significación determinado por la investigación) está información accede a ultimar que existe relacionado significativa entre la motivación docente y la calidad formativa, por consiguiente, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

En analogía al objetivo específico 1: Instituir la analogía entre la motivación docente y la relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. Los referidos teóricos aluden que la relevancia viene a ser “la particularidades que debe tener la educación en la medida que origine instrucciones reveladoras a partir el lugar de panorama de las requerimientos sociales y de progreso personal”. (Alarcón, 2013, pág. 82). En la tabla 2, los resultados descriptivos de las variables motivación docente demuestran una propensión real de 47,5% en el nivel poco adecuado y un nivel regular de la dimensión

Relevancia. Estos resultados coinciden con lo inverso en su investigación por López, (2017) en la que concluyen que las situaciones de lavado, vigor e aseo son malas, la remuneración es baja, discrepancia con los recompensas o alicientes que acoge, sin recibir los patrocinios de pacto a ley, sin existir oportunidad de crear carrera y desplegar no ofrecen la formación /capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional. Lo que se puede inferir que la educación no está en la cabida de llegar a la totalidad de la población estudiantil debido a que los docentes tienen muy pocas oportunidades de obtener capacitaciones pagadas y sus remuneraciones no está de acuerdo a la labor que realizan

En analogía al objetivo específico 2: Calcular la analogía entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. Los referentes teóricos mencionan que la validez es “el criterio de revelar la cabida administradora produciendo maximización de resultados minimizando recursos, energía y tiempo, en cuanto a la eficacia capacidad de cumplimiento en el tiempo, lugar, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos”. (Alarcón, 2013, pág. 83). En la tabla 3, los resultados descriptivos de las variables motivación docente presentan una tendencia positiva de 50% en el nivel poco adecuado y un nivel regular de la dimensión eficacia y eficiencia. Estos resultados coinciden con lo encontrado en su investigación por Pacheco, (2015), en la que señalan que si se establece una organización académica bien definida y estructurada, la respuesta motivacional del personal docente implica una predisposición positiva hacia las disposiciones y exigencias de las autoridades; pero si la gestión de las autoridades es descuidada la disposición de los docentes estará direccionada únicamente al cumplimiento de sus funciones dentro del aula, más no de sus deberes con la institución. lo que se puede inferir que los docentes no se sienten del todo con la cabida de promover el grandes resultados con el minúsculo de recursos, energía y tiempo, debido a que los impulsos a desarrollar los trabajos habituales los hace sin un sobreesfuerzo.

En analogía al objetivo específico 3: Conocer la analogía entre la motivación docente y la equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. Los concernientes teóricos mencionan que la equidad está “analogía da con la justicia formativa, es decir prescindir privilegios hallados en el régimen educativo garantizando el erguido a una aprendizaje de calidad, imponiendo el camino y persistencia de la instrucción faz a existentes contextos de discrepancia socioeconómica”. (Alarcón, 2013, pág. 83). En la tabla 4, los resultados descriptivos de las variables motivación docente

Exhiben tendencia positiva de 42,5% en el nivel poco adecuado y un nivel regular de la dimensión equidad. Estos resultados coinciden con lo encontrado en su investigación por Pacheco, (2015), en la que señala que la valoración de la calidad del trabajo en una institución formativa no está dada directamente por los beneficios percibidos por la institución (producción) si no por el rendimiento de sus beneficiarios (estudiantes). Lo que se puede inferir que en la unidad formativa “Santiago de La Pradera” no se ha eliminado del todo los privilegios y las condiciones de desigualdad que garanticen una educación de calidad.

En analogía al objetivo general: Determinar la analogía la motivación docente y la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018, los relativos teóricos mencionan que la motivación docente es estimada como el propulsión que conduce a elegir y realizar una acción, orientado a conseguir los objetivos trazados. (Cuesta, 2013), y en cuanto a la calidad formativa es aquella que fortalece y despliega las capacidades de los educandos, considerando las circunstancias de los participantes y la escuela. (Gil, 2005). En la tabla 5, los resultados descriptivos de las variables motivación docente muestran una tendencia positiva de 52,5% en el nivel poco adecuado y un nivel regular en la variable calidad formativa. Estos resultados coinciden con lo encontrado en su investigación por Quispe, (2012), en la que encuentra que el 21% de los docentes se ubican en un nivel “deficiente” de motivación docente; el 55 % en un nivel “regular” y el 24% presentan un buen nivel, y en relacionado a la calidad del desempeño docente, el 18% percibe como “deficiente”, el 78% la calificaron como “regular” y el 4% como “bueno”. Lo que se puede inferir que la educación no satisface del todo las aspiraciones de la comunidad formativa a la que está dirigida, debido a que no se encuentran del todo motivados para desarrollar su trabajo de la mejor manera

V. CONCLUSIONES

La motivación docente obedece significativamente con la dimensión relevancia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil. Los valores alcanzados en la tabla 06 son p: 0,000 menor que 0,01 (significancia) y rho: 0,659** (positiva media).

La motivación docente se relacionado significativamente con la dimensión eficiencia y eficacia en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil. Los valores alcanzados en la tabla 07 son p: 0,000 menor que 0,01 (significancia) y rho: 0,548** (positiva media).

La motivación docente obedece significativamente con la dimensión equidad en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil. Los valores alcanzados en la tabla 08 son p: 0,000 menor que 0,01 (significancia) y rho: 0,546** (positiva media).

La motivación docente se relacionado significativamente con la calidad formativa en la unidad formativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil. Los valores alcanzados en la tabla 09 son p: 0,000 menor que 0,01 (significancia) y rho: 0,578** (positiva media).

VI. RECOMENDACIONES

Recomiendo a la plana jerárquica y directiva de la unidad formativa “Santiago de La Pradera” de Guayaquil, incluya planes y programas para mejorar la enseñanza – aprendizaje, en cuanto la teoría menciona que la relevancia es la particularidad que debe poseer la educación en la medida. Que origine aprendizajes significativos”. (Alarcón, 2013), en consideración a que los resultados arrojan un 40% en el nivel malo en la dimensión relevancia.

Se recomienda al director de la unidad formativa “Santiago de La Pradera” de Guayaquil, establezca convenios con instituciones de su localidad como: universidades, sector salud, municipalidad, policía, instituciones religiosas, colegios profesionales; con el propósito de intercambiar estrategias, acciones de ayuda mutua referente al servicio que brindan dirigido a los estudiantes, por cuanto la teoría menciona que la calidad formativa como equidad es notable únicamente cuando la formación está en la capacidad de llegar a toda la población. (Muñoz-Repiso, 2002), considerando que en los resultados arrojan un 25% en el nivel malo en la dimensión equidad.

Recomendamos al director de la unidad formativa “Santiago de La Pradera” de Guayaquil, organice talleres para fortalecer la motivación docente y que implique la participación de todos los actores educativos, por cuanto la teoría de Maslow (1954) señala que la motivación es impulsar que llega a satisfacer las necesidades y convirtiéndose en un activador de la conducta humana; considerando que en los resultados arrojan un 25% en el nivel inadecuado en la variable motivación docente.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación - Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global siglo XXI* (primera ed.). España: Libros en red.
- Amador, M. (2014). *La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados*. Mexico, Mexico.
- Arizaga, A. (2014). *Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes*. (tesis conducente a optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación). Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Bolaños, M. (1998). La calidad de la educación para el siglo XXI. *En Revista del consejo nacional Técnico de la educación*.
- Caicedo, L. (2013). *Evaluación de la calidad educativa de la sección nocturna del Instituto Tecnológico "Vicente Fierro"*. Tesis conducente al grado de magister, Túlcan. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Candelario, F. (2018). *Relación entre motivación laboral y desempeño profesional docente en la unidad educativa León de Febres Cordero. Guayaquil, 2018*. Tesis conducente para optar el grado de magister, Tumbes. Tumbes: Universidad Cesar Vallejo.
- Cano, E. (2008). *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid: La Muralla.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*.
- Castelán, A. (2003). ¿Es importante medir la calidad de la educación? Educación 2001. *Revista de educación moderna para una sociedad democrática*(98).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (Vol. 8). México: McGraw Hill.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación*. Universidad de Valencia.
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una institución educativa en la ciudad de Guatemala*. Tesis conducente a la obtención del título de licenciatura. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- De la Herrán, A., & Labra, J. (2008). *Didáctica General*. España: Mc Graw Hill.
- Delgado, K. (2007). *Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes*.
- Departamento de Psicología de la Salud. (2009). *La motivación y la emoción*. Universidad de Alicante.
- Domínguez, M. (2015). *Relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes*. Tesis conducente al título de Ingeniero de Gestión de Recursos Humanos. Guayaquil: Universidad Casa Grande.

- Enciclopedia de características.* (2015).
- Espínola, V., & Silva, M. (2009). *Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: una propuesta.* Santiago de Chile: Centro de Políticas Comparadas de Educación.
- Franco, L. (2012). *Motivación laboral.* (Tesis conducente para optar el grado de licenciado). México: Universidad de Veracruzana.
- García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez. *Revista Portorriqueña de Psicología*, 123-163.
- Gautier, E. (2007). La planeación estratégica en la universidad de Québec. *Presses de l'Univerité du Québec.*, 3(5).
- Gómez, A. (2013). Obtenido de satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en relación con la diversión y la desmotivación en las clases de educación. *Revista de Investigación en Educación.* Obtenido de <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/700/282>
- Gómez, L., & Macedo, J. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Invest. Educ. jul/dic. 2010.*, 14(26).
- Hernández, R., C, F., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación científica* (4ta ed.). México: mc Graw Hill interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2010). *Definición de Organización.* En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial.* México: Mexicana.
- Herrera, J., & Zamora, N. (2014). *¿Sabemos que es realmente la motivación?* . Correo científico médico de Holguín.
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. (2013). Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión de IIEE de educación básica regular. *IPEBA.*
- Landeau, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino.* (Tesis conducente a optar el grado de Magíster). Lima: Universidad César Vallejo.
- Londoño, M. (2008). *Como sobrevivir al cambio.* Madrid: Gráficos Marear, S. A.
- Lopez, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016.* (Tesis conducente a optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional), Piura. Piura: Universidad de Piura.
- Luque, H. (2005). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. Obtenido de www.educared.edu.pe/modulo/upload/94301666.doc
- Martinez, S. (24 de Agosto de 2011). Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de Motivar al docente del siglo XXI. *Revista extremeña sobre Formación y Educación PaidereX.* Obtenido de <http://revista.academiamestre.es/2011/08/motivar-al-docente-del-siglo-xxi/>

- Mattos, L. (2010). *Compendio de la didáctica general*. Buenos Aires: Kapeluzá.
- Morales, S. (2009). Impacto del asesor técnico en los centros escolares de Educación Primaria en el Estado de Sonora. Obtenido de http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_803/a_10824/10824.html
- Municio, P. (2000). *Herramientas para la evaluación de la calidad*. Barcelona: CISS praxis.
- Muñoz, M. (2006). Educación y Efectividad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38(3).
- Muñoz-Repiso, M. (2002). *Educar en positivo para un mundo de cambio*. Madrid: PPC.
- Normas ISO. (2001).
- Orden, D. I. (2009). Evaluación y calidad: Análisis de un Modelo. *Bordón*, 45(3).
- Orozco, J., & Olaya, A. (2009). ¿Calidad de la educación o Educación de calidad? Una preocupación más allá del Mercado. *Revista Iberoamericana de Educación N°51*.
- Pacheco, H. (2015). *Efectos de la organización académica en la motivación de los docentes del Colegio Militar Eloy Alfaro, sección básica*. (Tesis conducente al grado académico de magister en ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional), Quito. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Parra, J. (2013). *Estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación básica: El caso de las escuelas y colegios del ciclo costa, de los Cantones San Miguel de los Bancos, Pedro Vicente Maldonado y Puerto Quito*. Tesis conducente para optar el grado de magister, Quito. Quito: Instituto de altos estudios nacionales.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Perez, F. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*. Tesis conducente al grado de magister, Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito*. (Tesis conducente para optar el grado de magister en educación). Quito: Universidad de Guayaquil.
- Pin, J. (08 de Marzo de 2007). Instituto Europeo de Posgrado. *La motivación como clave para desarrollar personas*. Obtenido de http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programahabilidades/Motivacion_li derazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf
- Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Cañete, año 2012*. (Tesis conducente a optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional), Lima. Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ramírez, T. (2006). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación? (Guía práctica)*. C.A. Caracas: Editorial Panapo de Venezuela.
- Ramos, M. (2016). *Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías*

- Ardiles, Pachacámac, UGEL 01,. Tesis conducente al grado de magister, Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ruffini, J. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase- primera*. Argentina: Troquel S.A.
- Sáenz, P. (2016). *La motivación del docente es más importante que la del alumno*. En mundo Andalucía.
- Salas, J., & Lucín, R. (2013). *Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa "Capitan Pedro Oscar Salas Bjaña"*. (tesis conducente al título de Magister en Administración de Empresas con mención en Márketing), Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Schmelkes, S., & Manteca, E. (2001). *Calidad de la educación y gestión escolar. En gestión escolar. programa y materiales de apoyo para el estudio*. México: SEP.
- Solorzano, C. (2016). *Niveles de Motivación del docente en el proceso educativo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Esmeraldas. Esmeraldas: Tesis conducente el grado de magister.
- Soriano, M. (2000). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. . Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Sureda, I. (7 de Marzo de 2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista española de pedagogía*. Obtenido de file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Dialnet-EstrategiasPsicopedagogicasOrientadasalaMotivación-244763.pdf
- Tamayo, S., & Tamayo, M. (2007). *Estrategias didácticas utilizadas por el docente y logros de aprendizaje*. México: Trillas.
- Toranzos. (1996). Evaluación y calidad. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Trovato, & otros. (2009). Implementación de un sistema de gestión de la calidad en establecimientos educativos de la Región Centro-Sur de la provincia de Bs. Obtenido de www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=%E2%80%A2%09trovato+y+otros
- UNESCO. (2015). Condiciones del trabajo docente en Argentina. *Escuelas y Maestros*. .
- Válida, J. (2013). *Técnica y metodología de investigación administrativa aplicados a la gerencia de empresas*. Bolivia: Editorial Estigma Editores.
- Van Der Berghe, W. (2007). Aplicación de las Normas ISO a la enseñanza y la formación. Interpretación y orientación desde una perspectiva europea.

Anexos

ANEXO N° 01: Formato del instrumento motivación docente



N°

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN DOCENTE

PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre la motivación docente en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de la provincia de Guayaquil - Ecuador. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad.

Recuerde que no existe respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que **usted piense**, no lo que debería pensar.

Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

MUY DE ACUERDO (MA) = 5

DE ACUERDO (DA) = 4

NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO (AD) = 3

EN DESACUERDO (ED) = 2

MUY EN DESACUERDO (MD) = 1

N°	COMPONENTES / INDICADORES	MD	ED	AD	DA	MA
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
01	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
02	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
03	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
04	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
05	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
06	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
07	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómodo y eficientemente					
08	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	1	2	3	4	5
09	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente					
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	1	2	3	4	5
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la U.E.					
20	Realizo la labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Me preocupa por la calidad de mi trabajo					
22	Me preocupa por mis compañeros de trabajo					
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad					

ANEXO N° 02

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN DOCENTE

1. NOMBRE : Cuestionario para medir la motivación docente
2. AUTOR : Frederick Herzberg y Juan Pérez López
3. FECHA : 1991
4. ADAPTACIÓN : Lcda. Katherine Gabriela Macías Poso
5. FECHA DE ADAPTACIÓN: 2018
6. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de motivación docente en sus dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil.
7. APLICACIÓN : Docentes de la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil.
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 30 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 25
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores
 1. Motivación intrínseca: 8 ítems
 - Necesidades psicológicas: 1, 2,2,3,4,5,6,7,8
 2. Motivación extrínseca: 9 ítems
 - Necesidades materiales: 9,10,11,12,13,14,15,16,17
 3. Motivación trascendente: 8 ítems
 - Necesidades sociales: 18,19,20,21,22,23,24,25Total de ítems: 25
13. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
5	Muy de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	En desacuerdo
1	Muy en desacuerdo

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Adecuada	30	40	34	45	30	40
Poco adecuada	19	29	22	33	19	29
Inadecuada	8	18	9	21	8	18

- Evaluación de variable

Niveles	Motivación docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Adecuada	93	125
Poco adecuada	59	92
Inadecuada	25	58

14. VALIDACIÓN : La validez de contenido se desarrolló a través la asesora metodóloga Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne que actuó como experto en el tema

15. CONFIABILIDAD : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.854 que de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2002) corresponde una buena confiabilidad

**ANEXO N° 04: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO MOTIVACIÓN DOCENTE**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	25

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ÍTEM0 1	108,73	57,067	-,517	,872
ÍTEM0 2	108,53	53,124	,014	,860
ÍTEM0 3	108,47	48,552	,515	,845
ÍTEM0 4	108,60	53,543	-,049	,864
ÍTEM0 5	108,53	47,124	,570	,843
ÍTEM0 6	108,40	50,686	,276	,853
ÍTEM0 7	108,33	49,095	,653	,843
ÍTEM0 8	108,47	49,552	,516	,846
ÍTEM0 9	108,6	48,25	,54	,84
ÍTEM1 0	108,40	49,114	,325	,853
ÍTEM1 1	108,47	49,695	,496	,847
ÍTEM1 2	108,60	46,971	,697	,839
ÍTEM1 3	108,53	49,695	,485	,847
ÍTEM1 4	108,67	51,524	,173	,857

ÍTEM1				
5	108,53	50,552	,278	,853
ÍTEM1				
6	108,40	52,257	,096	,859
ÍTEM1				
7	108,73	51,924	,134	,858
ÍTEM1				
8	108,60	48,543	,651	,842
ÍTEM1				
9	108,60	47,114	,680	,840
ÍTEM2				
0	108,47	46,838	,723	,838
ÍTEM2				
1	108,40	51,257	,286	,853
ÍTEM2				
2	108,53	50,267	,311	,852
ÍTEM2				
3	108,60	44,114	,894	,829
ÍTEM2				
4	108,80	46,029	,730	,837
ÍTEM2				
5	108,60	47,114	,571	,843

ANEXO N° 05: Matriz de validación de experto del instrumento de la variable motivación docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN DOCENTE

OBJETIVO: Conocer la motivación docente en la Unidad Educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil – Ecuador en el año 2018.

DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Lilibia Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN DOCENTE

TÍTULO: Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas". Guayaquil - Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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	
<p>MOTIVACIÓN DOCENTE</p> <p>Es un proceso por el cual un docente, impulsado por fuerzas internas o externas, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados logros que le permitan la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución". (Pérez, 2015, p. 31).</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>"Se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basados en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo". (García, 2004).</p>	<p>Necesidades psicológicas</p>	1. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar						X	X	X	X						
			2. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo						X									
			3. Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes						X									
			4. Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio						X									
			5. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.						X									
			6. Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores															
			7. Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómodo y eficientemente															
			8. Mi horario es compatible con la atención de mi familia															
	<p>Motivación extrínseca</p> <p>"Se entiende como el deseo o empuje para actuar de cierta forma movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción". (García, 2004).</p>	<p>Necesidades materiales</p>	9. Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas															
			10. Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo															
			11. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas															
			12. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo															

			<p>13. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo</p>																									
	<p>Motivación trascendente "La motivación trascendente está dirigida a satisfacer necesidades no determinadas por el individuo, sino que trasciende a las necesidades propias para el mejoramiento del grupo y beneficia al desarrollo de la comunidad" (Hernández, 2008).</p>	<p>Indicadores asociados</p>	<p>14. Hecho los beneficios de acuerdo a ley</p>																									
<p>15. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo</p>			<p>16. En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente</p>																									
<p>16. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>17. Realizo eficientemente mi trabajo porque influye en la vida de mi accionero o beneficiario de otras personas</p>																									
<p>17. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>18. Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la UCE</p>																									
<p>18. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>19. Realizo la labor social conscientemente al estudiarla</p>																									
<p>19. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>20. Me preocupan por la calidad de mi trabajo</p>																									
<p>20. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>21. Me atraen por mis compañeros de trabajo</p>																									
<p>21. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>22. En mi trabajo como un clima de unidad con respeto y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa</p>																									
<p>22. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>23. Mi trabajo tiene un alto nivel de productividad</p>																									
<p>23. Me atraen la firmeza y la estabilidad necesaria para desarrollarme como persona y profesional</p>			<p>24. Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad</p>																									



 Firma del Evaluador

Anexo 6: Instrumento de la variable calidad educativa



CUESTIONARIO: CALIDAD EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

Estimado docente: El presente cuestionario, busca levantar un diagnóstico sobre la motivación calidad educativa. Los datos que proporcione nos darán un panorama de un tema de máxima importancia por lo que pedimos colaboración y seriedad.

Recuerde que no existe respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que **usted piense**, no lo que debería pensar.

Lea bien el cuestionario, para contestar luego y pregunte si hay dudas. Las preguntas esperan respuestas únicas entre las alternativas. Sus datos no serán revelados como individuo: se guardará criterio ético de confidencialidad. Muchas gracias.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

NUNCA (N) = 1 CASI NUNCA (CN) = 2 REGULARMENTE (R) = 3

CASI SIEMPRE (CS) = 4 SIEMPRE (S) = 5

N°	COMPONENTES / INDICADORES	N	CN	R	CS	S
	RELEVANCIA	1	2	3	4	5
01	La institución se preocupa por desarrollar en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia					
02	La retroalimentación en la comunicación es considerada relevante para la institución					
03	La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas					
04	Se promueven concursos internos de Razonamiento Verbal y Matemático para medir la capacidad de análisis y síntesis					
05	Se favorece una mayor participación del alumnado en la solución de problemas académicos y de la vida diaria					
06	Se desarrolla la habilidad para generar nuevas ideas y soluciones a situaciones repetitivas.					
	EFICIENCIA Y EFICACIA	1	2	3	4	5
07	La institución elabora el Presupuesto mensual.					
08	Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.					
09	Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura.					
10	Se realiza estudios de mercado para evaluarla cobertura del servicio educativo de la Institución.					
11	La institución elabora una propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.					
12	La institución desarrolla y/o participa de concursos internos y externos					
	EQUIDAD	1	2	3	4	5
13	La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas					
14	En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.					
15	Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los alumnos.					
16	Se realizan encuestas para identificar a la población cuyo nivel educativo requiera mayor esfuerzo en el tema del acceso					
17	El equipo directivo se encuentra comprometido con la gestión calidad					
18	El equipo directivo elabora un programa comprometido con la mejora continua del centro					

Anexo 7: Ficha técnica de la variable calidad educativa

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CALIDAD EDUCATIVA

FICHA TÉCNICA

16. NOMBRE : Escala para medir la calidad educativa
17. AUTOR : Br. Alarcón Mujcas Silvia Zarela
18. FECHA : 2013
19. ADAPTACIÓN : Lcda. Macías Poso Katherine Gabriela
20. FECHA DE ADAPTACIÓN: 2018
21. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de calidad educativa en sus dimensiones dominio de eficacia, eficiencia, efectividad y satisfacción en la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil.
22. APLICACIÓN : Docentes de la unidad educativa “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil.
23. ADMINISTRACIÓN : Individual
24. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
25. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
26. N° DE ÍTEMS : 18
27. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores
1. Relevancia: 6 ítems
 - Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita: 1,2
 - Capacidad de análisis y síntesis de información: 3,4
 - Capacidad de solucionar problemas: 5,6
 2. Eficiencia y eficacia: 6 ítems
 - Uso de recursos institucionales: 7,8
 - Cobertura del servicio: 9,10
 - Logros conseguidos: 11,12
 3. Equidad: 6 ítems
 - Inclusión educativa: 13,14
 - Acceso y permanencia: 15,16
 - Liderazgo educativo: 17,18

Total, de ítems: 18

28. EVALUACIÓN:

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Regularmente
4	Casi siempre
5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Relevancia		Eficiencia y eficiencia		Equidad	
Niveles	Punt Mín.	Punt máx	Punt mín	Punt máx	Punt Mín.	Punt máx
Buena	23	30	23	30	23	30
Regular	15	22	15	22	15	22
Mala	6	14	6	14	6	14

- Evaluación de variable

Niveles	Calidad Educativa	
	Puntaje Mínimo	Puntaje máximo
Buena	67	90
Regular	43	73
Mala	18	46

29. VALIDACIÓN : La validez de contenido se desarrolló a través la asesora metodóloga Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne que actuó como experto en el tema

30. CONFIABILIDAD : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.89 que de acuerdo a los rangos propuestos por George & Mallery (2002) corresponde una buena confiabilidad

Anexo 8: Base de datos de la variable calidad educativa

Items	RELEVANCIA						D1	%	CONDICION	EFICIENCIA Y EFICACIA						D2	%	CONDICION	EQUIDAD						D3	%	CONDICION	V2	%	NIVEL DE
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	1	1	2	2	1	9	30	MALA	1	1	2	1	3	1	9	30	MALA	1	2	1	1	4	2	11	37	MALA	29	32	MALA
2	2	2	2	2	2	2	12	40	MALA	3	3	3	3	2	3	17	57	REGULAR	3	2	3	3	3	4	18	60	REGULAR	47	52	REGULAR
3	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	4	4	3	2	2	2	17	57	REGULAR	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	50	56	REGULAR
4	3	3	2	3	3	2	16	53	REGULAR	3	2	3	2	3	2	15	50	REGULAR	3	3	3	3	4	4	20	67	REGULAR	51	57	REGULAR
5	2	2	2	3	3	3	15	50	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	51	57	REGULAR
6	3	3	4	4	4	4	22	73	REGULAR	3	4	4	3	4	3	21	70	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	83	BUENA	68	76	BUENA
7	4	4	4	4	5	4	25	83	BUENA	3	2	2	2	2	2	13	43	MALA	2	2	3	3	4	5	19	63	REGULAR	57	63	REGULAR
8	2	1	2	2	2	1	10	33	MALA	3	3	3	3	3	2	17	57	REGULAR	4	5	4	3	2	5	23	77	BUENA	50	56	REGULAR
9	2	2	2	1	1	2	10	33	MALA	2	1	1	3	1	3	11	37	MALA	4	1	4	1	1	1	12	40	MALA	33	37	MALA
10	2	2	2	2	1	3	12	40	MALA	1	1	4	1	3	1	11	37	MALA	2	1	1	3	4	2	13	43	MALA	36	40	MALA
11	4	4	3	4	3	4	22	73	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	70	REGULAR	4	3	4	4	3	4	22	73	REGULAR	65	72	REGULAR
12	4	3	4	4	3	2	20	67	REGULAR	2	2	3	4	3	4	18	60	REGULAR	3	4	3	4	5	5	24	80	BUENA	62	69	REGULAR
13	2	2	3	3	3	3	16	53	REGULAR	4	4	4	4	4	4	24	80	BUENA	5	5	5	3	3	3	24	80	BUENA	64	71	REGULAR
14	3	2	3	3	2	3	16	53	REGULAR	3	4	4	4	3	4	22	73	REGULAR	5	4	3	2	1	1	16	53	REGULAR	54	60	REGULAR
15	2	2	2	2	3	3	14	47	MALA	3	3	3	2	2	3	16	53	REGULAR	3	3	3	4	3	3	19	63	REGULAR	49	54	REGULAR
16	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	4	4	3	3	4	3	21	70	REGULAR	51	57	REGULAR
17	2	3	2	3	3	3	16	53	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	83	BUENA	4	5	4	5	4	5	27	90	BUENA	68	76	BUENA
18	2	2	2	2	3	2	13	43	MALA	2	3	3	3	2	3	16	53	REGULAR	4	4	3	3	4	5	23	77	BUENA	52	58	REGULAR
19	2	3	3	2	3	2	15	50	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	60	REGULAR	2	2	3	2	3	2	14	47	MALA	47	52	REGULAR
20	2	3	2	3	2	2	14	47	MALA	3	3	2	2	3	2	15	50	REGULAR	3	3	2	3	2	3	16	53	REGULAR	45	50	REGULAR
21	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	2	3	2	3	3	2	15	50	REGULAR	3	4	4	3	4	3	21	70	REGULAR	51	57	REGULAR
22	2	2	2	2	3	2	13	43	MALA	3	2	2	3	1	2	13	43	MALA	3	3	2	1	4	1	14	47	MALA	40	44	MALA
23	2	3	3	2	3	4	17	57	REGULAR	4	3	3	3	3	4	20	67	REGULAR	3	4	3	4	3	5	22	73	REGULAR	59	66	REGULAR
24	2	1	1	1	2	1	8	27	MALA	2	1	2	1	2	1	9	30	MALA	1	2	1	1	2	1	8	27	MALA	25	28	MALA
25	3	2	3	3	2	3	16	53	REGULAR	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	2	3	3	3	2	3	16	53	REGULAR	47	52	REGULAR
26	2	2	2	3	3	2	14	47	MALA	3	2	3	3	2	3	16	53	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	83	BUENA	55	61	REGULAR
27	2	2	3	3	2	3	15	50	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	40	MALA	3	3	2	2	3	2	15	50	REGULAR	42	47	MALA
28	2	2	2	1	2	3	12	40	MALA	3	3	3	3	3	4	19	63	REGULAR	4	3	3	4	3	4	21	70	REGULAR	52	58	REGULAR
29	2	2	2	3	3	3	15	50	REGULAR	4	4	4	3	4	3	22	73	REGULAR	4	3	4	3	4	3	21	70	REGULAR	58	64	REGULAR
30	2	3	3	3	2	5	18	60	REGULAR	4	2	5	4	3	2	20	67	REGULAR	3	3	3	3	3	5	20	67	REGULAR	58	64	REGULAR
31	2	2	3	1	2	3	13	43	MALA	2	3	2	3	2	2	14	47	MALA	4	3	1	2	2	2	14	47	MALA	41	46	MALA
32	2	2	3	2	3	2	14	47	MALA	3	2	3	2	3	5	18	60	REGULAR	5	5	3	2	1	2	18	60	REGULAR	50	56	REGULAR
33	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	3	3	3	3	3	2	17	57	REGULAR	3	3	3	4	5	3	21	70	REGULAR	53	59	REGULAR
34	1	2	3	4	5	4	19	63	REGULAR	4	4	4	4	4	5	25	83	BUENA	4	5	4	4	5	4	26	87	BUENA	70	78	BUENA
35	2	3	3	3	2	5	18	60	REGULAR	4	3	5	3	4	3	22	73	REGULAR	3	2	3	4	5	4	21	70	REGULAR	61	68	REGULAR
36	1	2	1	2	1	2	9	30	MALA	1	1	2	1	1	1	7	23	MALA	2	1	1	2	1	1	8	27	MALA	24	27	MALA
37	2	2	3	2	3	2	14	47	MALA	3	2	3	2	1	2	13	43	MALA	3	1	3	1	3	2	13	43	MALA	40	44	MALA
38	5	5	3	5	3	5	26	87	BUENA	4	5	5	4	5	4	27	90	BUENA	1	4	1	4	5	3	18	60	REGULAR	71	79	BUENA
39	2	3	3	2	3	2	15	50	REGULAR	1	2	3	2	3	1	12	40	MALA	1	1	4	3	1	1	11	37	MALA	38	42	MALA
40	2	3	2	3	2	3	15	50	REGULAR	3	2	3	2	3	2	15	50	REGULAR	3	4	4	3	4	3	21	70	REGULAR	51	57	REGULAR

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable calidad educativa

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CALIDAD EDUCATIVA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	18

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ÍTEM0 1	76,07	40,638	,429	,887
ITEM0 2	75,87	41,838	,215	,893
ITEM0 3	76,00	43,286	,000	,899
ITEM0 4	76,13	45,410	-,337	,905
ITEM0 5	76,00	39,857	,411	,888
ITEM0 6	76,13	40,410	,368	,889
ITEM0 7	76,00	36,571	,721	,877
ITEM0 8	76,07	37,352	,770	,876
ITEM0 9	76,13	38,124	,567	,883
ITEM1 0	75,87	35,410	,750	,875
ITEM1 1	75,67	39,381	,688	,881
ITEM1 2	75,93	39,067	,508	,885
ITEM1 3	75,87	36,267	,891	,871
ITEM1 4	75,73	38,781	,570	,883

ÍTEM1				
5	75,93	36,067	,776	,875
ÍTEM1				
6	75,67	37,238	,822	,875
ÍTEM1				
7	76,00	37,286	,758	,876
ÍTEM1				
8	75,73	40,638	,321	,891

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO: Conocer la calidad educativa en la Unidad Educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil – Ecuador en el año 2018.

DIRIGIDO A: DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Lilitiana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	---------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO: Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas", Guayaquil - Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/D RECOMENDACIONES			
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
<p>CALIDAD EDUCATIVA</p> <p>Es gestionar los recursos en función de las necesidades y características propias de los centros, lo cual afecta positivamente las prácticas de gestión educativa, los procesos de enseñanza-aprendizaje y el sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa, generando identidad, compromiso y responsabilidad con los procesos de aprendizaje y con las metas de logros de los estudiantes". (Izquierdo y Silva, 2009).</p>	<p>Relevancia</p> <p>"Característica que debe tener la educación en la medida que promueva aprendizajes significativos desde el punto de vista de las exigencias sociales y de desarrollo personal". (Alarcón, 2013, p. 82)</p>	<p>Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita</p>	1. La institución se preocupa por desarrollar en sus alumnos la claridad, sencillez y coherencia													
			2. La retroalimentación en la comunicación es considerada relevante para la institución													
		<p>Capacidad de análisis y síntesis de información</p>	3. La institución basa el desarrollo del currículo en las competencias instrumentales y sistémicas													
			4. Se promueven concursos internos de Razonamiento Verbal y Matemático para medir la capacidad de análisis y síntesis													
		<p>Capacidad de solucionar problemas</p>	5. Se favorece una mayor participación del alumnado en la solución de problemas académicos y de la vida diaria													
			6. Se desarrolla la habilidad para generar nuevas ideas y soluciones a situaciones repetitivas.													
	<p>Eficiencia y eficacia</p> <p>Eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo, y la eficacia es la capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y</p>	<p>Uso de recursos institucionales</p>	7. La institución elabora el Presupuesto mensual.													
			8. Los directores establecen una ruta de prioridades en cuanto a necesidades de infraestructura; una vez que se haya fijado las metas en el corto, mediano y largo plazo.													
		<p>Cobertura del servicio</p>	9. Se realizan encuestas para identificar a la población que requiera mayor esfuerzo en el tema de cobertura.													

cantidad las metas y objetivos establecidos" (Alarcón, 2013, p. 89)	Logros conseguidos	10. Se realiza estudios de mercado para evaluarla cobertura del servicio educativo de la institución.																	
		11. La institución elabora una propuesta de perfil del egresado de acuerdo con las expectativas del mercado.																	
<u>Equidad</u> "Concepto relacionado con la justicia educativa (eliminar los privilegios que se hallan en el sistema educativo y garantizar el acceso y permanencia de la educación de calidad) garantizando el acceso y permanencia de la educación frente a las condiciones de desigualdad socioeconómica existentes". (Alarcón, 2013, p. 89)	Inclusión educativa	12. La institución desarrolla y/o participa de concursos internos y externos.																	
		13. La institución informa a las familias de los recursos o servicios que pueden tener a su disposición, así como de sus derechos para solicitar becas u otros tipos de ayudas.																	
	Acceso y permanencia	14. En la institución se presta atención a la relación con las familias de los alumnos con necesidades educativas específicas.																	
		15. Los docentes mantienen una estrecha comunicación con los padres de familia, con el objetivo de informar oportunamente la situación académica de los alumnos.																	
Udesejo educativo	16. Se realizan encuestas para identificar a la población cuyo nivel educativo requiere mayor esfuerzo en el tema del acceso.																		
	17. El equipo directivo se encuentra comprometido con la gestión calidad.																		
		18. El equipo directivo elabora un programa comprometido con la mejora continua del centro.																	


Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN DOCENTE
TÍTULO: Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas". Guayaquil - Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES									
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	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				
<p><i>Carolina</i></p> <p>MOTIVACIÓN DOCENTE "Es un proceso por el cual un docente, impulsado por fuerzas internas o externas, busca, dirige y mantiene una conducta orientada y alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la institución". (Pérez, 2015, p. 31).</p>	<p>Motivación intrínseca "Se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo". (García, 2004).</p>	<p>Necesidades psicológicas</p>	1. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar									X										
			2. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo												X							
			3. Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes												X							
			4. Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio												X							
			5. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad																			
			6. Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores																			
			7. Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómodo y eficientemente																			
			8. Mi horario es compatible con la atención de mi familia																			
	<p>Motivación extrínseca "Se entiende como el deseo o empuje para actuar de cierta forma movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción". (García, 2004).</p>	<p>Necesidades materiales</p>	9. Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas																			
			10. Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo																			
			11. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas																			
			12. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo																			

Anexo 11: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																								
TÍTULO: Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas". Guayaquil - Ecuador, 2018																								
PREGUNTAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES																					
<p>PREGUNTA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la relevancia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018? • ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018? • ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la equidad en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la motivación docente y la calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la motivación docente y la relevancia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. • Existe relación significativa entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. • Existe relación significativa entre la motivación docente y la equidad en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación la motivación docente y la calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la motivación docente y la relevancia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. • Calcular la relación entre la motivación docente y la eficacia y eficiencia en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. • Conocer la relación entre la motivación docente y la equidad en la unidad educativa "Santiago de Las Praderas" de Guayaquil - Ecuador, en el año 2018. 	<p>VARIABLE: Motivación docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>• Necesidades psicológicas</td> <td rowspan="2">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Motivación extrínseca</td> <td>• Necesidades materiales</td> </tr> <tr> <td>Motivación trascendente</td> <td>• Necesidades sociales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE: Calidad Educativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Relevancia</td> <td>• Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita • Capacidad de análisis y síntesis de información • Capacidad de solucionar problemas</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia y eficacia</td> <td>• Uso de recursos institucionales • Cobertura del servicio • Logros conseguidos</td> </tr> <tr> <td>Equidad</td> <td>• Inclusión educativa • Acceso y permanencia • Liderazgo educativo</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Motivación intrínseca	• Necesidades psicológicas	Ordinal	Motivación extrínseca	• Necesidades materiales	Motivación trascendente	• Necesidades sociales		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Relevancia	• Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita • Capacidad de análisis y síntesis de información • Capacidad de solucionar problemas	Ordinal	Eficiencia y eficacia	• Uso de recursos institucionales • Cobertura del servicio • Logros conseguidos	Equidad	• Inclusión educativa • Acceso y permanencia • Liderazgo educativo
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																			
			Motivación intrínseca	• Necesidades psicológicas	Ordinal																			
			Motivación extrínseca	• Necesidades materiales																				
			Motivación trascendente	• Necesidades sociales																				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																			
			Relevancia	• Capacidad de comunicarse en forma oral y escrita • Capacidad de análisis y síntesis de información • Capacidad de solucionar problemas	Ordinal																			
			Eficiencia y eficacia	• Uso de recursos institucionales • Cobertura del servicio • Logros conseguidos																				
			Equidad	• Inclusión educativa • Acceso y permanencia • Liderazgo educativo																				

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO: Autorización aplicación de cuestionario de investigación

Dr. Marco Salazar
Rector de la Unidad Educativa Santiago de las Praderas
Presente.-

Katherine Gabriela Macías Poso, docente de la Unidad Educativa Santiago de las Praderas, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación titulada "Motivación docente y Calidad educativa."

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente


Katherine Gabriela Macías Poso
Firma

12 DE DIC / 18.

14 de noviembre de 2018


Autorizado
VIAJES: PRESTAR AYUDAS.



UNIDAD EDUCATIVA
SANTIAGO DE LAS PRADERAS
RECIBIDO

Fecha: 12/10/2018

Hora: 11:28


SECRETARÍA

Anexo 13: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:... Motivación docente y calidad educativa en la unidad educativa

Objetivo de la investigación:... Determinar la relación la motivación docente y la calidad educativa en la unidad educativa.

Autor:... Br Macias Poso Katherine Gabriela.....

Lugar donde se realizará la investigación:... Unidad Educativa Santiago de las Praderas, Guayaquil-Ecuador 2018.

Nombre del participante:..... Tania Rebeca Valle Sudario.....

Yo,..... Burgos Duarte Karen Roxana....., identificado con documento de identidad N°...0932343532...he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

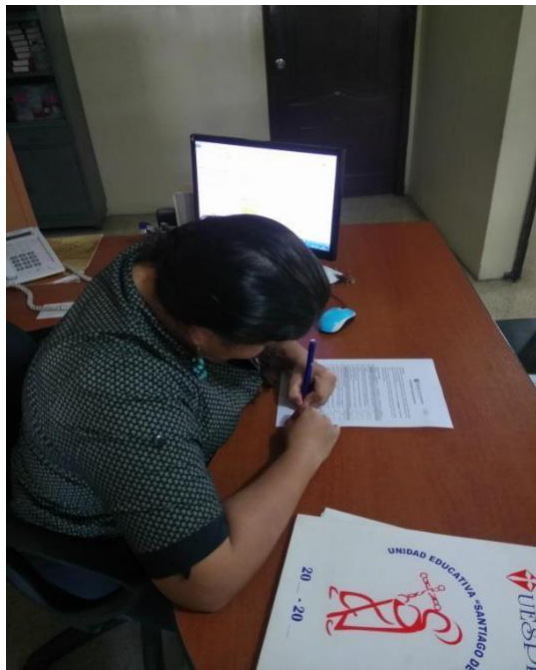
Firma:.....

Guayaquil-Ecuador, ...14...de.....Noviembre. Del 2018

Anexo 14: Fotografías



Lcda. Karen Burgos realizando el cuestionario de investigación



Lcda. Tania Valle Sudario realizando el cuestionario de investigación

Anexo 15: Acta de aprobación del informe de originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada **“Motivación docente y Calidad educativa en unidad educativa Santiago de las praderas, Guayaquil-Ecuador, 2018-2019”** de la estudiante Katherine Gabriela Macías Poso, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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, 28 de diciembre del 2019



Firma

Dra. Lilliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Anexo 16: Pantallazo de Software Turnitin

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---



The screenshot shows the Turnitin Feedback Studio interface. The document title is "MOTIVACIÓN DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA 'SANTIAGO DE LAS PRADERAS', GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018-2019". The author is Br. Katherine Gabriela Macías Poso (ORCID: 0000-0002-1317-1680). The advisor is listed as "ASESORA:". The similarity score is 21%. The right sidebar shows a "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) with the following items:

Match ID	Source	Similarity
4	Entregado a Pontificia	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	www.walesaquistandr...	<1 %
7	www.zonagratis.com	<1 %
8	www.unionradio.org	<1 %

At the bottom of the screenshot, there is a handwritten signature in blue ink.

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

Anexo 17: Autorización De Publicación de tesis



**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 Macias Poso Katherine Gabriela identificado con DNI N° 0931170682 egresado del Programa de Maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo(X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Motivación docente y Calidad educativa en la unidad educativa Santiago de las praderas , Guayaquil -Ecuador , 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

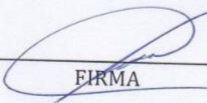
.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA



DNI: 0931170682

FECHA: 30 de octubre del 2019

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

Anexo 18: Versión Final del trabajo 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:

Macias Poso, Katherine Gabriela

INFORME TITULADO:

Motivación Docente y calidad educativa en la unidad educativa "Santiago de las
Praderas", Guayaquil – Ecuador , 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



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