



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la
unidad educativa Pueblo Viejo 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ruiz Carvajal, Lucía Teodora (ORCID: 0000-0002-8822-2526)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres: ***Segundo Agapito Ruiz*** y ***Carmen Olga Carvajal***, por sus consejos, dedicación y amor, a mis hijos: ***Liliana, Mario, Luis, Ricardo, Carmen, Katherine***, por su apoyo incondicional, a mi esposo ***Félix Moran Lucas***, quien ha sido en esta etapa de mi vida el pilar fundamental en la culminación de mi carrera, por ser el soporte absoluto en mis estudios y la paciencia a mis allegados cercanos y demás familiares por formar parte de mi triunfo.

Lucia Teodora Ruiz Carvajal

Agradecimiento

Mis agradecimientos están dirigidos al ser tan maravilloso Dios, por ser el creador de mi vida por darme ese impulso y la seguridad para lograr lo que me parecía imposible terminar mi etapa superior.

A la Universidad Cesar Vallejo gracias a ella por permitirme educarme y convertirme en un ser profesional, gracias a cada uno de los docentes que fueron parte en mi formación.

A mi madre por ser mi mayor pilar, apoyo incondicional en todo lo necesario y por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A mi tutor de tesis Dr. Ronald Medina Msc. por brindarme en todo momento su confianza, seguridad, paciencia, dedicación, tiempo, espacio y conocimientos impartidos en las asesorías.

Gracias a todos por haber formado parte de mi esfuerzo y dedicación en esta etapa educativa, gracias mil gracias.

Lucia Teodora Ruiz Carvajal

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lcda. Ruiz Carvajal Lucia Teodora, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificada con C.I. N° 091142639-3, con la tesis titulada: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo-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 tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; 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 la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto del 2018

Lucia Ruiz C.
Lucia Teodora Ruiz Carvajal
CI N° 091142639-3



Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
1. Realidad Problemática.....	1
2. Trabajos Previos	2
3. Teorías Relacionadas al tema	5
1.3.1. Desempeño Docente	5
1. Enfoque sobre desempeño docente.....	5
2. Definición del desempeño docente	6
3. Características del desempeño docente.....	6
4. Dimensiones del desempeño docente	7
5. Evaluación del desempeño docente	8
6. Importancia del desempeño docente.....	9
1.3.2. Taller de Motivación Laboral	10
1. Enfoque sobre motivación laboral	10
2. Definición de motivación laboral	11
3. Características de la motivación laboral	12
7. Dimensiones de la motivación laboral.....	12
8. Evaluación de la motivación laboral.....	13
9. Importancia de la motivación laboral	13
1.4. Formulación del Problema.....	14
Problema General.....	14
1.5. Justificación del Estudio.....	15
1.6. Hipótesis.....	16

1.6.1. General	16
1.7. Objetivos.	17
II. MÉTODO.....	18
2.1. Diseño de Investigación	18
Variables operacionalización variable dependiente Desempeño Docente	21
Variable Independiente Taller de Motivación Laboral	22
1. Población y muestra	23
2. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Valides y Confiabilidad	23
3. Métodos de Análisis de Datos	24
4. Aspectos Éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	46
Lista de Cotejo para Evaluar el Desempeño del Docente	47
Lista de Cotejo para Evaluar Talleres de Motivación.....	49
Matriz de evaluación a juicio de experto de la variable desempeño docente	51
Matriz de consistencia.....	59
Matriz de operacionalización	61
Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente	64
Taller de Motivación Laboral.....	65
Fotos de aplicación de la encuesta y el taller.....	74

Índice de Tablas

Tabla #1 nivel de la variable 1 Desempeño docente.....	36
Tabla #2 nivel de la dimensión 1 Expectativas del docente.....	37
Tabla #3 nivel de dimensión 2 Calidad educativa.....	38
Tabla #4 nivel de la dimensión 3 Capacidad y competencia del docente.....	39
Tabla #5 Prueba de t variable Desempeño docente.....	42
Tabla #6 Prueba de t dimensión expectativas del docente.....	45
Tabla #7 Prueba de t dimensión Calidad educativa.....	47
Tabla #8 Prueba de t dimensión Capacidad y competencia del docente...	50

Índice de Gráficos

Grafica #1 nivel de la variable 1 Desempeño docente.....	36
Grafica #2 nivel de la dimensión 1 Expectativas del docente.....	37
Grafica #3 nivel de dimensión 2 Calidad educativa.....	38
Grafica #4 nivel de la dimensión 3 Capacidad y competencia del docente...	39
Grafica #5 Prueba de t variable Desempeño docente.....	42
Grafica #6 Prueba de t dimensión expectativas del docente.....	45
Grafica #7 Prueba de t dimensión Calidad educativa.....	47
Grafica #8 Prueba de t dimensión Capacidad y competencia del docente...	50

RESUMEN

El actual trabajo, es la derivación del tema de indagación “Taller de motivación laboral en el desempeño de los docentes de la unidad educativa Pueblo Viejo, del cantón Pueblo Viejo-Ecuador 2018”, la misma que asume como objetivo primordial establecer la aplicación de un taller de motivación laboral en el desempeño docente. El actual trabajo de exploración es de tipo descriptivo, se lo realizó con 18 docentes del equipo pedagógico de la institución educativa. La selección del muestreo se lo realizó a través del método de selección muestral aleatorio por contar con una población pequeña, la técnica utilizada en el actual estudio es la práctica hipotética deductiva y como herramienta instrumental un grupo de preguntas para evaluar el desempeño docente. Los efectos del presente trabajo investigativo muestran que la aplicación de un taller de motivación mejora elocuentemente el desempeño docente en la unidad educativa “Pueblo Viejo” del cantón Pueblo Viejo durante el periodo escolar 2018, obteniendo una “t_c” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05(31.44 < 46.39)

Palabras claves: Taller de motivación, Desempeño docente, Procesos educativos.

ABSTRACT

The current work, is the derivation of the question of inquiry "Workshop of labor motivation in the performance of the teachers of the educational unit Puebloviejo, of the canton Puebloviejo-Ecuador 2018", the same one that assumes like primary objective to establish the application of a workshop of work motivation in the teaching performance. The current exploration work is of a descriptive type, it is carried out with 18 teachers from the pedagogical team of the educational institution. The selection of the sampling was carried out through the random sample selection method due to having a small population, the technique used in the current study is the deductive hypothetical practice and as an instrumental tool a group of questions to evaluate the teaching performance. The effects of the present investigative work show that the application of a motivation workshop eloquently improves the teaching performance in the "Puebloviejo" educational unit of the Puebloviejo canton during the 2018 school period, obtaining a calculated "tc" higher than the value of the table in a 0.05 level ($31.44 < 46.39$)

Keywords: Motivation workshop, Teaching performance, Educational processes.

I.- INTRODUCCIÓN

1. Realidad Problemática

En esta época la calidad educativa a nivel mundial ha sufrido cambios y evoluciones por lo que cada persona acoge direcciones adecuadas en otras circunstancias y situación lo que da como resultado de la práctica educativa, por lo que han notificado a la colectividad azteca, sosteniendo así las apreciaciones que los estudiantes logran a través de las experiencias ajustadas a gran escala, tanto del espacio propio como universal.

Con la intención de engrandecer la particularidad pedagógica del país, estos referentes han servido para implementar reformas didácticas de gran encaje, así como someter a los profesores a una valoración de su práctica docente a través de pruebas estandarizadas. Chairez (2016).

Hoy en día en nuestro país consta con la predisposición de recoger la alineación de otros aspectos verificadores de la práctica educativa (desempeño docente), como son los salarios bajos y las malas circunstancias de trabajo, a lo que se agregan el hecho de que la humanidad sigue apreciando a la enseñanza como un trabajo de necesitados por lo que solicita de destrezas inapreciables para practicar; mientras que la enseñanza sigue siendo observada como una inferior elección con exteriores que poseen más obligación entre la aptitud pedagógica como es la virtud y eficacia, en distintas frases se ve a la aptitud didáctica, a partir de un punto de vista donde lo que efectivamente importa, es el buen desempeño del docente. Hernandez (2013).

Entendidos de los contextos en que se desplegarán los expertos en docencia en la colectividad. Corresponden estudiar las exaltaciones que sobrellevan a los pedagógicos a mostrar decisivamente su labor.

La estimulación igualmente puede establecer como la indicación que se dejar ver en una persona, hacia un definitivo medio de indemnizar la escasez del beneficio, en el exterior profesional, de los participantes en una estructura organizacional, siendo de muy importante

puesto que los colaboradores facilitarán sin duda alguna todo para conseguir una meta propia o grupal.

Gómez (2013) mediante la entrevista impartida en la Conferencia, Estimulación y Gestión de la aptitud Humana, dada en marzo 15 de 2013, manifiesta que en muchos periodos se ha percibido de que no es posible incentivar a los individuos sino que ellos se motivan a través de sus proporcionados medios, apegándose así al termino de estimulación que especifica lo mismo, e inclusive existen diferentes autores que hablan de aquella energizante acción de forma que mantiene desde el punto de vista, que la motivación es externa.

En la Unidad educativa “Puebloviejo” donde se realizaran los talleres de motivación laboral se avista de cierta manera que el desempeño de los docentes cuenta con un grado de insatisfacción en los educadores debido a la falta de motivación personal lo que genera un bajo desempeño laboral por parte de los docentes, siendo la motivación la que crea que los individuos realicen lo que descubren puesto que lo pretenden concebir, a través de un pago, o por medio de un estímulo, lo que permitirá una excelencia individual en cada uno de los docentes, lo que precisa más que una competencia en la práctica en el desempeño de sus funciones de tipos de destreza general. Sum (2015).

2. Trabajos Previos

Mediante el estudio bibliográfico, ejecutado en el presente trabajo investigativo se pudo establecer mediante indagaciones previas que tiene relación con el tema estudiado entre los que se encuentran:

A. Nivel Nacional

En la tesis realizada por, Espinoza (2014), con el tema “ **Trabajo pedagógico formativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje**” en la UTP del Ecuador, habiendo como objetivo lograr la indagación sobre el desempeño de los docentes en los fundamentales ámbitos de gestión, consiguiendo indagación de los docentes del colegio ciudad de Portovelo a los que mediante indagación se pudo conseguir información que permitió establecer que

los didácticos tiene problema en el ejercicio de sus labores a falta de estimulación que apruebe un buen transcurso competitivo para la obtención de buenos resultados.

Por lo que es indispensable no dejar de lado que la motivación es de gran perfección en la experiencia pedagógica de los docentes, anhelando obtener un excelente adiestramiento de los participantes, puesto que es semejante a llevar que el ser humano intervenga de cierto modo en la ordenación que se intenta conseguir, las metas concretas individuo actué de cierta manera, en una ordenación se intenta conseguir y el desempeño de los objetivos que acarrearán grandes resultados.

Para, Medina (2017), en su informe de graduación denominado “**Influencia de la meteorología organizacional en la práctica docente**” de la UEP. Santo Domingo de Guzmán – Quito, de la universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo construir el suceso del clima organizacional en el ejercicio formativo, por lo que al confrontar los efectos de la comprobación del instante 0 con el instante 1, se logra desprender que la metodología organizacional interviene mucho en la práctica docente, no obstante, la incidencia se ubica en un nivel muy bajo.

Por lo que la comprobación del clima organizacional se fundamenta en el conocimiento de los participantes, que es de sospechar puede variar entre lo que aprecia un sujeto y otro sobre el similar aspecto, y estribando de las los contextos, el mismo sujeto puede observar el mismo objeto de estudio de manera desigual en contextos distintos. Es lo que se puede ultimar también, al estudiar las consecuencias de las dos comprobaciones, que fueron valoradas las mismas variables por los mismos participantes y los efectos son desiguales al cotejar las dos comprobaciones.

Según, Tenorio (2017), En el trabajo investigativo denominado “**Bienestar de los pedagogos frente a la causa de valoración de la práctica laboral**” de la universidad Simón Bolívar del Ecuador, manifiesta que este patrón de valoración existente tiene como ventajas que considera aspectos didácticos, técnicos e asociativos, mientras que tiene como desventajas la falta de socialización, información interna y estimulación antes, durante y después del transcurso de la evaluación del desempeño docente. El modelo de la valoración actual se enfoca en

los aspectos didácticos, de organización pedagógica, observancia de método entre de la institución educativa y los educadores; en tanto que el contexto de los pedagógicos demanda mayor estimulación, notificación con los organizadores de área, así como precauciones e indagación dentro del sumario de estimación pedagógica.

B. Nivel Internacional

Vilca Et. Al (2014), En el trabajo investigativo denominado, **“El Trabajo Docente y el rendimiento aprovechado”** de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle del Perú, se puede evidenciar que la práctica educativa aporta al interés académico de los educandos siendo esta relación un compromiso profesional motivado, a fin de que los educandos desarrollen sus capacidades educativas a través de las relaciones interpersonales entre docente-estudiante.

Juarez (2012), en el trabajo investigativo denominado **“Desempeño Docente en una institución educativa”**, en su teoría académica Práctica Educativa en un Establecimiento Universitario Politécnico de la Región Callao, Perú 2012, menciona que para un buen desempeño docente es necesario que los docentes se encuentren capacitados y motivados, en la realización y desempeño de su labor educativa, además manifiesta que para tener un buen desempeño docente estos deben ser capacitados y evaluados constantemente y así poder corregir posible problemas que afecten la del docente.

Sum (2014), en su trabajo investigativo denominado **“Estimulación y Práctica Profesional”**, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, se puede ver que la estimulación o motivación es un argumento de gran jerarquía para las estructuras, públicas o privadas educativas o empresariales, si se emplea de una buena representación logra ayudar a que el personal tenga un mayor rendimiento, es transcendental para el trabajo Pedagógico de los organismos, para poder lograr mayores y mejores efectos.

Por lo que no se puede dejar de lado que la estimulación posee una gran notabilidad si se quiere adquirir un excelente servicio por parte de los colaboradores, puesto que la motivación es la que conlleva al sujeto a actuar de la misma forma, en ordenación a lo que se intenta conseguir, los propósitos determinados, no obstante, el buen desempeño de los fines los mismos que traerán excelentes resultados.

3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Desempeño Docente

1. Enfoque sobre desempeño docente

De manifiesto con el énfasis o eje de atención, Hidalgo (2007), determina cuatro enfoques o pilotes en el desempeño docente.

Guía centrada en el perfil docente. - este modelo crea un encadenamiento de particularidades de un pedagogo, elaborado por prejuicios de expertos. Este tipo de modelo tiene como ventaja el patrón que es imitado por los educadores; pero tiene el perjuicio de ser eso “muestra perfecta” que discrepa mucho de lo que los educativos didácticos somos en el contexto, López (2012).

Guía centrada en resultados. - este tipo crea afectación en el paradigma de enseñanza que consiguen los educandos. La excelencia de esta prueba es su positivismo puesto que se centra en las consecuencias de la tarea del docente por lo que no se necesita valorar al educador directamente sino valorar a los educandos para estar al corriente de lo que saben, cuanto saben y que tan bien lo saben, sin embargo, se puede destacar que la evaluación masiva a los estudiantes no deja ver los esfuerzos de los docentes, Castro (2011).

Guía centrada en la conducta del educador en el aula. - este modelo crea hincapié en la representación en que el magistral lleva a cabo las diligencias de aprendizaje. El modelo es atrayente en la disposición en que llama la atención sobre la representación

como el educador trabaja, de su ofrecimiento y responsabilidad, forma que indudablemente establece las consecuencias.

Guía centrada en la habilidad pensativa. - este modelo atrae al educador a tomar conocimiento diario de su labor observando sus mejorías y problemas para ir en una causa de continua de progreso. Es una guía bien intencionada porque concibe orden en el juicio de enseñanza y se afirma especialmente en la autoeducación y la responsabilidad del educador, Sagastizabal (2012).

2. Definición del desempeño docente

La práctica educativa es el vinculado de ejercicios que ejecuta el educador durante el progreso de sus actividades pedagógicas, las mismas que se sintetizan en la causa de desempeño de sus ocupaciones primordiales y en sus efectos, para conseguir el fin y los objetivos. Estrada (2013).

La ocupación docente está centrada en la conducta del pedagogo en la clase y demás situaciones de enseñanza, hacía hincapié en la forma como el educador transporta a cabo las diligencias de enseñanza, llamando la aplicación sobre la representación como el guía educativo trabaja, de su consagración y responsabilidad que es determinada por las consecuencias de su labor.

3. Características del desempeño docente

Para Stiggins y Duke (1988) las tipologías del desempeño docente representan los campos prioritarios en los cuales precisa los aspectos primordiales en cada uno de ellos y modula de manera análoga las numerosas labores, en situación de las técnicas de trabajo que ejecuta. No se trata de relatar la variedad de las labores que efectúa el educativo.

La responsabilidad radica en personificar a esa multiplicidad en un modelo que reduce su confusión. Por lo que su peculiaridad céntrica es la simpleza, dada en que el innumerable conjunto de acciones del docente se consigue personificar en pocos campos. Pero estos campos o mandos están lo competentemente relacionados entre sí generando una nueva cualidad. Rodriguez (2012).

4. Dimensiones del desempeño docente

Expectativas del docente. - para Calderon (2013) La carrera educativa, como otras aptitudes de prestación, hay que contender diariamente con altas perspectivas. De ella, se plantea la rectitud, persistencia, resultado inquebrantable. Esperando alcanzar con trascendencia los objetivos generales como también poder resolver múltiples problemas de la vida cotidiana, esperando que, al contactarse, los individuos logren una situación imparcialmente mejor que la anterior.

Al convivir diariamente y al final de un determinado periodo se espera que los educandos obtengan como resultado el empoderamiento, el fortalecimiento y la capacidad que les permitan desarrollar su talento y su imaginación, hablando, escribiendo y entendiendo mejor su mundo interno y a su alrededor, teniendo indicios y habilidades para poder dar solución a la problemática, aprovechando oportunidades, que le permitan conseguir las metas propuestas.

Calidad educativa. - Según Zilberrtein (2010) La calidad educativa manifiesta un período auténtico determinado, en un juicio social, político, mercantil dado y se pertenece con la erudición almacenada de un país. Mientras que para la UNESCO la disposición educativa se la considera como el efecto de la instrucción básica y debe concebirse visiblemente como el desplazamiento de facilitar a los educandos la potestad de los códigos culturales básicos. Macias A (2015).

Capacidad y competencia del docente. - Según Guzma Et, al (2011), Las capacidades educativas son el conjunto de patrimonios, instrucciones, destrezas y cualidades, que

precisan los docentes para solucionar de modo agradable las circunstancias a las que se afrontan en su obligación competitiva.

En tanto en cuanto los desplazamientos docentes involucran la relación entre alineación teórica y aplicación de lo estudiado, este conjunto de recursos solo logran sentido cuando se sitúan en práctica, organizados al argumento en los que se emplean, y explícitos por la virtud del amaestramiento de los educandos en esos contextos específicos.

5. Evaluación del desempeño docente

Para, Estrada (2015) La causa de estimación del trabajo educativo, no debe poseer como término irradiar en los catedráticos, los términos y faltas de cualquier régimen pedagógico. Por lo que no se busca hallar un culpable de faltas que logre exponer alguna causa de instrucción. La estimación del trabajo educativo no es una búsqueda de esperpentos, siendo ilógico e inverso al ambiente de la apreciación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en todo lo que ofrece la proporción de ampliar los desconocidos espacios, un diferente modo de deliberación de la experiencia pedagógica y del entorno del pedagogo excelente y obligatorio para el progreso de la humanidad.

En tal forma, la valoración del desempeño docente, se precisa como una causa metódica de producción de datos legítimos y fiables, con el magnífico propósito de apreciar el efecto formativo real y explicativo, que produce en los educandos la obligación competitiva de los educadores, en todo lo que a sus contenidos didácticos, su estado emocional, compromiso profesional, potestad del comprendido de la disciplina que distribuye y el medio de su forma de relacionarse con sus estudiantes, condiscípulos y dirigentes. Por lo que se deduce que el juicio de valoración, radica en descender a estar al tanto un contexto que existe en forma real, en firme inclinación, y en donde intervienen una inmensidad de elementos indudables y otros no tan indiscutibles.

Entre un contexto de este entorno, la estimación del desempeño docente sobresaldría aquellos contextos conflictivos, en las situaciones y operaciones elaboradas por el propio educador. De manera que esta valoración se transformara en una diligencia habitual para el desarrollo de todo el transcurso de enseñanza.

6. Importancia del desempeño docente

Actualmente la práctica de los educadores tiene una gran importancia el estudio de los educadores toda vez que este es un trabajador de la aptitud de la prestación que se brinda al educando e impacta claramente en el aprendizaje del discípulo. La educación es ideada como la herramienta generadora de enseñanza. Según Orellana (1996), señalado por Morales & Dubs (2001), la aptitud de la formación está atada a la aptitud del pedagógico, por ser este uno de las columnas primordiales del progreso del transcurso pedagógico. Sánchez & Teruel (2004).

La importancia radica en que un pedagogo con particularidad es el mismo que suministra congruencias de enseñanza a todos los sus educandos y favorece, a través de su alineación, a fundar la humanidad que deseamos para nuestro país. Teniendo como intención de los Modelos de Trabajo Educativo el promover en la clase una instrucción que admita que todos los educandos logren los complementos de salida o enseñanzas ostensibles por el currículo propio para la Formación Fundamental y para la Enseñanza media.

Por lo que, los Patrones de Práctica Profesional Docente crean las particularidades y prácticas ordinarias y primordiales que corresponden ejecutar los docentes para desplegar un juicio de educación e ilustración con eficacia y eficiencia.

1.3.2. Taller de Motivación Laboral

1. Enfoque sobre motivación laboral

Según Falcon (2011), la motivación laboral está basada en los siguientes enfoques:

a). Orientación establecida en los criterios Los individuos y los animales surgen proyectados con una sucesión de administraciones que proporcionan su forma de vivir, por ejemplo: Sentido erótico, Sentido impersonal, Irritación y Protección. La teoría Freudiana protege las estimulaciones congénitas. Por consiguiente, la sensible parte del convertido y complicado proceder humanitario dejar ver que es asimilado.

b). Orientación fundada en disminución de pulsiones Una pulsión es una elasticidad o exaltación estimulación que mueve el proceder para indemnizar una insuficiencia. Escasez, Promoción, Contestación, Término, Complacencia, Disminución de la pulsión. Se genera la Homeostasis. Este punto de vista manifiesta bien las pulsiones principales en muy poco, la administración que no tiene por término oprimir una pulsión acaso de defender o hasta desarrollar el nivel de entusiasmo. Como, por ejemplo: Juegos extremos.

c). Orientación fundada en la Estimulación. - El hombre busca conservar un horizonte de motivación y diligencia, desarrollar o reducir como sea preciso. Cada ser humano posee un horizonte inapreciable de exaltación desigual. Los que trabajan realizan ejercicios, los participantes, y los forajidos revelan un nivel exclusivamente dominante de exaltación.

d). Orientación fundada en los incentivos. - El Estímulo procede de la ambición de conseguir términos externamente inapreciables, designadas estímulos. Las participaciones codiciadas de las provocaciones externamente explican la estimulación o motivación de un individuo para realizar algo (riqueza, popularidad, aquejo). Describiendo a la fuerza o al atrayente de un objetivo, más allá de su desplazamiento de compensar una insuficiencia. Por lo tanto, no siempre procedemos por estímulos

externamente sino por motivaciones propias o familiares. Ejemplo: Dejar de gastar dinero para conservar el salario y usar un vestido diferente.

e). Orientación epistémica. - La estimulación es utilidad de los corrientes y perspectivas de las personas. Para esta orientación hay una elegancia clara entre Estimulación Intrínseca: Ejecutar una diligencia por el placer de hacerlo y no por el premio a conseguir; y Motivación Extrínseca: Hacer algo por dinero, por obtener un reconocimiento o recompensa concreta. Se es más propenso a persistir, atarearse con ahínco y causar obras de mayor aptitud, cuando la motivación es específica.

2. Definición de motivación laboral

La motivación laboral consta de muchas enunciaciones pues cada individuo tiene su correcto razonamiento en relación por lo que resulta motivante para cultivar de manera eficiente su compromiso y rezagar las estimulaciones distintas de tal manera que, en métodos frecuentes se consigue indicar que la estimulación está establecida por varios factores preparados para estimular, conservar, gobernar y dirigir la gestión de los individuos hasta una meta fijada.

Para Caballero (2010), La estimulación o motivación no es otra cosa que la exaltación a la gestión del ser humano la misma que es originada y encaminada por metas ya que el individuo aguarda de su labor a más de la complacencia de sus insuficiencias primordiales otras de tipo particular y social como por ejemplo la contingencia de practicar su decisión, carestía de referirse con otros sujetos, apreciar coparticipar de la utilidad del trabajo, por lo que podemos fundar que los seres humanos actuamos siempre estimulados por algo o buscamos compensar indiscutibles soluciones o escaseces. No obstante, la totalidad vela por la insuficiencia de la riqueza, de creencia de diligencia, de poseer intercambio social, por conseguir el posicionamiento general en la sociedad y por concebir la eficiencia y presumir de su labor, por lo que la estimulación favorece la ejecución agradable de las acciones y el bienestar universal.

3. Características de la motivación laboral

Según la revista Psico portal (2012) La exaltación o motivación es una concepción cautivadora, es un fenómeno fascinador pero complicado. Las particularidades primordiales son las siguientes:

1. La exaltación está encaminada a los objetivos.
2. La incitación es una causa continua.
3. La motivación puede ser efectiva o censura.
4. La estimulación puede suponer en su generalidad, no en la comida a destajo.
5. La motivación puede ser económica o no financiera.
6. La estimulación es un fenómeno psíquico que cambia las destrezas en provecho.

7. Dimensiones de la motivación laboral

Taller Motivacional. - se centra en la capacitación y entrenamiento de las personas ya sean estos empleados públicos o privados, o docentes, el mismo que se centra en desarrollar o mejorar las habilidades y emociones que permitan facilitar el trabajo y el desarrollo de la inteligencia, a más de crear una empatía y equilibrio emocional Leaniz (2013).

Clima laboral. - Es la exteriorización más significativa en una agrupación y lo logramos precisar puesto que el vinculado de contextos generales y psíquicos que determinan a la organización, y que resultan de modo directo en el ejercicio de los colaboradores. Esto contiene compendios a manera del grado de personalización, del hacendoso colaborador en la empresa, la cualidad en que los conjuntos se constituyen y atarean, los horizontes de problema, así como los de estimulación, entre terceros. Hernandez (2014).

Incentivo Emocional. - Es el conocimiento coligado a la gratificación de un trabajador, donde se incluye los asuntos de forma no financiera, teniendo como fin la satisfacción de las insuficiencias familiares, particulares y competitivas del empleado, optimizando la aptitud de vida del semejante, provocando el arreglo profesional y laboral. Lainez (2016).

Este paradigma de remuneración puede proceder como “componente motivador” en los practicantes y así optimizar el informe que poseen los obreros en la sociedad. Por lo que, no se trata de recoger una mayor cantidad de fortuna, sino de recibir tributos que el esforzado empleado concibe como favores más meritorios que un alza de salario.

8. Evaluación de la motivación laboral

Un significativo mecanismo que puede exponer el dominante valor de la motivación de ciertas empresas es la apertura de identidad entre los obreros. Cada trabajador es un órgano más de la familia colectiva; entre sí aplazan sólo por edad y experiencia; los directores logran admitir sin problemas el permisible y creativo de sus dependientes que ayudan con sus doctrinas al progreso de todas las fases activas de la sociedad es la valoración y estimación. Mercano Ureña (2013).

La estimación y asimilación del trabajo propio es una tarea difícil. Se logran utilizar otros métodos de valoración que van desde los ordenamientos más personales a los más objetivos. El extremo intrínseco sería la revisión anual que el supervisor realiza en breves términos expresivos, esta manera puede llevar dificultades: insegura validez de los componentes que se considera anuncia el trabajo futuro, falta de datos probos, evaluaciones particulares y preferencias, entre otros.

9. Importancia de la motivación laboral

Es el desplazamiento de conservar productos empresariales o corporativos que transporten a un muy buen desempeño en relación al compromiso. Una compañía puede considerarse triunfante si sus metas u objetivos se alinean con los de los practicantes, puesto que por efecto de una y otra parte logrará una gran energía en la obtención de soluciones. Castillo (2017).

La calidad de la estimulación profesional radica en sus beneficios mutuos que acrecentará los lucros ya que es una responsabilidad más productiva que tiene la forma de figurar de modo efectivo para sus obreros.

Las compañías o establecimientos educativos deben conceder reconocimientos a aquellos profesionales que se destaquen y a la vez optimizar las situaciones – instrumentales, por ejemplo, labor, de cualidad en que se pronuncien peregrinamente la meta de conseguir lucros de la sociedad y la aspiración de progreso particular.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿En qué medida el taller de motivación laboral permite mejorar el desempeño docente en la unidad educativa “Puebloviejo” del Cantón Puebloviejo Provincia de los Ríos – Ecuador – 2018?

1.4.1. Formulación de los Problemas Específicos

P.E.1. ¿En qué medida el taller de motivación Laboral mejora las expectativas del docente en la Unidad Educativa “Puebloviejo” – 2018?

P.E.2. ¿En qué medida el taller de motivación laboral mejora la calidad educativa en los Docentes en la Unidad Educativa “Puebloviejo”– 2018?

P.E.3. ¿en qué medida el taller de motivación laboral mejora la capacidad y competencia de los docentes en la Unidad Educativa “Puebloviejo”– 2018?

1.5. Justificación del Estudio

Las variables Desempeño Docente y Motivación Laboral, son temas estudiados en distintas instituciones educativas como empresariales puesto que la estimulación laboral interviene en el servicio docente profesional de los contribuyentes los mismos que son apreciable y que permite contextualizar los comprendidos de la destreza en curso, particularmente en lo referente al Incentivo Laboral en el Trabajo Educativo, tema que como (González, 2010) provee la repetición de la información acerca de las técnicas que establecen las conductas organizacionales, estas a la vez permiten gestionar cambios tanto en las cualidades y gestiones de los participantes, como en la distribución de ordenamiento en varios de los subsistemas de los que forman parte, según González, (2010, 90). Estas variables se encuentran relacionadas desempeñando el papel primordial en los establecimientos, por lo que generan motivación en los profesionales permitiendo un buen desempeño laboral.

Por esta razón en la Unidad educativa “*Puebloviejo*” se ve la importancia de estudiar las variables, ya que se palpa en el establecimiento un bajo nivel de habilidad del desempeño de los educadores, la misma que se da por el poco apoyo y motivación para alcanzar metas en esta unidad de educación.

Al realizar el presente estudio se estará beneficiando directamente a la institución y sus colaboradores o docentes, ya que se ejecutarán propuestas formuladas y planteadas con herramientas que permitan optimizar el desempeño docente y el índice de nexos. Además de beneficio para la investigación científica, puesto que esta tesis exploratoria, será la plataforma de razonamiento, que consentirá la obtención del título de Magister en Administración Educativa.

En consecuencia, el efecto que se pretende obtener en esta indagación es el de conocer el grado de complacencia en los docentes participantes del establecimiento educativo, creando representaciones y conclusiones que permitan mejorar ante las derivaciones de las consecuencias que se logren al instante de finalizada la investigación.

Este tipo de investigación es posible de ejecutar, ya que se tiene la respectiva autorización y permisión del rector y de los educadores del establecimiento educativo para poder ejecutar la aplicación del pre test.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

H1: La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo, provincia Los Ríos, Ecuador – 2018

H0: La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo, provincia de Los Ríos, Ecuador -2018

1.6.2. Especificas

He1. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente las expectativas de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón, Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H01. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente las expectativas de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón, Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

He2. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H02. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, Provincia de Los Rios-Ecuador-2018

He3. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente la capacidad y competencia docente en los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H03. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente la capacidad y competencia docente en los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

1.7. Objetivos.

1.7.1 Objetivo General

Og: Determinar en qué medida el taller de motivación laboral mejora el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Puebloviejo” de la ciudad de Puebloviejo, Provincia de los Ríos – Ecuador – 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar el nivel del desempeño de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” de Puebloviejo - 2018, antes de aplicar los talleres de motivación laboral.

2. Determinar en qué medida el taller de motivación laboral mejora la expectativa de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” de Puebloviejo - 2018.

3. Determinar en qué medida el taller de motivación laboral mejora la calidad educativa en los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”, de Puebloviejo - 2018

4. Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la capacidad de competencia en los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” de Puebloviejo – 2018.

5. identificar el nivel de desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” de Puebloviejo – 2018 después de aplicar el taller de motivación laboral.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Para la ejecución del reciente trabajo investigativo se ha seleccionado el método Cuantitativo, el mismo que nos permite realizar la recaudación de datos para la comprobación de las presunciones de manera estadística y de forma numérica, empleando en este método el estudio hipotético deductivo con enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2010, p. 4).

De acuerdo con Hernández (2010), el tipo de estudio es experimental puesto que utiliza modelos estadísticos que permiten determinar los factores que influyen en las variables de interés además de poder conocer si existe influencia de algún factor y cuantificar dicha influencia.

El proyecto propuesto para la presente exploración es pre experimental, este esquema tiene la particularidad de admitir al investigados el estudio y análisis de los fenómenos y hechos de la realidad para obtener la información deseada y que consiste en administrar un estímulo después de aplicar una medición en una o más variables, para observar el nivel del grupo en estas variables. Hernández (2008).

Por lo que se puede ver que en el proyecto no experimental se delimita a ver el fenómeno tal como se ejemplifica y, por el corto período para la recaudación de la información que es transaccional, y, reciprocidad por lo que se intenta constituir una correspondencia entre las dos variables de estudio. Construyéndose también el instrumento de pruebas a través de un cuestionario de preguntas orientadas a comprobar la validez y confiabilidad.

Donde la representación se da de la siguiente manera:

$$M: 01 \text{ ————— } x \text{ ————— } 02$$

Por lo que

M: es la cantidad de docentes s estudiar

01: estudio del pre-test

02: estudio del post-test

X: Taller de Motivación Laboral

Variables operacionalización variable dependiente Desempeño Docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<i>Desempeño Docente</i>	La práctica del educador está calculada en la conducta del educador en el salón y demás contextos de enseñanza, hacia ahínco en la forma como el educador lleva a cabo las actividades de la enseñanza, llamando la atención sobre la forma como el docente trabaja, de su dedicación y compromiso forma que es determinada por los resultados de su labor Valdés (2001).	Forma en la que un docente realiza su actividad educativa, mediante la influencia de los comprendidos hipotéticos, de las técnicas didácticas precisamente como sus expresiones de conductas en la confianza del educando. Realidad de la acción del educador, medida a través del rendimiento, aprendizaje o logro las metas y aptitudes por parte de los educandos.	<i>Expectativas del docente</i>	- Condición frente a la labor - Perspectivas del docente - Obtiene compromisos	<i>Intervalo</i>
			<i>Calidad educativa</i>	- Enseñanza coherente - Cubre las necesidades primordiales - Estimulación profesional	
			<i>Capacidad y competencia del docente</i>	- Desarrollo de sus tareas - Capacitación profesional - Comunicación interpersonal.	

Fuente: Valdés (2001)

Variable Independiente Taller de Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Taller de Motivación Laboral	El estímulo motivacional no es otra cosa que el incentivo que se otorga al trabajador o empleado por su buena administración o labor realizada, por objetivos encaminados a la satisfacción de sus necesidades básicas de tipo social y personal. Falcón, (2011)	Exaltación (frutos, reconocimiento, compromiso, estímulos) estos especialmente ayudan al contentamiento de los trabajadores a pesar de que el entorno laboral ya sea físico, de status de ambiente de trabajo fallen o sean inadecuados causando la insatisfacción en el trabajador.	Talleres motivacionales	-Capacitar a los docentes - desarrollo de competencia -mejora de la efectividad del trabajo	Intervalo
			Clima laboral	-Relación Intrapersonal entre Compañeros -práctica laboral -comunicación asertiva con los compañeros	
			Bonificación o salario emocional	-eficacia de servicio -compensación de necesidades -beneficio percibido	

Fuente: Falcón (2011)

1. Población y muestra

Para la realización del estudio se tomará en cuenta la Población la misma que está integrada por 18 docentes que desarrollan su trabajo docente en la Institución educativa “Puebloviejo”, Distrito 12D02 Puebloviejo-Urdaneta. Para la obtención de la muestra se tomó en cuenta el total de la población por lo que muestra se la obtuvo de manera aleatoria por contar con una población pequeña.

Tabla 1
Muestra total.

Personal Docente	Cant.	%	Total
Mujeres	8	44.4	8
Hombres	10	55.60	10
Total	18	100	18 docentes

2. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Valides y Confiabilidad

2.4.1 Técnica

La práctica hipotética deductiva radica en la manera de partir de una afirmación de varios testimonios con característica de presunciones y explora, objetiva, o falsea tales Variables Dimensiones Indicadores Ítems Escalas de Mediciones, Niveles y rangos Variables.

En la realización de la presente tesis se utilizará la encuesta como técnica de recolección de datos e información que permitirá medir las variables dependiente e independiente.

En todo trabajo investigativo la encuesta es la técnica primaria en la obtención de la información ya que esta se basa en un conjunto objetivo, articulado y coherente de preguntas las mismas que garantizan la veracidad de la información proporcionada por la muestra, las mismas que puedan ser analizadas a través de técnicas cuantitativas con resultados exportables con determinadas confianzas y errores. Abascal & Grande (2010)

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos son mecanismos que usa el investigador para recolectar y registrar la información, el cuestionario es el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta, este instrumento permite recoger en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo y dimensiones, el guion orientativo a partir del cual se diseña el cuestionario de preguntas son las hipótesis, las características de la población y el sistema de aplicación que va a ser empleado, estos aspectos son decisivos para determinar el tipo de preguntas, el número, el lenguaje y el formato de respuesta. Aparicio (2012).

2.4.3. Validez

La validación y aprobación de las preguntas utilizadas como herramienta de recolección de datos se realiza mediante o a través del juicio crítico de especialistas que admitieron la concordancia con la matriz de validación determinada por la Universidad Cesar Vallejo de Perú a cargo del docente asesor del trabajo investigativo.

2.4.4. Confiabilidad

Para realizar la verificación de confiabilidad de los cuestionarios se realizó una prueba piloto, a través de la aplicación de los instrumentos a 18 docentes que laboran en otra institución educativa, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,724, para la variable desempeño Docente y de 0,787 en la variable motivación laboral

3. Métodos de Análisis de Datos

La labor investigativa se ha elegido la Visión Cuantitativo, ya que se “emplea la recaudación de antecedentes para experimentar suposiciones, basado en el cálculo numeral y el estudio descriptivo. De manera que la técnica situada en nuestra publicación será confusa, deductiva y con un enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2010, p. 4).

En el presente trabajo investigativo fue necesario considerara las siguientes formas de recaudación de información:

- 1) La elección del tipo de herramienta.
- 2) Aplicación de los instrumentos.
- 3) Clasificación.
- 4) Observación y
- 5) Sistematización o tabulación de la información.

Una vez que se realizó la tabulación de la información recolectada se procedió a su respectivo análisis, mediante una base datos de SPSS y Microsoft Excel dos métodos estadísticos que permitieron llegar a los resultados que se obtuvieron de la muestra los mismos que son presentados en gráficos y tablas de frecuencia y porcentaje con sus respectivas interpretaciones.

4. Aspectos Éticos

Si se admite que la formación es un importe equivalente y que a la vez puede encaminar un vínculo de precios sociales y autoritarios codiciados, no puede dificultar la necesidad de que la ilustración de contenidos disciplinarios debe encaminar de la misma manera hacia tales valores. Esto involucra que todos los catedráticos manipulen estas direcciones con la orden de adjudicarse, proteger y proceder en oportunidad con ellos, convirtiéndose en elementos fundamentales del juicio pedagógico para el lucro e impedimento de las intenciones pedagógicos. Esto conduce a otro ámbito, el del compromiso ético y social del docente, aspecto que va más allá de la mera transmisión de conocimientos. Es entonces obligatorio diseñar la propuesta de cómo y hacia dónde debiera situar su tarea, cuál es el nuevo padrón a efectuar ante la colectividad educativa (estudiantes, profesores, directivos y padres de familia) y ante la sociedad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

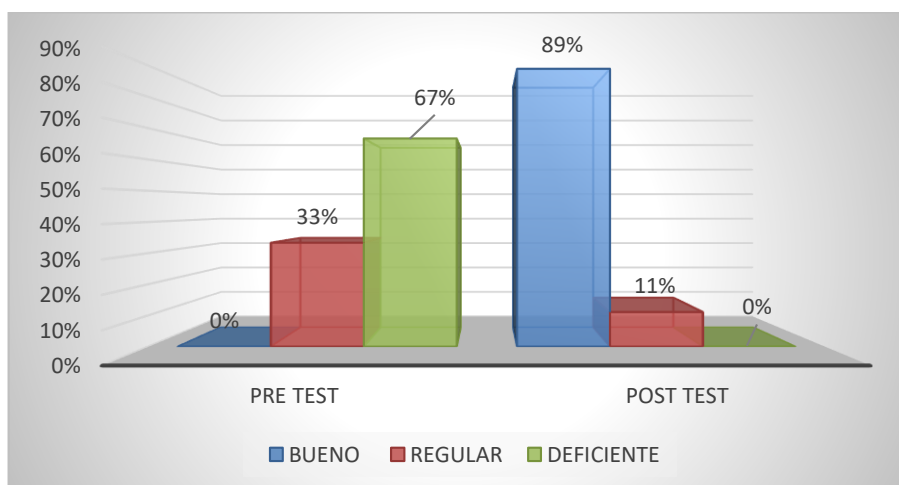
Tabla 1

Nivel de la variable 1 Desempeño Docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PRE-TEST		POST-TEST	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	12	67	0	0
REGULAR	6	33	2	11
BUENO	0	0	16	89
TOTAL	18	100	18	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

Figura 1



Interpretación:

De acuerdo con los datos de la tabla y gráfico 1, del pre test el 67% de los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente es deficiente, mientras que el 33% restante dicen que es regular. Después de haber aplicado el taller de motivación laboral y de acuerdo al pos test el 89% indican que el 89% del desempeño docente es bueno mientras que el 11% restante dicen que es regular, siendo evidente que el taller de motivación Laboral influyo significativamente en el mejoramiento de la variable desempeño docente.

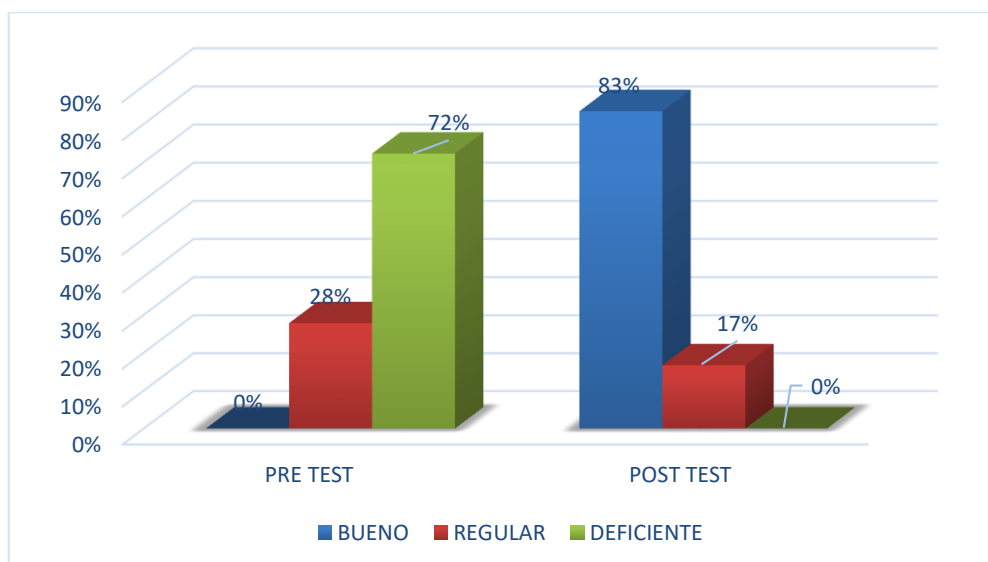
Tabla 2

Nivel de la Dimensión 1 Expectativas del Docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PRE-TEST		POST-TEST	
	Frecuencia	Porcentaje (%)		
DEFICIENTE	13	72	0	0
REGULAR	5	28	3	17
BUENO	0	0	15	83
TOTAL	18	100	18	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

Figura 2



Interpretación

Como se observa en la tabla y grafico 2, de acuerdo con el pre test se puede evidenciar que el 72% de los docentes encuestados manifiestan que las expectativas del docente son deficiente, el 28% indican que es regular, y luego de haber aplicado el taller de motivación laboral se procede a realizar un pre test podemos comprobar que 83% manifiestan que es bueno y el 17% restante dicen que es regular, por lo que es evidente observar que el taller de motivación laboral aplicado en los docentes permitió mejorar las expectativas del docente.

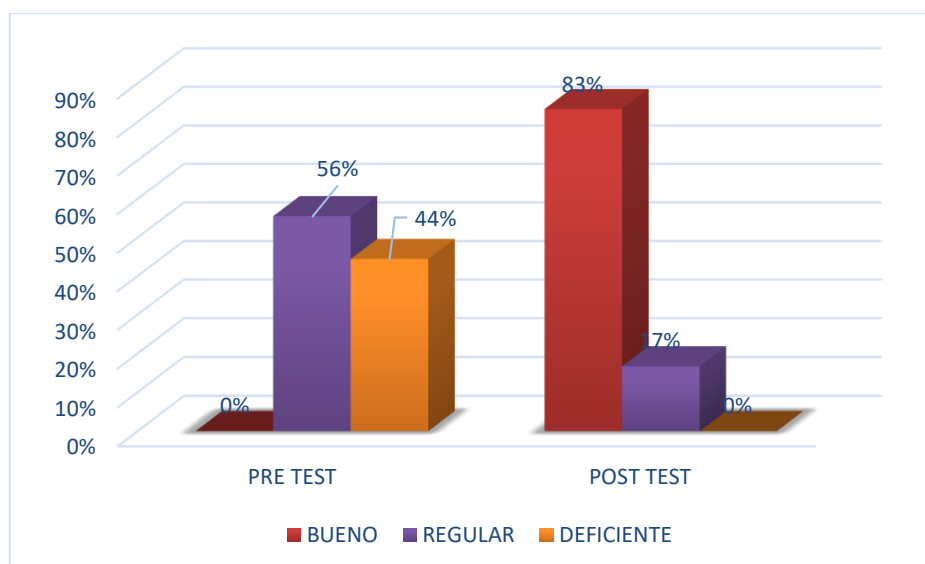
Tabla 3

Nivel de la Dimensión 2 Calidad Educativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PRE-TEST		POST-TEST	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	8	44	0	0
REGULAR	10	56	3	17
BUENO	0	0	15	83
TOTAL	18	100	18	100

Fuente: Cuestionario Desempeño Docente

Figura 3



Interpretación

De los datos observados en la tabla y grafica 3 se puede apreciar que la calidad educativa antes de aplicar el taller y de acuerdo con el pre test, en un 56% los docentes encuestados indican que es regular, y el 44% manifiestan que es deficiente, mientras que después de haber aplicado el taller los docentes manifiestan en un 86% es bueno y el 17% restante dicen es regular. Por lo que es evidente que después de haber aplicado el taller de motivación laboral la calidad educativa mejoro.

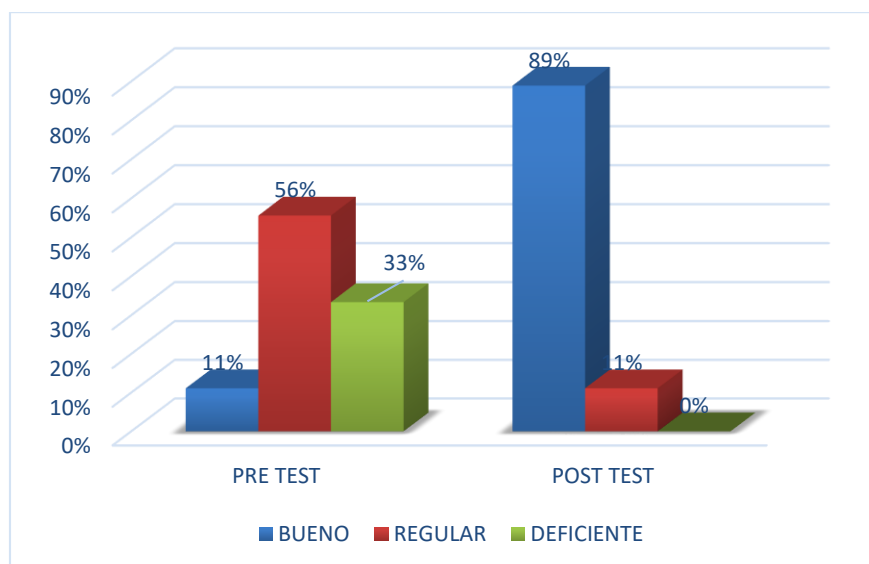
Tabla 4

Nivel de la dimensión 3 Capacidad y competencia del docente

NIVEL DE CALIFICACIÓN	PRE-TEST		POST-TEST	
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	6	33	0	0
REGULAR	10	56	2	11
BUENO	2	11	16	89
TOTAL	18	100	18	100

Fuente: Cuestionario Desempeño Docente.

Figura 4



Interpretación:

De acuerdo con el nivel de la dimensión Capacidad y competencia del docente, en el pre test se puede visualizar en la tabla y grafica 4, que un 56% de los docentes encuestados destacan que es regular, el 33% indican que es deficiente, mientras que el 11% restante dicen que es bueno. Luego de haber aplicado el taller de motivación y realizado el post test el 89% de los docentes encuestados manifiestan que es bueno, mientras que el 11% restante dicen que es regular. Por lo que se puede evidenciar que la aplicación del taller de motivación laboral influyo significativamente en la capacidad y competencia del docente.

3.2. Resultados inferenciales

Desempeño docente

Hipótesis general

H₁: La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo, provincia Los Ríos, Ecuador – 2018

H₀: La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo, provincia de Los Ríos, Ecuador -2018.

Tabla 5

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

<i>Variable Desempeño Docente</i>	<i>Pre test</i>	<i>Pos test</i>
Media	31.4444	46.3889
Varianza	12.4967	3.31045752
Observaciones	18.0000	18
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.4217	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	17.0000	
Estadístico t	-13.7601	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7396	
P(T<=t) dos colas	0.000000001	
Valor crítico de t (dos colas)	2.1098	

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$v = n - 1$$

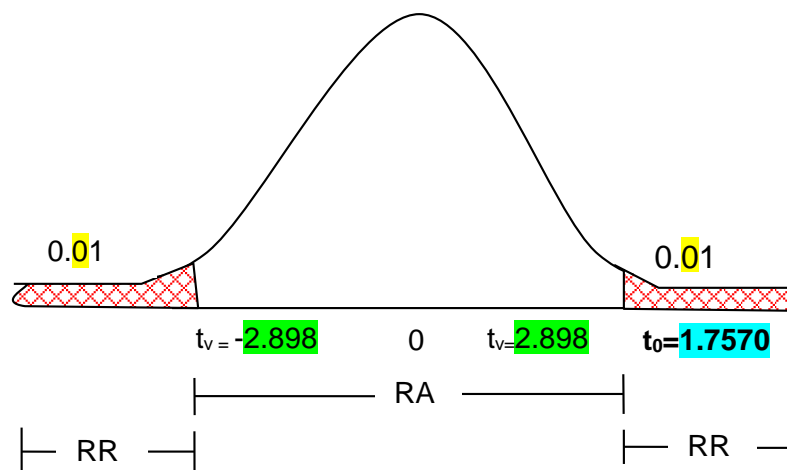
Grados de libertad

1. Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
2. Valor de t de student tabulado: $t_{0,995,(18-1)} = t_{0,995,17} = 2.898$

3. Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.392\sqrt{18-1}}{\sqrt{1-0.392^2}} = 1.7570$$

Figura 5



De acuerdo con la prueba de t de student, para media emparejada podemos evidenciar que las medias emparejadas en el pre test es de 31.44 y del post test es de 46.39 en la variable Desempeño docente donde se observa que las media han variado en un nivel considerable y el nivel de significancia es de $0,001 < 0.05$ lo que quiere decir que existe influencia del taller motivacional en el desempeño de los docentes, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 , y se acepta que la aplicación del taller de motivación laboral mejora el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Pueblviejo”.

Dimensión 1

Hipótesis Específica

He1. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente las expectativas de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón, Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H01. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente las expectativas de los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón, Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

Tabla 6

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

<i>Dimensión 1</i>	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>
Media	9.1667	15.5556
Varianza	3.0882	1.202614379
Observaciones	18.0000	18
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.4172	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	17.0000	
Estadístico t	-11.1605	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7396	
P(T<=t) dos colas	0.000000003	
Valor crítico de t (dos colas)	2.1098	

Estadístico de prueba: t de Student

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

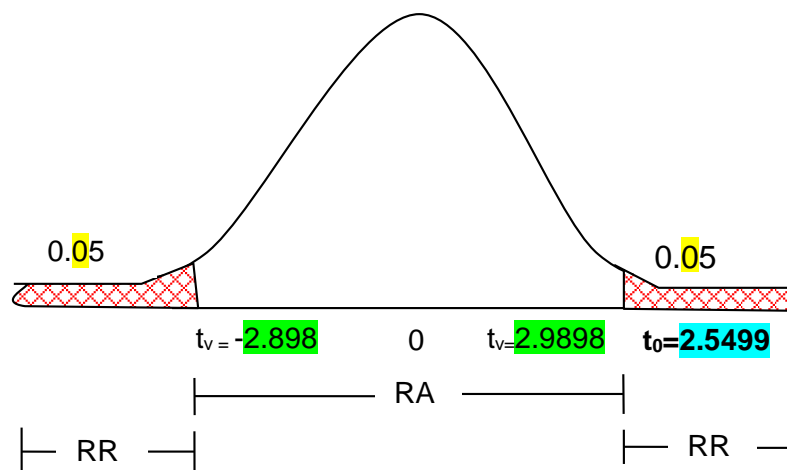
4. Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

5. Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (18-1)} = t_{0.995, 17} = 2.898$

6. Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.526\sqrt{18-1}}{\sqrt{1-0.526^2}} = 2.5499$$

Figura 6



De acuerdo con la tabla 6 de la prueba t de estuden calculada de los datos recogidos se puede observar que la media del pre test es de $9.16 < 15.56$ media del post test, con nivel de significancia de $0.01 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 por lo que habiendo evidencias para rechazar la hipótesis nula (H_0) se concluye que el taller de motivación laboral mejora significativamente las expectativas de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”

Dimensión 2

Hipótesis específica

He2. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H02. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, Provincia de Los Rios-Ecuador-2018

Tabla 7

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

<i>Dimensión 2</i>	<i>pre test</i>	<i>post test</i>
Media	10.9444	15.4444
Varianza	2.1732	1.08496732
Observaciones	18.0000	18
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.2894	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	17.0000	
Estadístico t	-9.3752	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7396	
P(T<=t) dos colas	0.00000004	
Valor crítico de t (dos colas)	2.1098	

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

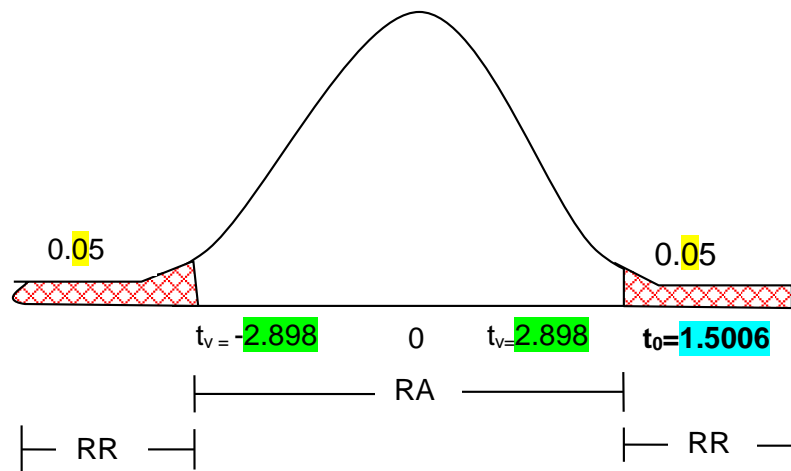
$$v = n - 1$$

Grados de libertad

7. Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
8. Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (18-1)} = t_{0.995, 17} = 2.898$
9. Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.342 \sqrt{18-1}}{\sqrt{1-0.342^2}} = 1.5006$$

Figura 7



La prueba de la hipótesis específica 2 y de acuerdo con los resultados recogidos en la prueba t de student se observa el valor de la media del pre test es de: $10.94 < 15.44$ de la media del post test con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, por lo que se re haga la hipótesis nula Hoy se acepta la hipótesis alternativa H_1 de la investigación por lo que habiendo suficientes evidencias para rechazar la hipótesis nula H_0 , se concluye que la aplicación del taller motivación laboral mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”

Dimensión 3

Hipótesis específica

He3. La aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente la capacidad y competencia docente en los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018

H03. La aplicación del taller de motivación laboral no mejora significativamente la capacidad y competencia docente en los docentes de la unidad Educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo, provincia de Los Rios-Ecuador-2018.

Tabla 8

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

<i>Dimension 3</i>	<i>Pre test</i>	<i>Post Test</i>
Media	11.3333	15.3889
Varianza	2.7059	0.7222
Observaciones	18.0000	18
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.5610	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	17.0000	
Estadístico t	-7.6974	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7396	
P(T<=t) dos colas	0.00000061	
Valor crítico de t (dos colas)	2.1098	

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$v = n - 1$ Grados de libertad

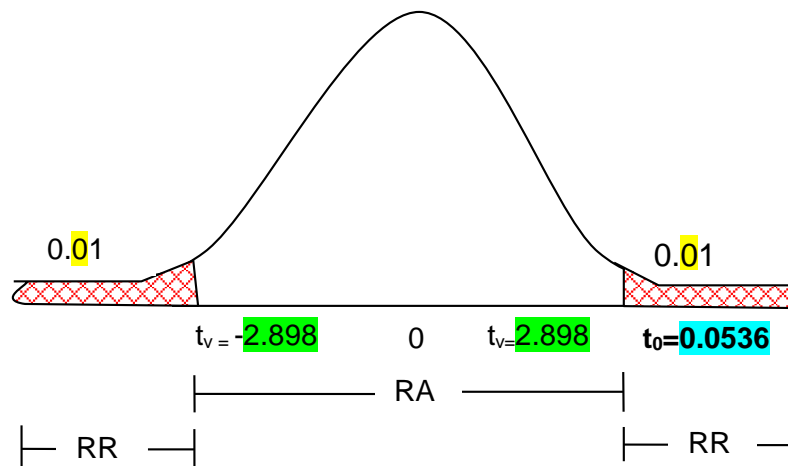
10. Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

11. Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (18-1)} = t_{0.995, 17} = 2.898$

12. Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.013 \sqrt{18-1}}{\sqrt{1-0.013^2}} = \mathbf{0.0536}$$

Figura 8



En contraste con la hipótesis específica de la dimensión 3 y de acuerdo con la prueba t de medias para dos muestras emparejadas es evidente ver que la media del pre test es de: 11.33 < 15.39 que es la media del post test, con un nivel de significancia de $0.01 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 . Por lo que al contar con suficientes evidencias para rechazar la hipótesis nula H_0 se concluye en que la aplicación del taller de motivación laboral mejora significativamente la capacidad y competencia docente, en los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, de acuerdo con la tabla 1 se puede evidenciar que el 67% (12), de los docentes señalan un nivel deficiente, y un 3% (6) un nivel regular, antes de la aplicación del taller de motivación laboral. Sin embargo, el 89% (16), un nivel bueno, y el 11% (2) un nivel regular y a vez logrado de desempeño docente, después de aplicar el taller de motivación laboral, lo que discrepa con lo planteado por Juárez (2012) quien afirma que para un buen desempeño docente es necesario que los docentes se encuentren capacitados y motivados.

De acuerdo con la tabla 2 se puede apreciar que el 72% (13) de los docentes encuestados avistan un nivel deficiente, el 28% (5), un nivel regular en cuanto a las expectativas de los docentes antes de la aplicación del taller de motivación laboral, sin embargo, el 83% (15) docentes muestran un nivel bueno y 17% (3) un nivel regular después de la aplicación del taller de motivación laboral. Lo que se puede confirmar con lo planteado por Calderón (2013), en su investigación donde plantea las perspectivas de los docentes ante los problemas, esperando resolverlos y obteniendo empoderamiento y la capacidad que le permitan desarrollar su talento.

En la tabla 3 de la calidad educativa se puede apreciar que el 56% (10) de los educadores encuestados manifiestan un nivel regular, mientras que el 44% (8) restante indican que esta dimensión es deficiente antes de la aplicación del taller de motivación laboral. Por lo que al aplicar el taller de motivación laboral y aplicar un post test se evidencia que el 83% (15), muestran un nivel bueno y el 17% (3) un nivel regular, por lo que se ha logrado mejorar la calidad educativa en los docentes.

Mediante la tabulación de la tabla 4, el 56% (10) de los docentes manifiestan que la capacidad y competencia de los docentes es regular, el 33% (6) dicen ser deficiente y el 11% (2) indican es buena, la capacidad y competencia de los docentes antes de aplicar el taller de motivación laboral. Por lo tanto, se muestra que el 89% (16) indican es bueno y el 11% (2) restante mencionan es regular la capacidad y competencia del docente, quedando en

evidencia que la aplicación del taller de motivación laboral mejora la capacidad y competencia del docente.

De acuerdo con la comparación de medias para muestras relacionadas (pre test y post test) utilizadas en la t de student, se valida cuando $t=31.44 < 46.39$ y sig. $P=0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación. Lo que significa que la aplicación del taller de motivación laboral permite mejorar significativamente el desempeño docente en los docentes, lo que se puede medir con lo planteado por Sum M.(2014), en su trabajo investigativo denominado estimulación y práctica profesional de la universidad Rafael Landívar de Guatemala, donde se evidencia que la buena motivación y estimulación permiten que el personal tenga mayor rendimiento y buen desempeño siendo trascendental para el trabajo pedagógico.

V. CONCLUSIONES

La aplicación de un taller de motivación laboral mejora significativamente el desempeño de los docentes en la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo durante el periodo escolar 2018, donde se obtuvo una “ t_c ” calculado superior al valor de la tabla en un nivel 0.05(31.44<46.39).

La aplicación de un taller de motivación laboral mejora significativamente las expectativas de los docentes en la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo, Provincia de Los Ríos. Durante el periodo escolar 2018, obteniendo una “ t_c ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (9.17<15.56)

La aplicación de un taller de motivación laboral mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo provincia de Los Ríos, periodo escolar 2018. Alcanzando una “ t_c ” superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (10.94<15.44).

La aplicación de un taller de motivación laboral mejora significativamente la calidad educativa de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo provincia de Los Ríos. Periodo lectivo 2018. Logrando obtener una “ t_c ” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (11.33<15.39)

VI. RECOMENDACIONES

La dirección distrital de educación debe desarrollar talleres de motivación laboral que permitan desarrollar un buen desempeño docente las mismas que incidan en una excelente labor pedagógica.

Al director de la unidad educativa, que promueva el impulso de diferentes talleres y actividades enmarcadas en la mejora del desempeño de los docentes de su institución para poder brindar un servicio educativo de calidad.

A los maestros docentes de la institución educativa se les recomienda mejorar el desempeño docente para ofrecer un eficiente desarrollo en las diferentes dimensiones pedagógicas en los docentes la misma q permita brindar un mejor servicio educativo.

REFERENCIAS

- Caballero, A. (2010). *Factores Motivantes en el desempeño laboral*. Mexico: Monterrey.
- Calderon, D. (05 de 05 de 2013). *Maestros: Expectativas y Esperanzas*. Obtenido de Maestros: Expectativas y Esperanzas: <http://www.mexicanosprimero.org/index.php/educacion-en-mexico/nuestra-opinion/item/maestros-expectativas-y-esperanzas-david-calderon>
- Castillo, R. (15 de 03 de 2017). *Características de la Motivación Laboral*. Obtenido de Características de la Motivación Laboral: Enciclopedia de Características (2017). "Motivación Laboral". Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/motivacion-laboral/>
- Chairez, G. M. (2016). Desempeño Docente y Calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 123 - 132.
- Espinoza, G. F. (23 de 02 de 2014). *Repositorio de Tesis UTPL*. Obtenido de Desempeño Docente: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Venezuela: Trillas .
- Estrada, L. (2015). El desempeño Docente. *El desempeño del Docente*, 25-30.
- Falcon, E. (2011). Enfoques de la Motivacion Laboral. *SlideShare*, 3-8.
- Guzma Et,al, I. (2011). La competencia y las competencias docentes:. *Revista Electronica Interuniversitaria*, 3-10.
- Hernandez, A. (04 de 10 de 2013). *motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas*. obtenido de motivación, satisfacción y

desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>

Hernandez, E. (24 de 05 de 2014). *El clima Laboral en las empresas*. Obtenido de Clima Laboral: <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>

Hidalgo M., L. (15 de 04 de 2007). *Enfoque de la evaluacion del desempeño docente*. Obtenido de hacia un nuevo enfoque de la evaluación del desempeño: <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2007b.pdf>

Juarez E., A. (22 de 03 de 2012). *Tesis Desempeño Docente en una Institución* . Obtenido de Tesis Desempeño Docente en una Institución : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Lainez, J. (21 de 03 de 2016). *Revista Online QAEC*. Obtenido de Salario Emocional: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>

Leaniz, C. G. (20 de 07 de 2013). *Educacion Emocional*. Obtenido de Talleres Motivacionales: <http://www.grupoentrena.com/servicios/profesores/>

Lima, J. (28 de 03 de 2014). *la investigacion segun su alcance y finalidad*. Obtenido de la investigacion segun su alcance y finalidad: <https://prezi.com/mxpacxylbbes/la-investigacion-segun-su-finalidad-y-segun-su-alcance-temp/>

Macias A., F. (15 de 12 de 2015). *La Innovación Curricular Educativa y sus efectos en el mejoramiento de la calidad*. Obtenido de Tesis Universidad Tecnica de Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1820/1/T-UTB-CEPOS-MDC-0000118.pdf>

- Malave, L. (05 de 08 de 2014). *tipos de investigacion segun su proposito*. obtenido de tipos de investigacion segun su proposito: https://prezi.com/0doqpd_vebvk/tipos-de-investigacion-segun-su-proposito/
- Medina M., N. A. (22 de 05 de 2017). *evaluación del desempeño*. obtenido de evaluación del desempeño: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Mercano Ureña, C. E. (04 de 06 de 2013). *Blog EQI*. Obtenido de La motivacion y evaluacion del rendimiento : <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/la-motivacion-y-evaluacion-del-rendimiento/>
- Rodriguez V., M. I. (20 de 12 de 2012). *La evaluación del desempeño docente*. Obtenido de La evaluación del desempeño docente: [file:///C:/Users/LINNER/Downloads/845-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1583-1-10-20121017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LINNER/Downloads/845-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1583-1-10-20121017%20(1).pdf)
- Sum M., M. I. (25 de 11 de 2014). *Motivacion y Desempeño Laboral*. Obtenido de Motivacion y Desempeño Laboral: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Sum, M. I. (04 de 03 de 2015). *Motivacion y Desempeño Laboral*. Obtenido de Motivacion y Desempeño Laboral: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tenorio M., A. B. (17 de 05 de 2017). *Evaluacion del Desempeño Docente*. Obtenido de Evaluacion del Desempeño Docente: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>
- Vilca Et. Al, C. T. (27 de 11 de 2014). *El Desempeño Docente y el Rendimiento Academico*. Obtenido de El Desempeño Docente y el Rendimiento Academico: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villada, A. M. (07 de 03 de 2008). *clasificacion de la investigacion*. obtenido de
clasificacion de la investigacion:
[https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/03/07/clasificacion-de-la-
investigacion/](https://metinvestigacion.wordpress.com/2008/03/07/clasificacion-de-la-investigacion/)

ANEXOS

Lista de Cotejo para Evaluar el Desempeño del Docente

Muy Deficiente, 2. Deficiente 3. Regular 4. Óptimo 5. Excelente						
1. EXPECTATIVA DEL DOCENTE		Valores				
N°	Items	1	2	3	4	5
01	Es capaz de enfrentar adversidades dentro del área de trabajo					
02	Es capaz de dar solución a los problemas con sus estudiantes.					
03	Formula preguntas para aclarar las dudas					
04	Es capaz de interactuar con los alumnos de manera adecuada					
05	Es capaz de responsabilizarse en su área de trabajo					
06	Es capaz d garantizar el aprendizaje de los alumnos					
1. CALIDAD EDUCATIVA						
N°	Items	1	2	3	4	5
07	Es capaz de utilizar estrategias de enseñanza dentro del aula					
08	Es capaz de diseñar planificaciones para el proceso de enseñanza					
09	Es capaz de cumplir con lo dispuesto en las planificaciones curriculares					
10	Es capaz de enseñar a sus estudiantes luego de haber planificado la clase					
11	Ha recibido algún estímulo por su labor docente.					
12	Sus compañeros la felicitan cuando sus estudiantes se destacan en algún concurso.					

3. CAPACIDAD Y COMPETENCIA DEL DOCENTE						
Nº	Items	1	2	3	4	5
13	Es capaz de cumplir con su trabajo como docente					
14	Es capaz de avanzar con la enseñanza de sus estudiantes					
15	Se capacita frecuentemente con la finalidad de obtener mayores conocimientos					
16	Se esmera por seguir estudiando y alcanzar una meta superior a la obtenida					
17	Es capaz de interactuar con sus compañeros, estudiantes y padres de familia.					
18	Es capaz de formar una conversación amena con la colectividad educativa.					
TOTAL						

Lista de Cotejo para Evaluar Talleres de Motivación

Muy Deficiente, 2. Deficiente 3. Regular 4. Óptimo 5. Excelente						
1. TALLERES DE MOTIVACION		Valores				
N°	Items	1	2	3	4	5
01	¿Ha recibido algún tipo de capacitación?					
02	¿Se socializan los temas pedagogicos ?					
03	¿Se realizan sicializaciones sobre los avances academicos ?					
04	¿Se realizan talleres motivacionales dentro de la Istitucion?.					
05	¿se interactuan entre compañeros conocimientos motivacionales?					
06	¿Se brinda capacitación para desarrollar un buen desempeño laboral en los docentes?					
2. CLIMA LABORAL						
N°	Items	1	2	3	4	5
07	¿Recibes untrato justo por parte de sus compañeros?					
08	¿Se dan buenas relaciones entre docentes y administrativos ?					
09	¿las condiciones de trabajo permiten un buen desarrollo en las actividades educativas?					
10	¿tus compañeros estimulan tu desarrollo personal?					
11	¿Los superiores los motivan para que mejore el desempeño laboral?					
12	¿El clima laboral dentro de la institucion educativa es el adecuado?					
3. SALARIO EMOCIONAL						
N°	Items	1	2	3	4	5
13	¿Has recibidpo un salario empocional por tu buen desempeño laboral?					

14	¿El sueldo que gana motiva su creatividad para desarrollar su trabajo?					
15	¿El salario percibido va de acuerdo con las necesidades y la canasta básica?					
16	¿Es un factor determinante en su vida, el salario que recibe por su labor docente?					
17	¿Estas de acuerdo con el salario que percibes por tu carga laboral?					
18	¿Un mejor salario mejoraría su estabilidad económica?					
TOTAL						

Matriz de evaluación a juicio de experto de la variable desempeño docente

TITULO: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo – 2018.

AUTORA: Ruiz Carvajal Lucia Teodora

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente está centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, hacia hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje.	EXPECTATIVAS DEL DOCENTE	Condición Frente al trabajo	Es capaz de enfrentar adversidades dentro der área de trabajo				SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			Es capaz de dar solución a los problemas con sus estudiantes.												
		Perspectiva del empleado	Formula preguntas para aclarar las dudas												
			Es capaz de interactuar con los alumnos de manera adecuada												
		Obtiene responsabilidades	Es capaz de responsabilizarse en su área de trabajo												
			Es capaz d garantizar el aprendizaje de los alumnos												
	CALIDAD EDUCATIVA	Enseñanza acorde	Es capaz de utilizar estrategias de enseñanza dentro del aula												
			Es capaz de diseñar planificaciones para el proceso de enseñanza												
		Cubre las necesidades básicas	Es capaz de cumplir con lo dispuesto en las planificaciones curriculares												

			Es capaz de enseñar a sus estudiantes luego de haber planificado la clase											
		Estimulación laboral	Ha recibido algún estímulo por su labor docente.											
			Sus compañeros la felicitan cuando sus estudiantes se destacan en algún concurso											
	CAPACIDAD Y COMPETENCIA DEL DOCENTE	Desarrollo de sus tareas	Es capaz de cumplir con su trabajo como docente											
				Es capaz de avanzar con la enseñanza de sus estudiantes										
			Capacitación profesional	Se capacita frecuentemente con la finalidad de obtener mayores conocimientos										
				Se esmera por seguir estudiando y alcanzar una meta superior a la obtenida										
			Comunicación interpersonal	Es capaz de interactuar con sus compañeros, estudiantes y padres de familia										
				Es capaz de formar una conversación amena con la colectividad educativa										

MATRIZ DE AVALUACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TITULO: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo – 2018.

AUTORA: Ruiz Carvajal Lucia Teodora

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente está centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, hacia hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje.	EXPECTATIVAS DEL DOCENTE	Condición Frente al trabajo	Es capaz de enfrentar adversidades dentro der área de trabajo											
			Es capaz de dar solución a los problemas con sus estudiantes.				✓		✓		✓			
		Perspectiva del empleado	Fomula preguntas para aclarar las dudas				✓		✓		✓			
			Es capaz de interactuar con los alumnos de manera adecuada				✓		✓		✓			
		Obtiene responsabilidades	Es capaz de responsabilizarse en su área de trabajo				✓		✓		✓			
			Es capaz d garantizar el aprendizaje de los alumnos				✓		✓		✓			
	CALIDAD EDUCATIVA	Enseñanza acorde	Es capaz de utilizar estrategias de enseñanza dentro del aula				✓		✓		✓			
			Es capaz de diseñar planificaciones para el proceso de enseñanza				✓		✓		✓			
		Cubre las necesidades básicas	Es capaz de cumplir con lo dispuesto en las planificaciones curriculares				✓		✓		✓			
			Es capaz de enseñar a sus estudiantes luego de haber planificado la clase				✓		✓		✓			

		Estimulación laboral	Ha recibido algún estímulo por su labor docente.				✓		✓		✓		
		Estimulación laboral	Sus compañeros la felicitan cuando sus estudiantes se destacan en algún concurso				✓		✓		✓		
	CAPACIDAD Y COMPETENCIA DEL DOCENTE	Desarrollo de sus tareas	Es capaz de cumplir con su trabajo como docente				✓		✓		✓		
		Desarrollo de sus tareas	Es capaz de avanzar con la enseñanza de sus estudiantes				✓		✓		✓		
		Capacitación profesional	Capacitación profesional	Se capacita frecuentemente con la finalidad de obtener mayores conocimientos				✓		✓		✓	
			Capacitación profesional	Se esmera por seguir estudiando y alcanzar una meta superior a la obtenida				✓		✓		✓	
		Comunicación interpersonal	Comunicación interpersonal	Es capaz de interactuar con sus compañeros, estudiantes y padres de familia				✓		✓		✓	
			Comunicación interpersonal	Es capaz de formar una conversación amena con la colectividad educativa				✓		✓		✓	

Jessica Estariz

VALIDADOR

1204847733

Nº Reg. 1014-13-86041606

MATRIZ DE AVALUACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TITULO: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo – 2018.

AUTORA: Ruiz Carvajal Lucia Teodora

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente está centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, hacia hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje.	EXPECTATIVAS DEL DOCENTE	Condición Frente al trabajo	Es capaz de enfrentar adversidades dentro der área de trabajo				✓							
			Es capaz de dar solución a los problemas con sus estudiantes.				✓		✓					
		Perspectiva del empleado	Fomula preguntas para aclarar las dudas					✓		✓				
			Es capaz de interactuar con los alumnos de manera adecuada					✓		✓				
		Obtiene responsabilidades	Es capaz de responsabilizarse en su área de trabajo					✓		✓				
			Es capaz d garantizar el aprendizaje de los alumnos					✗	✓	✓				
	CALIDAD EDUCATIVA	Enseñanza acorde	Es capaz de utilizar estrategias de enseñanza dentro del aula					✓		✓				
			Es capaz de diseñar planificaciones para el proceso de enseñanza					✓		✓				
		Cubre las necesidades básicas	Es capaz de cumplir con lo dispuesto en las planificaciones curriculares					✓		✓				
			Es capaz de enseñar a sus estudiantes luego de haber planificado la clase					✓		✓				

CAPACIDAD Y COMPETENCIA DEL DOCENTE	Estimulación laboral	Ha recibido algún estímulo por su labor docente.						X												no es un estímulo a su cargo	
		Sus compañeros la felicitan cuando sus estudiantes se destacan en algún concurso							/		X										
	Desarrollo de sus tareas	Es capaz de cumplir con su trabajo como docente						/		/											
		Es capaz de avanzar con la enseñanza de sus estudiantes						/		/											
	Capacitación profesional	Se capacita frecuentemente con la finalidad de obtener mayores conocimientos						/		/											
		Se esmera por seguir estudiando y alcanzar una meta superior a la obtenida						/		/											
	Comunicación interpersonal	Es capaz de interactuar con sus compañeros, estudiantes y padres de familia						/		/											
		Es capaz de formar una conversación amena con la colectividad educativa						/		/											

Msc. Geisella

VALIDADOR

1202984165

Nº Reg. 7241121191
7241103446.

MATRIZ DE AVALUACION A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TITULO: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo – 2018.

AUTORA: Ruiz Carvajal Lucia Teodora

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE El desempeño docente está centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, hacia hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje.	EXPECTATIVAS DEL DOCENTE	Condición Frente al trabajo	Es capaz de enfrentar adversidades dentro der área de trabajo Es capaz de dar solución a los problemas con sus estudiantes.				✓		✓		✓			
		Perspectiva del empleado	Fomula preguntas para aclarar las dudas Es capaz de interactuar con los alumnos de manera adecuada				✓		✓		✓			
		Obtiene responsabilidades	Es capaz de responsabilizarse en su área de trabajo Es capaz d garantizar el aprendizaje de los alumnos				✓		✓		✓			
		Enseñanza acorde	Es capaz de utilizar estrategias de enseñanza dentro del aula Es capaz de diseñar planificaciones para el proceso de enseñanza				✓		✓		✓			
	CALIDAD EDUCATIVA	Cubre las necesidades básicas	Es capaz de cumplir con lo dispuesto en las planificaciones curriculares Es capaz de enseñar a sus estudiantes luego de haber planificado la clase				✓		✓		✓			

		Estimulación laboral	Ha recibido algún estímulo por su labor docente.				✓	✓	✓	
		Estimulación laboral	Sus compañeros la felicitan cuando sus estudiantes se destacan en algún concurso				✓	✓	✓	
	CAPACIDAD Y COMPETENCIA DEL DOCENTE	Desarrollo de sus tareas	Es capaz de cumplir con su trabajo como docente				✓	✓	✓	
			Es capaz de avanzar con la enseñanza de sus estudiantes				✓	✓	✓	
		Capacitación profesional	Se capacita frecuentemente con la finalidad de obtener mayores conocimientos				✓	✓	✓	
			Se esmera por seguir estudiando y alcanzar una meta superior a la obtenida				✓	✓	✓	
		Comunicación interpersonal	Es capaz de interactuar con sus compañeros, estudiantes y padres de familia				✓	✓	✓	
			Es capaz de formar una conversación amena con la colectividad educativa				✓	✓	✓	

M.sc. ROSA Quinonez C.

VALIDADOR

1203096456

Nº Reg. 7244402023.

Matriz de consistencia

Título: Taller de Motivación Laboral en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Puebloviejo-2018

Autor(a): Ruiz Carvajal Lucia Teodora

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de investigación
<p>General: En qué medida el taller de motivación laboral mejorara el desempeño docente en la Unidad Educativa “Puebloviejo” provincia de Los Ríos-Ecuador – 2018</p> <p>Específicos De que manera se relacionan las expectativas del docente y los talleres</p>	<p>General: Determinar si la aplicación del taller de motivación laboral permite mejorar el desempeño Docente de la unidad educativa “Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018.</p> <p>Específicos: Determinar la relación que existe que existe entre la expectativa del Docente y los talleres de motivación en la unidad educativa</p>	<p>H= En qué medida la aplicación del taller de motivación laboral permitirá mejorar significativamente el desempeño docente de la unidad educativa “Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018.</p>	<p>Variable 1 Desempeño Docente.</p> <p>Variable 2 La motivación Laboral</p>	<p>Manera en que lleva a cabo su actividad docente, dominio de los contenidos teóricos y de los procesos didácticos, así como de sus manifestaciones conductuales en el trato con los estudiantes. Efectividad de la actuación del docente medida a través del rendimiento, aprendizaje o logro de objetivos y/o competencias por parte de los estudiantes.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el tipo: Descriptivo</p> <p>Por su carácter: experimental</p>

<p>de motivación en la mejora del desempeño docente en la Unidad Educativa “Puebloviejo” del cantón Puebloviejo provincia de Los Ríos-Ecuador-2018</p>	<p>“Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018. Conocer la calidad educativa y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018. Establecer la relación que mantiene la capacidad y competencia del docente entre el salario emocional en los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018.</p>	<p>H= De qué manera la relación entre las expectativas del docente y los talleres de motivación permitirán mejorar el desempeño Docente en la unidad educativa “Puebloviejo”, provincia de Los Ríos-Ecuador-2018.</p>	<p>Motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.</p>	<p>Por el alcance: Transversal</p>
--	---	--	--	--

Matriz de operacionalización

Título: Gestión Educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Puebloviejo - 2018

Autor(a): Ruiz Carvajal Lucia Teodora.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Motivación laboral	Talleres de motivación	Capacitar a os docentes. Desarrollo de competencias Mejoras de la efectividad del trabajo.	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Clima laboral	Relación interpersonal entre compañeros Practica laboral Comunicación asertiva con los compañeros	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Bonificación o salario	Eficacia de servicio Compensación de necesidades	6 ítems	Ordinal	Docentes	

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

PARTICIPANTE / ITEM	D1-TALLER DE MOTIVACION						D2-CLIMA LABORAL						D3-INCENTIVO EMOCIONAL						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	41
4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	47
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
6	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	47
7	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	46
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	47
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
16	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45
17	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
VAR	0.3	0.2	0.3	0.26	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	10.03

VALIDACIÓN			
K	24	1.043478	0.7
K-1	23		
SV	3.4	0.335724	
VI	10		
Alpha de cronbach			0.7

VALIDACION
K

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

PARTICIPANTE / ITEM	D1. ORGANIZACIÓN						D2. DESARROLLO PERSONAL						D3. INCENTIVO ACADÉMICO						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	22	
1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	40
4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
6	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	48
7	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
13	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
16	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	48
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
18	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45
	0.3	0.2	0.2	0.252	0.3	0.5	0.2	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2	0	0.2	0.1	0	0.1	0.1	11.52

VALIDACIÓN			
K	24	1.04347826	0.7
K1	23		
SV	3.2	0.2814983	
VI	12		
Alpha de cronbach			0.7

Ficha técnica del cuestionario sobre desempeño docente

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Desempeño Docente
2. Dimensiones que mide	1. Expectativas del docente 2. Calidad educativa 3. Capacidad y competencia del docente
4. Total de indicadores e ítems	6/18
5. Tipo de Puntuación	Numérica
6. Valoración de la Prueba	Total: 1. Muy Deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Optimo 5. Excelente 7. Expectativas del docente (6) 8. Calidad educativa (6) Capacidad y competencia del docente (6)
9. Tipo de Administración	Directa, Grupo y con apoyo
10. Tiempo	30 minutos
11. Constructo que evalúan	Desempeño del Docente
12. Área de aplicación	Administración de la Educación
13. Soporte	Papel y esfero
14. Fecha de elaboración	Mayo del 2018
15. Autor	Ruiz Carvajal Lucia Teodora

Taller de Motivación Laboral

1. DENOMINACION:

“Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa “Puebloviejo” Cantón Puebloviejo – 2018.

2. DATOS INFORMATIVOS

Cantón:	Puebloviejo
Provincia:	Los Ríos
Parroquia:	Puebloviejo cabecera cantonal
Institución educativa:	Puebloviejo
Nivel:	Básico – Bachillerato
Tema de estudio:	Desempeño docente
Nº de Docentes:	18
Año académico:	2018
Duración:	3 meses
Inicio:	23 de Abril del 2018
Termino:	24 de Julio del 2018
Responsable:	Lcda. Ruiz Carvajal Lucia Teodora

3. FUNDAMENTACIÓN

La motivación laboral se fundamenta en la sensación o energía en el ámbito del trabajo y su vínculo con el mundo de las compensaciones que impulsa a las personas a actuar en una dirección determinada, considerada en dos sentidos tales como fuerza y proceso. La fuerza es la que conduce a un sujeto a desarrollar un determinado tipo de conducta, mientras que el Proceso da cuenta de la intensidad de los esfuerzos necesarios por un individuo para lograr una meta, todo este cúmulo de información puede ser analizado desde diversos puntos de vista.

Desde las teorías psicoanalíticas, la motivación se relaciona con las pulsaciones inconscientes que determinan la vida psíquica del individuo. Desde la fisiología, es el resultado de una reacción homeostática que busca disminuir la tensión fisiológica que se genera ante un estado de insatisfacción o necesidad.

En la actualidad se hace imprescindible que los trabajadores se capaciten a través de talleres motivacionales que les permitan desenvolverse ante problemas complejos de y cambiantes en su entorno laboral, caracterizado como un estado satisfacción de las necesidades direccionando en consecuencia la conducta del individuo.

La motivación es un factor preponderante para la productividad y la satisfacción laboral por lo que es importante enseñar a los niveles gerenciales la importancia de adoptar procedimientos que permitan a los empleados o subordinados a desarrollar una motivación intrínseca en sus labores de tal manera que se pueda lograr una mayor satisfacción de los empleados, mayor auto eficiencia y disminuir la necesidad de motivadores intrínsecos como incentivos monetarios.

1. Bases teóricas sobre taller de motivación laboral

La Pirámide de Maslow

Es una teoría psicológica formulada en 1943 por Abraham Maslow en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”. Maslow argumenta que todas nuestras acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades. Según el psicólogo, existen distintos niveles de prioridades, jerarquizados, para cada una de ellas. Para explicar estos niveles y su relación, sus sucesores y estudiosos posteriores lo simplificaron dibujando una pirámide.

Primero, existen las más básicas para el ser humano: las relacionadas con la supervivencia (base de la pirámide). Una vez alcanzadas las básicas, hay que ascender y desarrollar necesidades más elevadas. Finalmente, la autorrealización será el máximo objetivo a alcanzar (cúspide de la pirámide).

La pirámide que imagina Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad:

Fisiológicas: cuestiones básicas de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.

Seguridad: son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están orientadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.

Afiliación: son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integradas en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse parte de un grupo.

Reconocimiento: las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás. La amistad, la familia o la pareja son esos elementos indispensables para sentirse aceptado socialmente y poder, con confianza, avanzar hacia la autorrealización.

Autorrealización: es la cúspide de la pirámide. Está relacionado directamente con el crecimiento personal. Una persona encontrará un sentido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores estén cubiertas.

La teoría y su relación con el mundo laboral

La teoría de Maslow se puede aplicar fácilmente al entorno del trabajo. Para un empleado, el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas.

Por regla general, cuando una persona quiere trabajar, va a estar muy preocupada por recibir un salario. Pero no solo necesitará de su empresa una fuente de ingresos; la compañía debe proporcionar unas condiciones y un lugar para poder cumplir con el trabajo, como una oficina, o unas instalaciones para comer y/o descansar (necesidades fisiológicas).

Cuando estas primeras necesidades estén cubiertas, el trabajador se ocupará de asentarse y de disponer con su profesión de ciertos recursos fijos y de un ambiente laboral seguro y estable (seguridad). Por un lado, el empleado querrá acceder a una vida saludable; disponer, por ejemplo, de determinadas garantías en prevención de riesgos y seguridad laboral.

Además, buscará y se mantendrá en su trabajo según la estabilidad financiera de la empresa, su consolidación en el sector y la confianza que transmita la gerencia hacia fuera – mercado – y hacia dentro -trabajadores-. El empleado, por tanto, orientará sus decisiones a encontrar desarrollos profesionales sólidos y que protejan sus intereses.

Las mujeres buscan un mejor ambiente u organizaciones más flexibles, mientras que los hombres necesitan más formación o estabilidad económica.

Los universitarios consideran una prioridad conocer el contenido y las funciones concretas del puesto o las posibilidades de conciliación, mientras que los menos formados sí que valoran mucho la seguridad laboral o una buena formación.

Los jóvenes, señala el estudio, prefieren la buena formación y las oportunidades de carrera internacionales, mientras que los mayores de 45 años valoran más la seguridad laboral y la estabilidad económica.

Establecer un sistema de necesidades puede ayudar a organizarse mejor y alcanzar objetivos de forma más directa y satisfactoria.

2. Principios psicopedagógicos del taller de motivación laboral

Teorías explicativas de la motivación del profesor y su actividad docente

Las teorías de la motivación más importantes se pueden asociar a tres orientaciones principales: conductista, humanista y cognitiva. El conductismo considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside en el impulso, no obstante, hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos (motivación extrínseca). Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la conducta.

Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente

Contexto social

Dentro del contexto social han tenido lugar determinados cambios, que de manera conjunta han incidido sobre la imagen y la función docente, desestabilizando su propia identidad profesional y pudiendo generar subestima del yo.

Contexto de la práctica docente: agentes estresantes.

Los agentes estresantes de la práctica docente plantean problemas específicos para los profesores tales como: Un mayor aumento de las conductas agresivas de los alumnos hacia los docentes. Tradicionalmente, los docentes imponían su autoridad de formas un tanto controvertida y cuestionable; actualmente son muchos los profesores que tienen miedo y ansiedad ante la amenaza de los alumnos y la posible represalia de los padres.

En segundo lugar, la evaluación constante del trabajo del profesor puede resultar desagradable cuando esta no es objetiva y ajustada a la realidad. Los padres cuestionan todo aquello que nos les agrada en la educación escolar de sus hijos, pudiendo poner en aprietos a más de un profesor.

La evaluación se convierte en un recurso educativo interesante en la medida en que se utilice para desarrollar las potencialidades de los docentes, y no como un sistema de control sancionador que supone un riesgo para la autoestima del maestro

En tercer lugar, los contextos de trabajo que no tienen las condiciones suficientes en materiales, medios, recursos o espacios son factores seguros de malestar docente. También los nuevos lugares de trabajo suponen un esfuerzo de adaptación, a veces difícil, a nuevos horarios, ambientes, ritmos y costumbres que no son los habituales. En definitiva, una fuente de presión importante, ya que implica dedicar menos tiempo a las actividades docentes en atención a otras que tienen que ver más con los cambios en el rol del educador.

Contexto de interrelación con la comunidad educativa: profesores, alumnos y padres.

Esta profesión supone situaciones interactivas continuadas con la autoridad, los compañeros, los padres y los alumnos. Las relaciones interpersonales y laborales con los compañeros pueden venir acompañadas de las notas básicas de incomunicación y falta de cooperación, lo que acrecienta el malestar docente.

Contexto intrapersonal

Dentro de un contexto intrapersonal indicar como la angustia y malestar profesional aparece más fácilmente cuando la estructura de la personalidad del individuo es frágil, y cuando el medio ejerce una dura presión, con exigencias que sobrepasan la capacidad de adaptación del sujeto. En este caso se explicaría, en parte, que ante una misma realidad haya docentes que tiendan a reacciones comportamentales negativas para sí mismo y para el contexto y otros no.

4. OBJETIVOS DEL TALLER

1. Objetivo General

Demostrar la influencia del taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa “Puebloviejo” cantón Puebloviejo – 2018.

2. Objetivos Específicos

1. Incentivar a los docentes y directivos de la unidad educativa “Puebloviejo” a ser participe en el desarrollo del taller de motivación laboral para el buen desempeño docente.
2. Desarrollar actividades de motivación laboral que permitan desarrollar el trabajo en equipo con habilidades de liderazgo y comunicación en el desempeño de los docentes de la unidad educativa “Puebloviejo”, cantón Puebloviejo – 2018.

3. CARACTERISTICAS DEL TALLER

1. Taller diseñado y dirigido a los docentes de la Unidad educativa “Puebloviejo”.
2. El taller se aplicará en 8 sesiones a una muestra de 18 docentes
3. El taller se desarrollará en sesiones de 1 hora
4. Se aplicará a través del método de participación activa y participativa.
5. El taller tiene como objetivo desarrollar motivaciones activas que permitan a los docentes desarrollar un buen desempeño en su entorno laboral, creando conciencia de la responsabilidad que se tiene con la comunidad educativa, para crear un cambio de mejora laboral en la institución.

6. CRONOGRAMA DE EJECUCION DEL TALLER

Ord.	Periodo	Actividad por sesión	Fecha	horas
1	Mayo	Ejercicio de motivación	04/05/2018	1
2	Mayo	Teoría de la motivación	11/05/2018	1
3	Mayo	Seguridad	18/05/2018	1
4	Mayo	El liderazgo	25/05/2018	1
5	Junio	Autodesarrollo	01/06/2018	1
6	Junio	Autoestima	08/06/2018	1
7	Junio	Clima laboral	15/06/2018	1
8	Junio	Satisfacción Laboral	22/06/2018	1

UD1. **Ejercicios de motivación** que permitan a los participantes conocer que les motiva a realizar algo.

UD2. **Teoría de la motivación** Dar a conocer a los participantes la teoría de la motivación según Maslow, la pirámide de motivación y como aplicarla en el entorno laboral.

UD3. **Seguridad.** - esto implica las necesidades fisiológicas que se mantienen compensadas. Es decir, las necesidades de sentirse seguro y protegido dentro del trabajo, siendo estas de seguridad física y de salud, de empleo de ingresos y recursos, moral, familiar y de propiedad privada.

UD4. **Liderazgo** es la habilidad para liderar y motivar a otros el líder motivador es la persona que está dispuesta a ayudar a su equipo, a través de emociones positivas y crear un futuro mucho mejor al presente.

UD5. **Autodesarrollo** en el desarrollo motivacional esta es una necesidad psicológica en el ser humano que se halla en la cima de la jerarquía y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido valido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.

UD6. **Autoestima** Valoración positiva o negativa que una persona hace de si misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de si mismo.

UD7. **Clima Laboral** reconocer el ambiente interno que viven los docentes en la institución, la relación intrapersonal entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados, a más de conocer las percepciones que tiene los docentes en relación al ambiente laboral, la cual influye directa o indirectamente en la conducta de su desempeño

UD8. **Satisfacción Laboral** esto implica abordar la psicología organizacional mediante directrices que permitan analizar en el colaborador los aspectos que representan la satisfacción e insatisfacción y su productividad organizacional en el desarrollo del trabajo,

Fotos de aplicación de la encuesta y el taller

Encuesta realizada a los docentes



Aplicación del taller





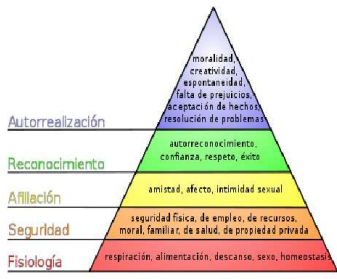
PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

LOGO INSTITUCIONAL	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN			AÑO LECTIVO
PLAN DE DESTREZAS				
1. DATOS INFORMATIVOS:				
Facilitador:	Lcda. Lucia Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General: Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 1	Título de unidad de planificación:	Motivación y reconocimiento social	Objetivos específicos de la unidad de planificación: Hacer notar que es importante llamar a las personas por su nombre y a la vez, es gratificante que llame a uno por su nombre
2. PLANIFICACIÓN				
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:
<p>Actividad de apertura Dar la bienvenida a los participantes Aplicar dinámica que cree un dialogo entre participantes Procesar la dinámica a través de preguntas</p> <p>Presentación personal Pedir a los asistentes que formen un circulo y se presenten Entregar a cada participante una tarjeta en la cual escribirá su nombre y la colocara en un lugar visible</p> <p>Conocer las expectativas de los docentes respecto al taller Pedir a los participantes formar grupos y anotar las expectativas Examinar las expectativas y realizar un análisis de ellas.</p> <p>Ejercicio de motivación. Material: billetes o monedas ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas de los asistentes.</p> <p>Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo "interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa". Para ilustrarlo diga al grupo "por favor levanten la mano derecha". Espere un instante, dé las gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será:</p>				Análisis de los problemas a través de: Dinámica Presentación Expectativas



<p>"Porque usted nos lo dijo." "Porque dijo 'por' favor" etc.</p> <p>Después de 3 o 4 respuestas, dígales: muy bien. Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?</p> <p>Lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas" Todavía, casi nadie se moverá; entonces dígales: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán lo demás. Conforme encuentran los billetes, señale: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc."</p> <p>Se les aplicarán unas preguntas para su reflexión:</p> <p>¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?</p> <p>¿Los motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador.)</p> <p>¿Cuál es la única forma real de motivar? (Acepte cualquier respuesta pertinente, pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. ¡No hay otro modo!</p> <p>El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>					
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 1 – mayo 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

LOGO INSTITUCIONAL	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN			AÑO LECTIVO
PLAN DE DESTREZAS				
1. DATOS INFORMATIVOS:				
Facilitador:	Lcda. Lucia Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General: Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 2	Título de unidad de planificación:	<i>Teorías de la Motivación</i>	Objetivos específicos de la unidad de planificación: Hacer notar que es importante llamar a las personas por su nombre y a la vez, es gratificante que llame a uno por su nombre
2. PLANIFICACIÓN				
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:
<p>Actividad de apertura Dinámica de ambientación Conceptualización Aplicación de la teoría y pirámide de Maslow</p> <p>Actividad sobre el Derecho asertivo</p> <p>MATERIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hojas y lápices para cada participante. -Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante. -Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí". 				<p>Análisis de los problemas a través de:</p> <p>Conceptualización del tema</p> <p>Conocimientos de los participantes sobre el tema</p>
				

DESARROLLO				
<p>Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.</p> <p>Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.</p> <p>Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.</p> <p>El Facilitador pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.</p> <p>El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p> <p>Hoja de trabajo</p> <p>DERECHOS ASERTIVOS YO TENGO</p> <p>DERECHO</p> <p>En mi casa a:</p> <p>En mi trabajo a:</p> <p>En mi grupo de amistades a:</p> <p>LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ: En mi casa a:</p> <p>En mi trabajo a:</p> <p>En mi grupo de amistades a:</p>				
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:
				<i>Semana 2 – mayo 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas al finalizar la sesión del taller</i>

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucia Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 3	Título de unidad de planificación:	Conocimiento de la seguridad en la motivación	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	<p>Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.</p> <p>Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.</p>
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Tema central necesidades de seguridad Conceptos básicos sobre: Seguridad física y de salud. Seguridad de empleo, de ingresos y recursos Seguridad moral, familiar y de propiedad privada</p> <p>EJERCICIO DE ASERTIVIDAD – EL ESPEJO</p>				Evaluación al terminar la sesión	

<p>El Facilitador da una breve introducción a la asertividad, las características de la conducta asertiva y desarrolla el “Guión DEEC (Describir, Explicar, Expresar, Consecuencias)”.</p> <p>El Facilitador divide al grupo en parejas.</p> <p>El Facilitador les pide a los participantes que recuerden algún conflicto en el que no hayan actuado con asertividad, o bien, en el que no sienten que hayan actuado de la mejor manera. Si es que les faltó algo por decir o por el contrario, dijeron cosas de más.</p> <p>En cada pareja un participante será el espejo y la otra persona será el que hablará.</p> <p>La función del espejo es sólo escuchar y observar detenidamente el lenguaje corporal de la otra persona, para que posteriormente sólo actúe con sus expresiones.</p> <p>La función de la otra persona será remontarse al conflicto en cuestión y actuar como en ese momento.</p> <p>Una vez que la otra persona haya actuado su problema, el espejo le mostrará cómo fue su comunicación no verbal. Posteriormente, en una situación imaginaria la persona del problema tratará de arreglarlo siguiendo los pasos del “Guión DEEC”, hablándole a su espejo.</p> <p>Una vez que las parejas hayan terminado, los roles se invierten, la otra persona será el espejo de su pareja.</p> <p>El Facilitador reúne a todo el grupo y se analiza cómo la comunicación asertiva puede ser aplicada en su vida.</p>					
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 3 – mayo 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucia Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 4	Título de unidad de planificación:	<i>El liderazgo</i>	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	Despertar a la gente, movilizarla y animarla. Identificar los roles de liderazgo.
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Conceptos básicos Sobre el liderazgo Características Identificación de roles del liderazgo</p> <p>EJERCICIO DE LIDERAZGO</p> <p>LIGAS HUMANAS</p> <p>DESARROLLO</p> <p>I. El facilitador ordena al grupo por parejas y les pide que se pongan frente a frente.</p> <p>II. El facilitador explica que las parejas imaginarán que están atados a sus parejas con ligas, en las manos y en los pies, y que, cualquier movimiento que haga una persona repercutirá en la otra como si realmente tuvieran ligas.</p>				<p>Evaluación al terminar la sesión</p>	

<p>III. El facilitador pide a los participantes que se muevan alrededor de todo el espacio, tratando de “jugar” con las manos y piernas.</p> <p>IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p> <p>DIBUJO DE CASA Y PERRO</p> <p>DESARROLLO</p> <p>I. El facilitador dividirá al grupo por parejas, les pedirá que trabajen con aquella persona con la que menos conoce.</p> <p>II. El facilitador dará una hoja y un lápiz por cada pareja, y les pedirá que realicen su trabajo en silencio.</p> <p>III. La tarea asignada será dibujar una casa, un perro y un árbol. Con el mismo lápiz y en la misma hoja. Las parejas tendrán sus manos en el lápiz una sobre la otra. Ellos decidirán cómo acomodarse.</p> <p>IV. Los dibujos de todas las parejas se exponen y se hace una votación por el mejor dibujo.</p> <p>V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>					
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 4 – mayo 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucía Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 5	Título de unidad de planificación:	Autodesarrollo	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	Vivenciar el trabajo en subgrupo levantar el ánimo en un grupo cansado o desganado. Analizar los efectos de la competencia (ganar-perder) en las actitudes y sentimientos
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Tema central auto desarrollo Conceptualización Plan organizado y metas Momentos y circunstancias en la vida</p> <p>EJERCICIO El desarrollo</p> <p>I. El Facilitador divide a los participantes en subgrupos. II. El Facilitador indica a los subgrupos que seleccionen un nombre para identificarse y elaboren una lista con el nombre de todas las personas que integran a su subgrupo. III. El Facilitador pide a los subgrupos sus listas y nombra a la primera persona que aparece en cada una de las</p>				Evaluación al terminar la sesión	

<p>listas. Les menciona que ellos competirán entre sí.</p> <p>IV. El Facilitador pide a los competidores que se coloquen en línea, de frente al Facilitador. Una vez que todos se encuentran en la posición solicitada, les indica que se arrodillen en el suelo con los brazos extendidos en cruz y con el resto del cuerpo bien derecho. Entonces les explica que la competencia consiste en tratar de impulsarse, con toda la fuerza que tengan, para quedar de pie. Tendrán tres oportunidades de 10 segundos cada una, para lograrlo.</p> <p>V. El competidor que cubra la prueba logrará tantos puntos como veces haya logrado ponerse de pie. (En virtud de que son tres oportunidades, 3 es el máximo de puntos que puede lograr un competidor).</p> <p>VI. Al terminar la competencia el Facilitador registra los puntos logrados por cada subgrupo y llama a las personas cuyo nombre aparece en segundo lugar en la lista y repite la competencia, se continúa de esta manera hasta terminar todos los nombres de las listas.</p> <p>VII. Gana el subgrupo que logre más puntos.</p> <p>VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>					
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 1 – junio 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucia Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 6	Título de unidad de planificación:	Autoestima	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	Demostrar que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Tema central el autoestima Concepto Importancia Características Como se identifica</p> <p>EJERCICIO</p> <p>CONCEPTO POSITIVO DE SÍ MISMO</p> <p>DESARROLLO</p> <p>I. El facilitador divide a los asistentes en grupos de dos. Pedirá a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del instructor. Por ejemplo, el facilitador puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona,</p>				Evaluación al terminar la sesión	

<p>como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)</p> <p>II. Después de 3 ó 4 minutos, el facilitador pide a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.</p> <p>III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:</p> <p>¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo).</p> <p>¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?</p> <p>¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).</p> <p>IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>					
		PERIODOS:	8	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 2 – junio 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucía Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 7	Título de unidad de planificación:	<i>Clima laboral</i>	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Tema central Clima Laboral Conceptos Características Importancia</p> <p>EJERCICIO reconocimiento del clima laboral</p> <p>Seleccionar a los trabajadores que se han destacado en su desempeño y otorgar diploma y recuerdo institucional para fomentar las buenas prácticas.</p> <p>Otorgar a los jefes de unidades recuerdos institucionales para entregarlos a los colaboradores que se destacan en su desempeño individual o a los que realicen acciones excepcionales dentro de su unidad.</p>				Evaluación al terminar la sesión	

<p>Enviar carta y diploma firmada por máxima autoridad a unidades que se destacan por buen desempeño.</p> <p>Analizar y afinar la propuesta, en base a resultados de clima.</p> <p>Priorizar a las unidades donde el clima de liderazgo es crítico.</p>					
		PERIODOS:	1	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 3 – junio 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	

PLANIFICACION TALLER DE MOTIVACION LABORAL

PLAN DE DESTREZAS					
1. DATOS INFORMATIVOS:					
Facilitador:	Lcda. Lucía Teodora Ruiz Carvajal	Área:	Desarrollo Motivacional en Docentes	Objetivo General:	Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
N.º de unidad de planificación:	Sesión 8	Título de unidad de planificación:	<i>Satisfacción laboral</i>	Objetivos específicos de la unidad de planificación:	Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.
2. PLANIFICACIÓN					
Actividades a desarrollar				INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:	
<p>Actividad de apertura Dinámica inicial Tema central necesidades de seguridad Conceptos básicos sobre: Seguridad física y de salud. Seguridad de empleo, de ingresos y recursos Seguridad moral, familiar y de propiedad privada</p> <p>EJERCICIO DE ASERTIVIDAD – EL ESPEJO</p> <p>El Facilitador da una breve introducción a la asertividad, las características de la conducta asertiva y desarrolla el “Guión DEEC (Describir, Explicar, Expresar, Consecuencias)”.</p> <p>El Facilitador divide al grupo en parejas.</p>				Evaluación al terminar la sesión	

<p>El Facilitador les pide a los participantes que recuerden algún conflicto en el que no hayan actuado con asertividad, o bien, en el que no sienten que hayan actuado de la mejor manera. Si es que les faltó algo por decir o por el contrario, dijeron cosas de más.</p> <p>En cada pareja un participante será el espejo y la otra persona será el que hablará.</p> <p>La función del espejo es sólo escuchar y observar detenidamente el lenguaje corporal de la otra persona, para que posteriormente sólo actúe con sus expresiones.</p> <p>La función de la otra persona será remontarse al conflicto en cuestión y actuar como en ese momento.</p> <p>Una vez que la otra persona haya actuado su problema, el espejo le mostrará cómo fue su comunicación no verbal. Posteriormente, en una situación imaginaria la persona del problema tratará de arreglarlo siguiendo los pasos del "Guión DEEC", hablándole a su espejo.</p> <p>Una vez que las parejas hayan terminado, los roles se invierten, la otra persona será el espejo de su pareja.</p> <p>El Facilitador reúne a todo el grupo y se analiza cómo la comunicación asertiva puede ser aplicada en su vida.</p>					
		PERIODOS:	1	SEMANA DE INICIO:	<i>Semana 4 – junio 2018</i>
Estrategias metodológicas	Recursos	Indicadores de logro		Actividades de evaluación/ Técnicas / instrumentos	
<i>Participación directa y asertiva</i>	<i>Humanos 18 docentes 1 facilitador</i>	<i>Docentes motivados</i>		<i>Evaluación mediante preguntas</i>	