



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Plúas Cedeño, Mercedes Matilde (ORCID: 0000-0001-7184-0400)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura -Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis progenitores por confiar en mis decisiones.

A mis amados hijos por ser la fuerza que me inspiran

A mis hermanas por creer en mí.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me hizo que fuera más valiente en todas las situaciones que se presentaron.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para lograr las metas trazadas.

A mis padres, a mi familia, a mis amigas quienes estuvieron en todo momento conmigo apoyándome.

Expreso mi agradecimiento profundo al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por brindarme su valiosa enseñanza y colaboración en el desarrollo de este trabajo.

La Autora

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ROBERTO ILLINGWORTH ICAZA" GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018" presentada/o por el /la bachiller **PLÚAS CEDEÑO, MERCEDES MATILDE**.

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

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

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH
SECRETARIO

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

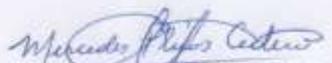
Yo, Plúas Cedeño, Mercedes Matilde estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con CI N° 0911628246, con la tesis titulada: "Planificación estratégica y motivación laboral en los docentes de la institución "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador -2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, julio del 2018.


Mercedes Matilde Plúas Cedeño

CI N° 0911628246

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. 1. Realidad problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	4
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del problema.....	30
1.6 Hipótesis.	30
1.7. Objetivos.....	31
II. MÉTODO.....	32
2.1. Diseño.....	32
2.2. Variables operacionalización.....	33
2.3. Población y muestra	34
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	63

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, 2018. La tesis se sustenta en la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy, que da origen a la planificación estratégica y en las teorías de Maslow, Herzberg, y Mc Clelland, que desarrollaron estudios sobre la motivación. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. El tipo de investigación desarrollado fue el correlacional, con diseño descriptivo- correlacional, para lo cual se trabajó con una muestra conformada por 40 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre planificación estratégica y otro cuestionario sobre planificación laboral, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de planificación estratégica poco adecuado con un 92.5% y una prevalencia del nivel de motivación laboral poco favorable con el 82.5%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,562** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01. Los resultados de las correlaciones específicas fueron igual a 0,443** (Sig.= 0.004 < 0,01), 0,450** (Sig.= 0.004 < 0,01), y 0,431** (Sig.= 0.005 < 0,01);

Palabras claves: planificación estratégica, motivación laboral, intrínseca, extrínseca, trascendente.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and job motivation teacher of the institution "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018. The thesis is based on the General Theory of Systems Bertalanffy, which gives rise to strategic planning and theories of Maslow, Herzberg, and McClelland, who developed studies on motivation. The study was processed under the quantitative method. The type of research developed was correlational, with descriptive-correlational design, for which we worked with a sample made up of 40 teachers. The collection of information was carried out using an opinion questionnaire on strategic planning and another questionnaire on labor planning, applied to the staff of the institution, which were validated by the validation matrix Respective. For the analysis of the information, the statistical tests R of Pearson and the student's t were used, which allowed to determine the relationship between the variables and to verify the hypotheses. The results showed a predominance of the level of inadequate strategic planning with 92.5% and a prevalence of the level of labor motivation unfavourable with 82.5%. They also determined that there is significant relationship between the two variables. The degree of relationship according to Pearson's coefficient r was 0.562** (Sig. = 0.000 < 0.01) indicating a moderate, direct and significant correlation at level 0.01. The results of the specific correlations were equal to 0.443** (Sig. = 0.004 < 0.01), 0.450** (sig. = 0.004 < 0.01), and 0.431** (sig. = 0.005 < 0.01);

Keywords: strategic planning, labor motivation, intrinsic, extrinsic, transferrin

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La planeación estratégica en la actualidad desempeña un rol fundamental en las instituciones educativas, es por ello que se plantean estrategias, las cuales si se manejan erróneamente se obtendrán resultados catastróficos. Existen muchos directivos que desconocen de este tema y prefieren no ponerla en práctica. Así mismo hay otros que siguen teniendo miedo a pesar que cuentan con los conocimientos necesarios.

Drucker (1993), define a la planeación como “el cargo gerencial que comprende las determinaciones y maniobras para garantizar efectos posteriores”. Sin embargo, Martinelli (1997), menciona que el “plan estratégico es un desarrollo constante, metódico y tolerante que comprende la expresión clara y concisa e implementación de una táctica” (Fernandez & Rosales, 2014, p. 10). En tal sentido a través de la planificación estratégica se percibe la organización, se determina la dirección a seguir, el tiempo que demorará y como se alcanzaran las metas propuestas.

La motivación laboral estudiada por Locke (1990), citado por Molina (2000), alude que “tener metas claras y definidas, aumentan el desarrollo de las empresas y empleados” (p. 24).

Según Freire y Miranda (2014), “el liderazgo pedagógico mejora la gestión administrativa escolar. Un buen líder fomenta el compañerismo, y el dialogo para así seguir manteniendo la visión, misión institucional y motivación en la labor docente” (p. 18).

Esta investigación tiene como fin marcar el camino más ideal para poder llegar la misión de la institución basándonos en el resultado sean estos a pequeño, mediano o a gran plazo, de esta forma poder llegar su organización dentro de la comunidad en que se desenvuelve para poder tomar los correctivos necesarios y emplear controles y evaluaciones a los diferentes planes de acción.

La investigación se llevó a cabo en el colegio “Roberto Illingworth Icaza” de Guayaquil, en el periodo escolar 2018, con una muestra de 40 docentes, para fijar el vínculo entre sus variables y dimensiones.

1.2 Trabajos previos

Para formular el esquema de la actual investigación se ha realizado una revisión de diversas tesis las cuales son mencionadas en el siguiente orden:

Antecedentes a nivel internacional

En Perú, Castro (2017), efectuó el trabajo de investigación “La planificación estratégica como influye en el talento humano en la forma en que se desenvuelve laboralmente el profesor de una universidad privada de Lima 2017”. Esta tesis conto con un esquema descriptivo, explicativo; no experimental, transversal. Se hizo uso de tres cuestionarios, estudio 100 docentes y se obtuvo un 51.1% de dependencia de ambas variables, es decir que si existe una influencia significativa.

En Perú, López (2017), ejecutó la tesis “Planificación de la estrategia organizacional y la gestión pública de la Municipalidad provincial de Yungay, 2016”. Investigación de metodología cuantitativa, y correlacional, que estudió a 68 trabajadores, logrando determinar la planificación estratégica institucional en un nivel regular y el nivel gestión pública en un nivel medio. Concluyendo que hay un vínculo directo y altamente significativo entre ambas variables.

En Perú, Coaquira (2016), sustentó en la investigación “Cultura de la organización y Motivación en el trabajo de los Profesores del Colegio secundario UNA - Puno 2014”. Estudio de metodología cuantitativa, de nivel descriptivo, que estudió 60 y 24 profesores correspondientes, a los que se les aplicó un cuestionario, dando como resultado una correlación positiva media, comprobada con la prueba Rho de Spearman que resultó igual a 0,548. Lo que quiere decir que entre más cultura de la organización setiene más motivación en el trabajo con un nivel medio.

En Perú, Huerta (2016), realizó el estudio “Plan estratégico y calidad en la gestión al administrar el colegio “Santa Rosa de Lima” del distrito de Parcona

- Ica, año 2014”, desarrollado bajo el método cuantitativo con diseño correlacional, que hizo uso de una muestra de 57 profesores. Se concluyó que la calidad de la gestión administrativa está condicionada en un 79,9% por la planificación estratégica existente, llegándose a determinar que hay una relación positiva de 0,799 entre las variables de estudio.

En Perú, Ruiz (2014), presentó el trabajo de investigación “Cultura en la organización y motivación en el trabajo de los profesores en el colegio Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 2013”. Investigación de metodología cuantitativa, que estudió 70 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Los datos conseguidos demostraron que hay vínculo positivo ($r=0,656$) y significativo ($p=0,000$) lo que indica un nivel de correlación moderada.

En Colombia, Bracho y Carruyo (2011), en su investigación “Plan estratégico y gestión del gerente educativo en colegios primarios”. Realizada bajo la metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, con un esquema no experimental estudió una muestra de 115 individuos entre directores y profesores, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Los datos obtenidos definieron que el plan estratégico aplicada por los gerentes es bajo, por lo que hay una carencia en la gestión, confirmándose que hay una relación muy alta ($r= 0.89$) entre las dos variables estudiadas.

En México, Tijerina (2011), sustentó el estudio “El rol de la motivación en la forma de desenvolverse los profesores”. Investigación enmarcada en la metodología cuantitativa, de tipo descriptiva, que trató una población de 30 docentes, a quienes aplico como instrumento el cuestionario. Su principal conclusión fue que obtuvo un 18% de aceptación en la variable motivación.

Antecedentes a nivel nacional

En Ecuador, Flores (2013), en la investigación “Influencia de planificar estratégicamente en la gestión de la calidad de la gerencia”. Abordada desde la metodología cuantitativa y la investigación descriptiva, en la que se aplicó un cuestionario a directivos, profesores y colegiales de 6 colegios. Concluyendo que la planificación de la estrategia se ubicó en un grado muy alto en todas las instituciones.

Según Chicaiza y Ramos (2011), en la investigación “La motivación el trabajo y su vínculo con el ambiente en el trabajo en los colaboradores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito”. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y la investigación correlacional, aplicando un cuestionario a una muestra de 175 funcionarios. Llegando a determinar un grado de motivación medio alto.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Planificación Estratégica:

Según Armijo (2011), “es un procedimiento que precede al control de gestión, el cual posibilita realizar la persecución de las metas fijadas para la realización de la tarea fijada” (p. 11).

Para Araque y Cruz (2014), “es la principal función de todo gerente o de una organización, pues es indispensable respecto a los triunfos de las empresas ya que una táctica inapropiada permite concebir graves inconvenientes, sin importar lo eficaz que permite ser una organización internamente” (p. 3).

Así también para Romero (2017), “es el procedimiento gerencial de llevar a cabo y conservar una dirección táctica que pueda enfilar los objetivos e insumos de la institución” (p. 51).

1.3.1.1 Dimensiones de la Planificación Estratégica:

Se han tenido en cuenta las dimensiones nombradas a continuación:

Dimensión Diagnóstico:

Meza (2003), indica que “es un procedimiento que posibilita saber la condición real de la entidad, descubriendo sus problemáticas y campos de oportunidad, teniendo como finalidad subsanar los primeros y emplear las segundas” (p. 1).

Para Arriaga (2015), “es una actividad científica y representan como su objeto de estudio a sujetos e instituciones” (p. 65).

Indicadores:

Análisis situacional. FODA

Dimensión Objetivos:

Por su parte Ramírez, García, & Gracia (s.f.), comenta que “en esta investigación se desea plasmar las metas a alcanzar o conseguir”

Los objetivos formulados de manera óptima describen acciones deseadas por los participantes con bastante claridad para prevenir malentendidos (Ferrando, 2015).

Indicadores:

implica.

Motiva.

Propone

Dimensión Métodos:

Según Nércici (1980), propone que “la metodología dirige el rumbo y el sistema recorrido” (p. 8). Esto significa que compone una ruta única para conseguir las metas establecidas durante una planificación de estudio.

Para Rodríguez y Pérez (2017) “el método es un modo de alcanzar un objetivo, es el cómo se organiza una actividad” (p. 1).

Indicadores:

Idoneidad.

Congruencia

Dimensión Estrategias:

Permiten establecer un plan de acciones para obtener resultados seguros y confiables. Avanzini (1998), indica que “surge cada vez que se da de la correlación y de la unión de tres elementos”.

Monereo (2000), sostiene que “son un grupo de tareas que se realizan para conseguir una meta de estudio” (p. 24).

Indicadores:

Correspondencia

Aplicabilidad

1.3.1.2 Teorías de la variable Planificación Estratégica:

Teoría general de sistemas de Bertalanffy

Para Díaz (2001), la planificación estratégica se origina basada en la Teoría General de Sistemas, la que “consiste en un conjunto de elementos integrados y ordenados entre sí, que se desarrollan hacia un fin común, supone la presencia de procesos interrelacionados, cuyo resultado total es superior al resultado parcial de cada uno de ellos” (p. 14).

La planificación estratégica en Perú se basa en la práctica de expresar de forma clara y precisa, y establecer las metas de aspecto primordial, tiene de carácter primordial la instauración de cursos de acción para lograr las metas. Es un instrumento primordial para tomar resoluciones en los establecimientos públicos.

El plan estratégico se dirige al resultado de las organizaciones ya que concede:

- Señalar todo lo que permita evaluar las conclusiones como los metas e indicadores.
- Identificar las metas concretas y los comprometidos en ellas.
- El cálculo anticipado y realización de las metas están relacionados.
- Detectar los compromisos de desempeños que tiene cada uno mediante el pago de estímulo, elasticidad e independencia en la gestión.
- Abarcar todas las apariencias de naturaleza macro en el mediano y largo plazo.
- Considerar todos los elementos externos que influyen en el ámbito interno de la institución.

Por su parte Mendoza (2011), sustenta que “Planificar en general, es un procedimiento que determina un objetivo, tácticas y accionar para conseguir resultados ambicionados en el futuro y enrumados a transformar la posición reciente”. Considerando que para ello se necesita de técnicas y la colaboración, manejándose con mucho compromiso o disposición en transformar la situación negativo a positivo.

De igual manera se definen los términos y la voluntad que se aplicará para ejecutar y llevar a en el plano de acción la búsqueda de alternativas, estas aplicaciones tácticas enmarcarán la promoción de ocasiones entre los profesores y el bienestar del colegio.

Los planes estratégicos tienen los siguientes elementos básicos:

- Misión de la agencia basada en una creencia comprensiva.
- Objetivos establecidos a largo plazo para todos en general.
- Empleo de tácticas e insumos, bienes y talento requeridos para dar continuidad a las metas y propósitos de la institución.
- Las metas de largo plazo y las metas de los propósitos anuales de ocupación deben estar estrechamente relacionados entre sí.
- Identificar cuáles son los factores considerados claves externos que pueden llegar a afectar el control y correcto desenvolvimiento de los objetivos estratégicos.

El Mineduc presenta estrategias de educación técnicas para la vida y el trabajo estas estrategias tienen el objetivo de beneficiar a la ciudadanía, promoviendo la matriz productiva y el desarrollo económico del país.

Para ello el Mineduc establece alianzas con el sector privado y público permitiendo mantener a 29 unidades educativas con figuras profesionales, de esta forma el fortalecimiento de la educación técnica se incluye en un contexto integrador y motivacional a la innovación.

Para Reese (2000), “el plan estratégico consta en dialogar con los individuos que participan en la estrategia de desarrollo” (p. 8).

Para Ivacevich (1997), indica que “gestión es un espacio para coordinar actividades laborales, con la finalidad de obtener buenos resultados” (p.12).

La gestión se caracteriza por un panorama de probabilidades para resolver situaciones. Stoner, Freeman & Gilbert (1996), toma el término gestión como la "inclinación y estructuración de los insumos para conseguir los resultados aguardados" (p. 781).

Entretanto el plan estratégico se define como una táctica de progreso, la gestión estratégica, por el contrario, está más unida con la correcta distribución de los bienes nacionales y con el procedimiento de cambios administrativos en la matriz de la institución.

Como efecto, la manifestación del cálculo anticipado no tiene en consideración las metas tácticas de la institución y tampoco abarca la meditación acerca de los insumos requeridos para sacar enfrente las políticas públicas que se sugieren. El planteamiento presupuestario se ha limitado, en la mayor cantidad de los procesos, a una práctica orientada únicamente a respaldar la armonía macroeconómica pública.

Para Rivera (2002), el dominio empieza en el momento en que se establecen las metas, normas, procesos, estatutos y los cálculos anticipados que indican las rutas para alcanzarlas.

Carreño (2012), expresa que “el plan estratégico es un instrumento que pone en marcha estrategias para conservar su ventaja, todo esto en servicio de sus tareas encargadas y de sus metas y de los insumos de los que se puede disponer” (p. 13).

De otro lado, asegúralo como un procedimiento fundamental en la gestión pública de la calidad de vida describiéndose como un grupo de artilugios que estipulan al dominio, aval y el impulso de la calidad de la gestión; estos artilugios sirven en una extensa variedad de entorno provechoso y de instituciones.

El Programa Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, fortalece la estructuración entre el plan nacional y local al reconocer la mecánica y singularidades determinadas, posibilitando reconocer los requerimientos de las poblaciones, potencia y límites de los terrenos.

SENPLADES (2009), manifiesta en su comunicado que “el plan estratégico cuenta con enfoque de política pública para la gestión y realización de un plan del área que comprende Ecuador con la meta de organizar actividades entre niveles de gobierno, su fin es brindar complementos y concordancia en las intervenciones públicas” (p. 2).

Según Armijo (2011), señala el plan estratégico, es un instrumento de gestión que posibilita secundar tomar resoluciones en las instituciones referente a la faena que se presenta en la actualidad y al rumbo que debe seguir posteriormente para adaptarse a las variaciones que se dan y a los requerimientos que se establecen en el ámbito y conseguir la mejor efectividad, rapidez, eficiencia y calidad en los recursos y servicios que se brindan. A partir de una metodología, el plan estratégico se basa en una práctica de proposición e instauración de metas de naturaleza primordial, cuya particularidad primordial es la instauración de la trayectoria que se empleara (tácticas) para lograr dichas metas. Desde este panorama la PE es un instrumento fundamental para tomar determinaciones de las organizaciones públicas. (p. 15). Utilizar el plan estratégico en el aspecto público se entiende como un instrumento indispensable para el reconocimiento de establecer superioridad en el orden y distribución de los insumos en un entorno de transformaciones y prominentes demandas por progresar en dirección a una gestión responsabilizada con las conclusiones (p. 16).

Para Steiner (2014), reconoce que “la inexistencia de un método de programación en el que cada institución tiene que acoger, por el contrario que los métodos tienen que ser maquetados para que se acondicionen a las peculiaridades específicas de cada institución”, cada entidad es única, sin embargo, es primordial saber las características del plan estratégico, para que cada organización se adecue conforme a su requerimiento:

Planificación a largo plazo, corporativa completa, directivos, total, y estratégico formal.

Las políticas públicas se encuadran en políticas de la nación, y responde a un proyecto nacionales y al reconocimiento de las problemáticas de la agenda pública, que tienen que orientar en los requerimientos de los individuos, estas Políticas posibilitan incorporar toda la acción del gobierno a favor de la sociedad, teniéndose que observar en las metas constituidas teniendo que reflejarse en las metas fijadas en los Planes por sectores, de

esa manera el estado examinara desenvolverse de forma lógica y organizada.

El plan de progreso acordado por los gobiernos locales se escribirá en el periodo táctico haciendo uso de los conocimientos generados en la Fase de estudio prospectivo y estratégico realizado por los Gobiernos Regionales y por las áreas, basadas en sus capacidades conjuntas.

El trabajo muestra una táctica de progreso acordado del territorio para alcanzar las metas fijadas en el PEI, de la misma manera las metas fijadas en los PESUM relacionada a las capacidades conjuntas. También, en el proceso de los Gobiernos locales se tiene que cooperar al resultado de las metas fijadas en el plan de progreso regional acordado, conforme corresponda.

El PCI se proyecta para un espacio de 4 años. El PEI es el instrumento construido por los integrantes de la unidad educativa, ordenando a la institución a marcar y plasmar el marco teórico produciendo la identidad institucional bajo los fines pedagógicos y visión propuesta para demostrarlo en periodo de cuatro años.

El PEI establece las tácticas metódicas para concluir la misión de la organización con la sociedad educativa. Este documento se confecciona cada año para un espacio de 4 años. El POA que en el contexto ecuatoriano es el Plan Operativo Anual que fortalecerá la responsabilidad de la institución por medio comisiones pedagógicas consistiendo en desarrollar de forma calendarizada las actividades educativas, recreativas deportivas, disciplinarias y pedagógicas.

Niveles de objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos que tienen que estar articulados son:

- a. Conformar agrupaciones para establecer los acuerdos, y programaciones de la institución.
- b. Alcanzar la sensibilización con los compañeros docentes para que puedan manifestar la misión institucional compartir opiniones para articularse con el ideario de la institución.

- c. Conformar los objetivos institucionales, por comisiones de áreas, o por niveles.

Articulación de los planes estratégicos

La elaboración de cada plan debe tener sus transversalidades con los objetivos planteados en las estrategias, las actividades que se programan para ser desarrollados con los estudiantes y docentes comparten una dirección metodológica que la unidad educativa ha establecido responsabilizándose de esta manera los docentes y estudiantes que trabajan de manera colaborativa

Estructuración del PESUM con el PEDN Esta estructuración es de dos formas:

- a. La señal que compete a la meta táctica por sectores es idéntica a la guía de la meta nacional específica.
- b. La guía que compete a la meta táctica por sector cuenta con un vínculo de causa con lo que indica a la meta nacional concreta.

En el caso del contenido de las destrezas los criterios de evaluación determinan la forma del trabajo colaborativo.

- a. El indicador que corresponde a un contexto más globalizado en el Ecuador permitirá identificar la participación de cada uno de los intérpretes de la sociedad educativa iniciando desde el MINEDU.
- b. Los indicadores con respecto al objetivo de planteamiento para el distrito, circuito son más contextualizados visionando así a trabajar de forma colaborativa en los planteles educativos.

Las destrezas que se plantean en los contenidos a nivel institucional para enmarcar el contexto de educación permitirán que nuestros estudiantes se relacionen y comparta sus conocimientos en otros diferentes contextos esto es gracia a la misión y el ideario que establece la in institución educativa.

Organización del PEI con el PDC/PESUM Esta estructuración es de dos tipos:

- a) La guía que incumbe a la meta táctica organizacional es idéntica a lo que indica que la meta táctica por sector o territorio.
- b) Lo que indica que involucra a la meta táctica organizacional cuenta con un vínculo causal con lo que indica la meta táctica por sector o territorio.

Vinculación del proceso de Planeamiento Estratégico con el Presupuesto

Las metas estratégicas establecidos como parte como parte del procedimiento del plan estratégico que cuenten con relación con los Proyectos de presupuesto que tienen que ser usados las guías del Proyecto del presupuesto. Del mismo modo, en estas ocasiones, las actividades tácticas que resultan de las metas estratégicas se relacionan a los resultados o tareas del proyecto presupuestal establecido, en lo que competa conforme a las capacidades del ente.

En relación a las metas estratégicas que no cuenten con relación con una línea presupuestal, éstos no se forman por sí mismos, argumentada para defender una proposición de la línea presupuestal.

1.3.2 Variable Motivación Laboral Docente:

Para Núñez, Pérez, Fernández y Del Canto (2008), “es la competencia de incrementar nuestro propio grado de motivación más lejos de lo que lograrían conseguirlo elementos exteriores, la mejor motivación es la que se obtiene de nuestro interior” (p. 31).

Latham y Ernst (2006), aseguran que “es un proceso psicológico resultado del cruce entre los individuos y el área”.

La motivación sucede como resultado de una necesidad que estimula la resistencia en una entidad para obtener una meta (Ramírez, Abreu, & Badii, 2008).

La motivación laboral, es donde los trabajadores influyen en la dirección, duración, intensidad y forma de la conducta (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004).

En la motivación laboral inciden factores como: la remuneración económica, la responsabilidad laboral, el reconocimiento empresarial y social (García, 2012).

1.3.2.1 Dimensiones de Motivación Laboral Docente:

Se tomaron en cuenta las dimensiones mencionadas a continuación:

Dimensión Motivación Intrínseca:

El ser humano realiza actividades por razones desconocidas como: curiosidad, competencia, reconocimiento, aceptación, autonomía e interés (Deci, 2011).

El procedimiento motivacional esencial, menciona la ejecución de tareas deducidas, que contribuyan o no a lograr el objetivo deseada (Bruno, 2017).

Indicadores:

Desarrollo personal

Autonomía

Competencia profesional

Dimensión Motivación Extrínseca:

Es la predominancia en las instituciones, el colegio y el salón. El estímulo y reforzamiento de comportamiento se dirige a tomar control del comportamiento de otros. Esto podría traer como desenlace el que el individuo se perciba desequilibrado, desinteresado y no juicioso de lo que le ocurre (Deci, 2011).

Motivación extrínseca, es la búsqueda de metas para lograr recompensas principalmente materiales (Bruno, 2017).

Indicadores:

Estipulaciones en el trabajo

Remuneración

Reconocer

Dimensión Motivación Trascendente:

Se diferencia por ser más persona, pues acoplan conceptos de servicio o apoyo a otros. Está vinculado con las secuelas que practican una actividad. Lo que dice, que rebasa las puras inclinaciones superficiales e internos. (Deci, 2011).

La motivación trascendente representa la satisfacción producida en otras personas, así como la influencia que puede tener en sus aprendizajes (Arredondo, 2005).

Indicadores:

Implicación y servicio

Vínculos con otros

Ayuda y solidaridad

1.3.2.2 Teorías de la variable Motivación en el trabajo de los profesores:

Diferentes autores se han ocupado a realizar investigaciones acerca de la motivación, es por ello que se tienen diferentes teorías, en las que se distinguen las que se mencionan a continuación:

Teoría de Maslow:

Para Maslow (1954, citado por Pila, 2012), motivar incluye la existencia de algunos requerimientos, ya sea total, parcial, de gozo o de ostentación. Concluyendo que la motivación es el empuje que conduce a complacer los requerimientos y se transforma en un impulsador la conducta humana.

Cuesta (2013) dice en relación a la teoría de Maslow que “conciernen un orden de requerimientos y elementos que motiven a los individuos; reconociendo cinco clases de requerimientos y se edifica teniendo en cuenta una estructura de rango ascendente conforme a su consideración para su conservación y la competencia de motivar” (p. 9).

Maslow (1954, citado por Chiavenato, 2007), declara que los individuos ordenan sus requerimientos de manera constitutivo (semejante a una pirámide), conforme a una especificación biológica ocasionado por su esencia genética. En el cimiento de la pirámide se ubicaron los requerimientos fisiológicos, enlazadas a los requerimientos esenciales del

individuo (comestibles, el reposo, etc.), en la posición posterior, la certeza (resguardo ante las amenazas, empleo, bienes, etc.), en tercer lugar, se halla los requerimientos de correspondencia (sentir que es admitido, la amistad, la estima, etc.) posteriormente, se halla la autoestima (seguridad propia, consideración, triunfo, etc.) y para terminar la realización propia (mejora de la totalidad de las potencias que posee el individuo). Para Maslow, hasta que una determinada carencia no se ha saciada, no se sigue a la posterior, pero recalca que una vez que un individuo progresa más entretanto abarca todo tipo de escasas.

Teoría de Herzberg

Herzberg (1957, citado por Pin, 2007), cambió la teoría de Maslow y distingue dos modelos de elementos:

- a) **Factores higiénicos o factores extrínsecos:** estos están fuera del dominio del individuo pues se ubican en el área en que cumplen su trabajo. Aquí se encuentran las cláusulas administradas y resueltas por la organización, dentro de los primordiales elementos higiénicos se tienen: la remuneración, la atención social, el modo de inspección que perciben de sus jefes, las limitaciones corporales y del entorno del trabajo, etc. Resumiendo, los factores higiénicos son estímulos exteriores a la persona, que tienen que ser a mediante compensación (motivación positiva), o correcciones (motivación negativa). Evidentemente en el momento que los elementos higiénicos son buenos, los trabajadores se percibirán saciados y no ocurrirá si los elementos se agarran inestables o nefastos (Herzberg, 1957, citado por Pin, 2007, p. 7).
- b) **Factores motivacionales o factores intrínsecos:** son aquellos que vinculan con la esencia de la actividad que el individuo realiza y la complacencia que pueda percibir al ejecutarla. Los factores que motivan son controlados por el sujeto mismo e implica un sentir de crecer, sentirse realizado, progreso a nivel individual y profesional. Por estar adheridos a la satisfacer a las personas los nombra de la misma manera elementos de complacencia (Herzberg, 1957, citado por Pin, 2007, p. 8).

Teoría de Mc Clelland

Cuesta (2013) señala que lo expuesto por Mc Clelland (1984), está basada en 3 carencias:

- a) **Requerimiento de ejecución o de alcance:** Lleva a dibujar objetivos para lograrlas. La meta reside en evolucionar, resaltar entre los otros realizando las cosas de la mejor forma, para ser exitoso.
- b) **Necesidades de Poder:** comprendida como la exigencia de influenciar, inclusive manejar a otros con el anhelo de conseguir que se le reconozca. Se predisponen a luchar, rivalidad y la reputación.
- c) **Requerimiento de adopción:** Se distingue por la urgencia de ser parte de un equipo, ser pedidos y admitidos por sus pares. Se buscan metas tipo: la amistad, la colaboración y los vínculos con los demás individuos.

Definición de motivación

La “motivación” es probablemente un término que es el más usado actualmente, inclusive en conversaciones que se dan día a día.

Según Reeve (1994, citado por Soriano, 2000), la idea de motivación asciende desde los pasados griegos como Sócrates, Platón y Aristóteles. Acerca de esto se acentúa lo que se señala a continuación:

Platón, quien fue aprendiz de Sócrates suponía en un alma estructurada de manera ordenada con componentes nutritivos, sensibles y lógicos. Aristóteles quien fue aprendiz de Platón mantuvo el concepto del alma estructurada, no obstante, haciendo uso de términos sutilmente diferentes. Los lugares nutritivos y sensible estuvieron vinculadas con el organismo y fueron de índole motivacional, contribuyendo con las causas de desarrollo físico y de equilibrio (nutritivos) y prácticas sensitivas como gozo y aflicción (sensible), en grupo estas dos piezas conformaban los fundamentos de la energía motivacional irrazonable y potenciadora. El lugar lógico abarcaba la totalidad de los matices intelectivos del alma; tenía relación con los planes, era intelectual por esencia e incorporaba “la voluntad” (p. 6).

Lo antes mencionado quiere decir que la motivación se estima como un aspecto deseable no solo para uno mismo sino también para los demás

individuos, los sujetos y que, a pesar de la existencia de distintos orígenes de motivación, pesar, apetito, pesadumbres y la penitencia continúan siendo intensos y reiteradas origen de motivación (Reeve, 1994, citado por Soriano, 2000).

La motivación es el procedimiento de emersión, cuidado y ordenación de acciones que ocasionan transformación en el ámbito y que coinciden con algunas restricciones interiores en proyectos y programaciones (Bueno, 1993).

Por lo antes mencionado se puede inferir, se hallan diversos conceptos acerca de la motivación, mencionar a la totalidad no sería posible, por este motivo se ha estimado recalcar las que a continuación se mencionan:

La sección de psicología en salud (2009), determina la motivación como el requerimiento o la pasión que acciona y guía el cómo nos comportamos. Añade de esta forma que la motivación se encuentra constituida por los elementos que cuentan con la capacidad de incitar, preservar y guiar el comportamiento en dirección a una meta definida.

Para Chiavenato (2007), la motivación es el empuje que nos estimula a proceder de una forma concreta, causando un estímulo de mayor intensidad en la perduración, en el momento que se pelea por la supervivencia; continuado por las motivaciones que surgen del regocijo de las deseos primarios y secundarios tipo la apetencia, sed, protección, sexo, confianza, defensa, etc. Se dan tres signos que aclaran la esencia del comportamiento humano: la conducta es ocasionado, decir, que se halla principio interno o externo que ocasionan la conducta humana, la conducta es producida, aquí se imagina que el empuje, aspiraciones, requerimientos y conductas están dirigidos rumbo a las metas, en el cual las conductas cuentan con una razón que los ocasione.

Para terminar, se ha tomado en cuenta la aportación de Pérez (1997, citado en García, 2004), debido a que el actual trabajo está guiado con su óptica antropológica y así tomando en consideración su concepción acerca de la motivación; la consideración, el docente expone que el actuar del hombre se presenta constantemente resultado de las causas de sus decisiones, las

cuales, a la vez, resulta como causa de un determinado motivo o motivos, es claro que el hombre tiene determinado accionar por ciertas causas; incentivado por algún impulso interno, externo o en provecho de otros.

Ciclo de la motivación

Si dirigimos, la motivación como una causa que nos promueve a la complacencia de los deseos, se origina lo que es conocido como un periodo de motivación.

Para Chóliz (2004), este periodo de motivaciones está constituido por las etapas que se mencionan a continuación:

- a) Homeostasis: es la forma en que son conocidos los instantes en que el cuerpo del indicado se mantiene en condición de armonía.
- b) Estímulo: aparece en el momento en que se manifiesta un impulso de un deseo.
- c) Necesidad: es un deseo que no se ha complacido lo que ocasiona algún aspecto de angustia.
- d) Estado de tensión: la tensión produce un estímulo que provoca una conducta o accionar.
- e) Comportamiento: al accionarse la conducta se encamina a complacer determinado deseo.
- f) Satisfacción: el cuerpo regresa a una situación de armonía en el momento en que este se complace, hasta el momento en que otro impulso se vuelva a presentar.

Es sustancial indicar de la misma manera que en el momento en que un deseo no es saciado en un determinado tiempo , esto podría ocasionar una reacción negativa tal como: desorden de la conducta (conducta irracional y sin razón alguna), algunas conductas agresivas (física, verbal, etc.), manifestaciones emocionales (intranquilidad, pesadumbre, desasosiego, falta de sueño, inconvenientes a nivel circulatorio y digestivo, etc.), indiferencia y desgano, etc., aunque lo de mayor preocupación es que en el momento que aquellos que trabajan no consiguen saciar su deseo estos se

aíslan, su produce una caída en la estima propia con la que cuentan, flaquean y tienden a doblegarse ocasionando que puedan darse provocando frustraciones que pueden acarrear severos desenlaces tanto a nivel personal como laboral (Chóliz, 2004).

El estudio estima fundamental esta sección, debido a que, al asimilar las situaciones de las causas, desde el incentivo, hasta complacerlo, se pueden determinar de una forma más efectiva los elementos de la motivación que señalan los profesores que son motivo de este estudio.

Tipos de motivación

Antes se ha expuesto los diversos conceptos que se encuentran acerca de la motivación, es por ello que, del mismo modo se hallan diversas tipologías de las que se han considerado relevantes las que se mencionan a continuación:

Clasificación de la motivación según Pila

Para Pila (2012), la motivación se cataloga en cuatro tipos, las cuales se detallan a continuación:

- a) Motivación positiva: comprendida como la permanente necesidad de superarse, dirigida permanentemente por un ánimo afirmativo.
- b) Motivación negativa: son estímulos que nos conducen a la realización de las responsabilidades por medio de sanciones e intimidaciones.
- c) Motivación Intrínseca: en el momento en que se determinan la importancia de la investigación o el estudio en la evolución, progreso personal y profesional.
- d) Motivación Extrínseca: se comprende tal como el impulso exterior que motiva a la educación, pero no por complacencia propia, salvo por el provecho que se promete.

Motivación Extrínseca: Para Soriano (2000), este modelo de motivación, tiene como perspectiva tener como desenlace la adquisición de una retribución o eludir una penitencia o desenlace negativo. El comportamiento se convierte así una herramienta como intermediario para lograr

retribuciones monetarias, a nivel social o psicológico. Añade el autor, que este modelo de motivación por su procedencia exterior, es promovida desde el exterior de la persona, que se fundamenta en tres ideas primordiales: retribución, sanción y estímulo.

Una retribución, es un elemento sectorial encanto que se concede al finalizar la adquisición de un comportamiento y que incrementa la posibilidad de que se efectúe otra vez. Una sanción, es un elemento sectorial sin atracción que se da al finalizar la ejecución de una práctica y reduce la probabilidad del mencionada practica se perpetre otra vez. En la manera en que los estímulos, por la extensión de las practicas realizadas, los individuos toman conocimiento de la valoración no solo positiva sino también negativa de los elementos climáticos, en la cual el conocimiento ayuda para estimar y resolver si se realizan otra vez o se eluden (Pérez, 1985, citado por García, 2004).

Motivación Intrínseca: Se advierte como incentivo o necesidad de hacer algo que se fundamenta en el placer del comportamiento en sí mismo, sobre necesitar o solicitar ayuda exterior (García, 2004). Este modo de motivar, es causada por la recompensa la cual se deriva del mismo accionar del comportamiento. Reeve (1994, citado por Soriano, 2000), describe de esta forma las desigualdades que se dan en lo motivacional y extrínseco:

Se puede definir que la motivación intrínseca está basada en diversas carencias psicológicas (por ejemplo: decisión propia, verdadero, indagación, etc.) que son encargados del inicio, perseverancia y reincorporación del comportamiento ante la falta de motivaciones externas. Este modo de motivación es fundamental debido a que alienta e impulsa a la persona a hallar cambios, encarar y aventajar los desafíos de su ambiente con la finalidad de complacer sus deseos más íntimos (Pérez, 1985 citado por García, 2004).

Motivación Trascendente

Para Pérez (1985, citado por García, 2004), este modo de motivar, junta matices de la verdad la cual define el alcance de los estudios de otros individuos con los cuales interactúa.

La motivación trascendental está conducida a complacer los diversos deseos que no se han sido solicitados por otros, aun yendo sobre los propios deseos, de esta manera ocasionando una mejora de los demás miembros del equipo y favoreciendo el progreso de sus aptitudes (Pérez, 2000).

Las motivaciones trascendentales son aquellas que transportan al individuo a conducirse en provecho de otros individuos, por este motivo se relacionan sus operaciones a sección de servicio y altruismo. De la misma manera que en las motivaciones intrínsecas, las trascendentes se originan de la misma forma en la parte interna del propio ser, sin embargo, acá el receptor de la complacencia no se encuentra en el mismo individuo sino en las consecuencias afirmativas que se obtienen de otros (Pérez, 1985, citado por García, 2004).

Este modo de motivar, basado una expectativa cristiana:

Los individuos que avanzan en la vida con esta motivación a nivel filosófica, se dan para apoyar a otros, ofreciendo lo mejor de ellos en sus compromisos y deberes. La motivación relevante llega a ser el incentivo que activa a los demás a proceder por los efectos de su actuar hacia los demás individuos. Mencionado de otra manera, que les incentiva a accionar para servir a los demás. Lo que desiguala a esta motivación es que los deseos que el acto cuya búsqueda es complacer los deseos de individuos diferentes de las que ejecuta el actuar. A esta motivación hacemos referencia asiduamente en el momento en que mencionamos de altruismo o ánimo de servicio. Esta motivación reúne los hechos de que un individuo no es desinteresado a los deseos o las complacencias de los demás individuos. Contrario a lo que se logra razonar de una comunidad supuestamente tan echada al individualismo, lo real es que la motivación trascendental es una energía de mucha potencia dentro de los individuos (Pereda, 2012, p. 2).

Se debe destacar que cualquiera que sea la determinación participan los tres modos de motivaciones. En la totalidad de individuos se producen las carencias y deseos que definen los tres modos de motivación. Estos deseos son activos, dicho de otra manera, permiten ir transformando y por ello las motivaciones propias se van transformando de la misma forma (Pérez,

2000).

Esta investigación estima este capítulo aislado notable pues el conocimiento, análisis e interpretación cada uno de los modos de motivación, permite la identificación de los elementos motivacionales que incentivan a los profesores del nivel secundario del colegio “Dos de Mayo” de Villa Paccha localizado en el distrito de Chulucanas, a desarrollar sus tareas pedagógicas que se da día a día; y al ser una investigación que se fundamenta en la conducta de los individuos, se ha realizado fundamentada en la distribución realizada dada por el docente Pérez López y su perspectiva antropológica.

Características de la motivación

El diccionario de peculiaridades (2015), precisa en su página web educativa 9 peculiaridades generales al motivar:

- a) **Proceso psicológico interno:** motivar un fenómeno psicológico que únicamente se consigue contar mediante el sendero que desata y de las consecuencias que alcanza.
- b) **Fenómeno individual:** pese a que los individuos logren ser motivados administrando los incentivos iguales, cada uno responde de una forma distinta a lo que se espera, es por ello que es fundamental saber a la persona que va orientada al motivar.
- c) **Compleja:** motivar es un procedimiento complicado de estudio, debido a que incorpora apariencias cognitivas y afectivas, así mismo lucido e insensato.
- d) **Extrínseca o intrínseca:** se refiere a motivar externamente en el momento que llega desde afuera, y está por lo general afiliada a una retribución (físico o no). De otra parte, la motivar intrínsecamente se da por elementos o impulsos internos de la misma persona.
- e) **Genera conductas activas y persistentes:** mientras más poderoso sea el incentivo o el deseo que motiva el comportamiento, más grande será la potencia dirigida en esa dirección, así como la constancia en la obtención de la meta.

- f) **Genera autoestima:** la motivación quita a las personas de la pereza innata a realizar permanentemente lo mismo, debido a que le concede la probabilidad de luchar en el alcance de nuevos objetivos que reconstruye su fe y coopera en su propia estima y realización propia.
- g) **Motivación no es Presión:** en el área de las labores, en especial, un excelente líder de equipo conocerá como cambiar los elementos usuales de empuje y herramientas de motivación, y provecho de los otros.

En esta investigación es fundamental examinar y asimilar profundamente las peculiaridades de la motivación comprendida como un procedimiento guiado a la obtención del comportamiento activo y duradero para de esta forma lograr determinados objetivos trazados. Entender mencionada peculiaridad hace más fácil la controversia de los productos conseguidos en el estudio, del mismo modo a las conclusiones que se llegaron.

Motivación Laboral

En la investigación que se llevó a cabo acerca de la conducta de los individuos en el trabajo, permanentemente se ha encontrado inclinación por tener conocimiento de las razones por los que los individuos se desenvuelven de una forma definida.

Para Torre (2000, citado por Bedodo y Giglio, 2006), la motivar “es el poder que motiva a un individuo a tomar un comportamiento definido” (p. 35). Es el poder que ejerce en un individuo o internamente en él, ocasionando comportamientos guiadas a alcanzar determinados objetivos.

En el mundo profesional, aparte de lograr complacer los deseos e incentivos personales, se busca lograr las metas institucionales. Por esto, la motivar en el área profesional se determina como “un procedimiento por medio del cual un empleado, incentivado por poderes internas o externas, empieza, guía y conserva comportamientos dirigidas a conseguir estímulos definidos que le conceden complacer sus deseos, entretanto de manera simultánea pretende lograr los objetivos de la institución” (Peña, 2015, p. 31).

La motivación en el trabajo se origina en el momento que un colaborador es fructífero y la institución se percatan recompensándolo de acuerdo a su cumplimiento. Si esta retribución es adecuada referente a su esencia,

instante y asignación terminan complacidas las motivaciones y las carencias en el empleado (Davis y Newstrom, 2002, citado por Cuestas, 2013), fundamentado por lo antes mencionado tiene que ser claro que es una marca de inicio fundamental es comprender los requerimientos de los trabajadores.

Tipos de motivación laboral

Franco (2012), precisa los modos de motivación siguientes:

- a) **La mejora de las condiciones laborales:** radica en aumentar la motivación el trabajo prosperando los elementos higiénicos, medios e insumos, estructura, etc., y así eludir el descontento en el trabajo.
- b) **El enriquecimiento del trabajo:** el empleado no practica ninguna representación en el proyecto y bosquejo de actividades restringiéndose a realizar una tarea automática y repetitivo; posición que debe renovar para conseguir la complacencia en el trabajo por parte de los trabajadores.
- c) **La adecuación del personal en los puestos de trabajo:** este método busca integrar en un espacio de trabajo determinado a las personas que posean los conocimientos, capacidades y practica conveniente para el progreso de forma adecuada de las actividades y que se encuentre impulsada e inclinada para realizarla.
- d) **El reconocimiento del trabajo efectuado:** radica en identificar y evaluar las labores con voz de ánimo y motivación (físicos o no) para de esta forma aumentar los grados de motivar de los empleados.
- e) **Evaluación del rendimiento laboral:** reside en valorar lo que resulta del comportamiento laboral y suministrar la información que se obtuvo al empleado.

Esto considera un incentivo motivador fundamental.
- f) **El establecimiento de objetivos:** se basa en alcanzar un convenio constante entre trabajadores y superior, acerca de las metas que se deben lograr en un tiempo determinado.
- g) **Motivación a los empleados:** los empleados que se encuentran motivados estiman que su trabajo contribuye al logro de sus objetivos primordiales.

Motivación como influencia en el ámbito laboral

El comportamiento motivado en el área laboral necesita, una razón por la que colocarse en movimiento para ejercer algo. Un comportamiento se encuentra incentivado en el momento en que se conduce visiblemente en dirección a un fin. La razón es aquello que nos motiva a actuar, el deseo de laboral por una remuneración, progreso profesional, entre otros (Franco, 2012).

Motivación en la docencia

Huertas (1997, citado por Sureda, 2002), resalta que:

La función de los docentes y estructura educativa, es facilitar la construcción de conocimientos, capacidades, disposiciones y motivos en los alumnos mediante el proceso de formación. La estructura educativa, puntualizado en el docente, ocasiona que se produzca y, origine, apoye a estructurar ese modo de incentivo. A más escrúpulos del docente acerca los sucesos mejor desempeñara su tarea y facilitara el incentivo a los estudiantes.

Acerca de esto Martínez (2011), indica que “se tiene que proponer la manera de lograr el incentivo en los profesores, y de esta forma regresen a tener un sentimiento de vocación y abandonen los pensamientos de una profesión idealizada actualmente se convierta en un trabajo más con una remuneración económica y que brinda seguridad mensual”. Añade el autor que la mayor parte de profesores se encuentran conformes, que hay mayor gratificación tener el pensamiento de que “ese adolescente que es dependiente, profesional, con un trabajo bueno, que se ha transformado en una buen ser humano, en algún tiempo fue un buen estudiante. Y encuentran aún más satisfacción a largo plazo confiar y sentir que tuvo que ver en eso” (p. 2).

Aunque para que se dé esto primero se tiene que:

El docente tiene que percibir que se encuentra igual de resguardado como se encuentran los estudiantes. Tiene que percibir que se encuentra resguardado y atendido, y recobrar el creer en su propia persona. Incentivar a un profesor es regresar a recordar en la gratitud que con la que se contaba

antes en este sindicato en la que la imagen de un docente se veía como la de los padres dedicado con interés en los adolescentes. Para que el profesor este motivado, este tiene que encontrarse y percibir que esta resguardado. Debido a que finalmente igual es una persona, con restricciones, con sensibilidad, con imperfecciones y valores, con equivocaciones, y debido a lo ya mencionado desea ser reconocido y disculpado. Sin miedo; de la misma manera requiere de reforzamientos positivos, no ser sancionados o valorados de manera superficial (Martínez, 2011, p. 3).

Necesidades de los docentes relacionados con los tres tipos de motivación:

El deseo se determina de una manera simple como la falta de algo. Esta escasez podría ser de forma material, psíquica o de otra forma, pero sea cual sea su causa, el individuo quiere lograr complacerla.

a) Necesidades psicológicas, derivadas de la motivación intrínseca:

Para Deci y Ryan (2000, citado por Gómez, 2013), existen sustratos psicológicos naturales, elementales y globales:

El principal en la disputa (apreciación de cada individuo de percibirse eficiente en las acciones que efectúa y en conseguir productos adecuados).

En segundo lugar, se encuentra la independencia (práctica de cada individuo de ser independientes para elegir o contar con voz y voto en el instante de definir resoluciones por sí mismo de la manera en que este actuara conforme a los valores con los que cuenta).

Para finalizar el vínculo con otros (percibir que se encuentra vinculado y ser admitido por otras personas).

Según los escritores antes nombrados, estos sustratos psicológicos son fundamentales para el progreso y conservación de una adecuada salud psicológica y el bien del individuo. Diferentes investigaciones comprueban el vínculo positivo de complacer los requerimientos psicológicos básicos con tomar determinaciones (Gil, Jiménez y Moreno, 2010, citado por Gómez, 2013, p. 78).

Entre los requerimientos psicológicos, que se ya se les ha hecho mención

en la teoría de Maslow (1954, citado por Pila, 2012), se tiene: la confirmación individual, el realizarse, el amor, ser apreciado, certeza, estar en contacto, independencia, etc.

b) Necesidades materiales, derivadas de la motivación extrínseca:

Los requerimientos de algo material se complacen con la adquisición de insumos que cubran estos de todos y riquezas a nivel económico los cuales complazcan los diversos requerimientos que se tienen como son la residencia, salud, etc., (Gómez, 2013).

Por ejemplo, en los adolescentes, para complacer sus deseos de bienes esto tiene una dependencia de cuál es la remuneración económica que reciben, subvención, beneficios y estímulos que se les da a por el trabajo que realiza, la cual, de cierta forma desempeña un papel fundamental en lo que lo motiva.

c) Necesidades sociales, derivadas de la motivación trascendente:

Son los requerimientos que se han originado interactuar del individuo y la comunidad, por la forma en que se acondiciona de cierta forma la vida, ocasionando que se pueda originar en una disposición inicial de manera personal y así posteriormente cambiar a ser un requerimiento en conjunto. Estos requerimientos suelen darse para provecho de otros presentando en forma de acciones desinteresadas, generosas, colaboración, etc., (Gómez, 2013).

Desmotivación docente

Dicha molestia del profesor ha sido equivocada como confusión y aturdimiento. La molestia del profesor es la consecuencia constante de tipo negativa que perjudica al carácter del profesor como resultado del estado psicológico y colectivas en que se ejecuta el trabajo en la educación (Esteve, 1987, citado por Sureda, 2012, p. 87).

Para Calvete y Villa (2000), la molestia en los profesores puede ocasionar cansancio corporal, exceso de carga afectiva, sensación de desamparo, ideas negativas de uno mismo, posturas negativas, frustración al alcanzar las metas, que puede ocasionar que se sufra elevados grados de estrés y desmotivación.

Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente

Se encuentran elementos que ocasionarían influenciar negativamente en el impulso de los profesores, dañando su correcto desenvolvimiento y el talento de organizar y dar solución a los problemas (Ortiz, 1995, citado por Sureda, 2002), dentro de los primordiales elementos se tiene:

- a) **El contexto social:** en la reciente época se ha observado un aumento del grado demandas propuestas por el profesor, este amontonamiento de compromisos consecuencia de la exigencia de la sociedad, no se han dado permanente mente de que estas lleguen unidas con la concesión de requerimientos (en constitución, medios, variaciones administrativas, etc.), ni ayuda social para enfrentar a estas. El profesor enfrenta las a distintas actividades (guiar, organizar, planificar, asesorar, etc.), que tienden a largo plazo a ocasionar presión y perjudicar el incentivo (Cases, 2001, citado por Sureda, 2002, p. 90).
- b) **El contexto de la práctica de los profesores:** en la actualidad son varios los maestros que experimentan miedo o desasosiego delante de las posturas de amenaza por parte de ciertos alumnos y la posibilidad de venganza de sus papás y mamás. Por otro lado, las permanentes valoraciones a las que se enfrentan los profesores tienden a convertirse en incómodas en el momento que éstas no son imparciales y no se acoplan a la verdad. El ahincó por habituarse a un nuevo establecimiento de trabajo, ubicación, itinerario, clima, armonía y hábitos a los que no están acostumbrados, de la misma forma tiene influencia en el incentivo; y si a lo ya mencionado se le añade la falta de insumos, procedimientos, requerimiento o lugares para desarrollar el trabajo de profesor, va aumentando la cantidad de los elementos del entorno que influyen en el incentivo que tiene el profesor. (Travers y Cooper, 1997, citado por Sureda, 2002, p. 91).
- c) **Entorno de relación con la sociedad educativa: docentes, estudiantes y padres:** en definitiva, el vínculo entre personas y trabajo con los colegas en el centro laboral podrían encontradas perjudicadas por la falta de comunicación y colaboración, lo que incrementa la incomodidad en el

profesor. (Abraham, 1987; Levinson, 1999 citados por Sureda, 2002, p. 91).

- d) **Entorno intrapersonal:** el profesor presenta primordialmente incremento en el nerviosismo e intranquilidad propia tiene que enfrentarse a la aclimatación del entorno profesional. Ortiz (1995), citado por Sureda (2002), en uno de investigación de las dificultades resaltantes que tienen los profesores con relación a los aspectos insurreccionales, ante que a cuestiones individuales u organizacionales; a pesar de que, no se puede eludir que se encuentra en ciertos docentes que, frente a una realidad semejante, en algunas ocasiones puede hacer que se comporte de forma negativa para sí mismo y para el entorno y en otras ocasiones no.

Para concluir, el adiestramiento y enseñanza impartida desde edades prematuras durante la vida desempeñan un rol fundamental en el grado de motivación. En cuanto que se está instando rumbo a algo, se estima que ese algo es requerido o adecuado. concluyendo, la motivación es el empuje que origina, guía y mantiene la conducta, hasta cumplir las metas deseadas. En el transcurso de la vida, las carencias y deseos aumentan poco a poco y por ello, el grado de motivación también.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación hay entre el plan estratégico y la motivación en el trabajo del profesor en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el vínculo que existe entre la planificación estratégica y la motivación intrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018 ?

¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la motivación extrínseca en la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018 ?

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018 ?

1.5 Justificación del problema

Este estudio se justificada desde los siguientes aspectos:

Es beneficiosa, decido a que ha estudiado un problema relacionado con el desempeño de los profesores y ha permitido ampliar los conocimientos.

Tiene relevancia social, porque los resultados benefician en primer instante a la comunidad educativa conformada principalmente por los directores y profesores del colegio estudiado y en segunda instancia beneficia a la comunidad científica porque toda investigación realizada bajo el método científico se convierte en para aporte a las ciencias de la educación.

En lo práctico, aporta nuevos resultados que sirven de base para recomendar a los directivos y docentes estudiados que tomen decisiones e implementen planes de mejoras para superar las debilidades encontradas.

En lo teórico, aporta nuevos conocimientos provenientes de fuentes confiables, los cuales pueden ser tomados como referentes para iniciar nuevas investigaciones en diversos contextos por otros investigadores.

En lo metodológico se han adaptado dos cuestionarios válidos y confiables, basados en Herzberg (1977), y Pérez (1991), que serán útiles para otros científicos que estén inclinados al estudio de las variables.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General:

H_i: Existe relación relevante entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀: No existe un vínculo relevante entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

H₁: Existe un vínculo relevante entre la planificación estratégica y motivación intrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀₁: No existe vínculo relevante entre la planificación estratégica y motivación intrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₂: Existe vínculo relevante entre la planificación estratégica y motivación extrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018.

H₀₂: No existe vínculo relevante entre la planificación estratégica y motivación extrínseca colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018.

H₃: Existe vínculo relevante entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀₃: No existe vínculo significativo entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Definir el vínculo entre la planificación estratégica y la motivación laboral en los profesores del colegio educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación intrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación extrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estimar la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación trascendente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

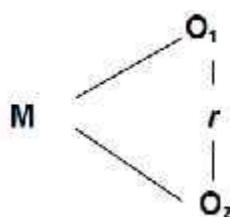
Para desarrollar con éxito se hizo uso para la realización de este trabajo el método cuantitativo debido a que este es el más adecuada y mejor se adapta la investigación. Durante el procedimiento del trabajo de investigación se hace uso de una variedad de métodos, indispensable destacar que en esta se utilizó el método deductivo para realizar el procesamiento de datos obtenidos por las respuestas de cada individuo al que se le aplico los instrumentos, para posteriormente mostrarlos en tablas y gráficos. También se empleó el método inductivo lo cual consintió que se pueda realizar la operacionalización de las variables y lograr alcanzar desde las variables hasta aspectos particulares que admiten diseñar los elementos.

21. Diseño de investigación:

Se empleó un diseño descriptivo - correlacional, debido al esquema a ser usado, en el cual se esboza si existe o no algún nivel de relación entre las variables en el mismo conjunto de individuos a ser estudiados (Marroquín, 2012).

El diseño que a continuación se muestra pertenece al diseño descriptivo - correlacional, según como los clasifica Abanto (2014) en la Guía de aprendizaje para el diseño y desarrollo del proyecto de investigación publicada por la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Esquema del diseño descriptivo - correlacional:



M: Muestra: (40 profesores del colegio” Roberto Illingworth Icaza Guayaquil, 2018).

O1: Variable 1 : Planificación estratégica.

O2: Variable 2 : Motivación Laboral.

r: Relación entre las variables.

22 Variables Operacionalización

Variable 1: Planificación Estratégica

Es un procedimiento que se encuentra antes del manejo de la gestión, que admite realizar un seguimiento de las metas definidas para la realización del trabajo (Armijo, 2011, p. 11).

Variable 2: Motivación Laboral

Es el talento de incrementar nuestro propio grado de motivación más allá de lo que pueden hacer los elementos exteriores, la motivación deseable es la que llega desde dentro (Núñez, Pérez, Fernández, & Del Canto, 2008, p. 31).

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Planificación estratégica	Es un procedimiento que se encuentra antes del manejo de la gestión, que admite realizar un seguimiento de las metas definidas para la realización del trabajo (Armijo, 2011, p. 11).	Es un proceso mediante el cual se elaboran planes, se aplican estrategias y tácticas para cumplir con los objetivos planteados	Diagnóstico	Análisis situacional. FODA	De intervalo
			Objetivos	Involucra. Estimula. Formula	
			Métodos	Idoneidad. Pertinencia	
			Estrategias	Concordancia Aplicabilidad	
Variable 2 Motivación Labora Docente	Es el talento de incrementar nuestro propio grado de motivación más allá de lo que pueden hacer los elementos exteriores, la motivación deseable es la que llega desde dentro (Núñez, Pérez, Fernández, & Del Canto, 2008, p. 31).	Es la capacidad de impulsar a las personas a satisfacer sus expectativas de manera intensiva, orientada y persistente.	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal. Autonomía. Competencia profesional	De intervalo
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales. Sueldo o recompensas. Reconocimiento	
			Motivación Trascendente	Participación y servicio. Relaciones con los demás. Apoyo y solidaridad	

Fuente: Elaboración propia.

23. Población y muestra

Población

Estuvo conformada por 40 profesores del colegio “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, 2018.

Sujetos	SEXO		Total
	M	F	
Docentes	18	12	40
Total	18	12	40

Fuente: Elaboración propia

Muestra

La muestra estuvo constituida por los 40 profesores de la escuela “Roberto Illingworth Icaza”.

Muestreo

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión y exclusión:

- Se incluyeron a todos los docentes de ambos sexos y de todas las edades.
- Se excluyó a todo el personal administrativo de ambos sexos y de todas las edades.

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

24.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta. Abanto (2014), afirma que “es una técnica que busca averiguar qué opinión tiene un área definida de la población acerca de un problema en específico”.

24.2. Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario, dirigido a los docentes. Según Hernández et al. (2010), “el cuestionario es la herramienta de mayor uso para la recolección de datos, conformado por un grupo de interrogantes acerca

de las variables que serán medidas” (p. 217). Se distingue por no hacer uso de un encuestador, para recolectar información acerca de los problemas que se están estudiando para lo que es adecuada una interacción entre personas con el encuestado.

24.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Existen tres tipos de validez: de contenido, de constructo y de principio. Para la validación de los instrumentos de este estudio se realizó una validez por juicio de expertos, para lo cual se utilizó la matriz de validez determinada por la universidad en su guía del 2015, a cargo del profesor que asesora (Abanto, 2015, p. 119).

La confiabilidad de los instrumentos se halló por medio del estadístico Alfa de Cronbach, por que las opciones de respuesta de los instrumentos fueron polinómicas con escalas tipo Likert, obteniendo coeficientes de 0,813 para la planificación estratégica y de 0,756 para la motivación laboral docente.

25. Métodos de análisis de datos

Los valores cuantitativos se procesaron en base de datos de Excel y SPSS. Usando la estadística descriptiva, se analizaron y presentaron los resultados en tablas y figuras de frecuencias y porcentajes. Por medio de la estadística inferencial, se determinaron las correlaciones aplicando el estadístico r de Pearson, que se utiliza para medir variables cuantitativas, y para la comprobación de las hipótesis se hizo uso de la prueba t de Student.

Para la evaluar las correlaciones, se tomó en consideración la explicada por Yengle (2014, p. 68) en su “Guía de Métodos Estadísticos”. El autor señala que: cuando r es positivo, existe una relación directa entre las variables; y cuando r es negativo, existe una relación inversa en las variables.

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

26. Aspectos éticos

En la realización de este estudio se trabajó con el consentimiento informado de los docentes, la protección de la identidad al aplicarles los instrumentos, la consideración de los derechos de autor utilizando las normas APA y la veracidad de los datos procesados por lo que se adjuntaron las bases de datos respectivas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de la variable 1 Planificación Estratégica

Nivel de calificación	Planificación Estratégica	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (67-90)	3	7.5
Poco adecuado (43-66)	37	92.5
Inadecuado (18-42)	0	0.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Planificación Estratégica.

Figura 1



Interpretación:

En la tabla 1 y gráfico 1, se observa el 92.5% de los trabajadores notan que la variable Planificación Estratégica cuenta con un nivel poco adecuado, en tanto el 7.5% opina que es adecuado.

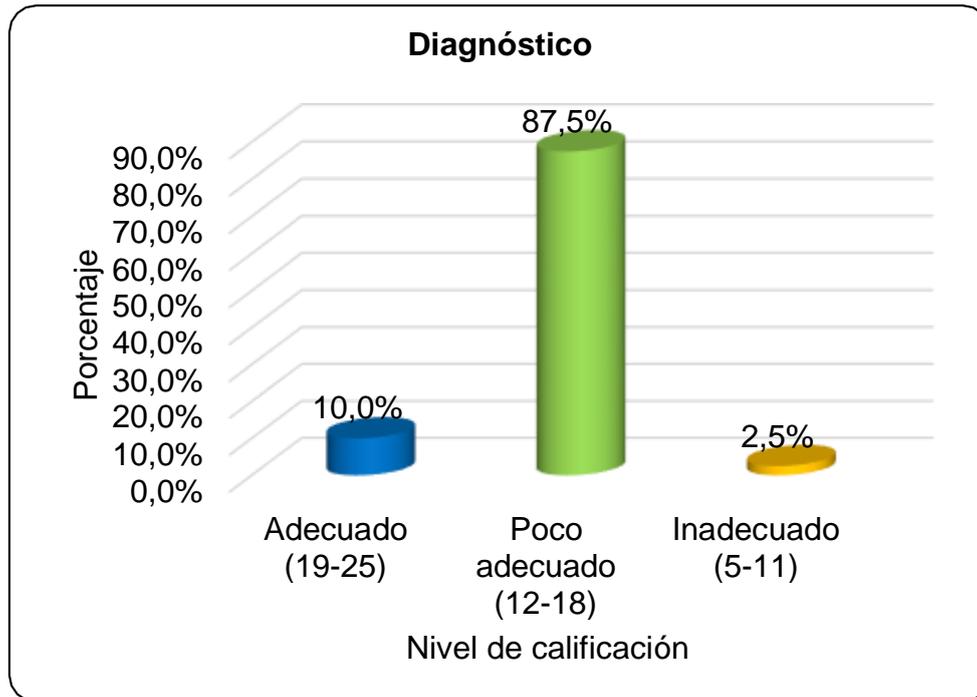
Tabla 2

Nivel de la dimensión Diagnóstico

Nivel de calificación	Diagnóstico	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (19-25)	4	10.0
Poco adecuado (12-18)	35	87.5
Inadecuado (5-11)	1	2.5
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Planificación Estratégica.

Figura 2



Interpretación:

En la tabla 2 y gráfico 2, se observa que el 87.5% de los trabajadores notan que el diagnóstico cuenta con un nivel poco adecuado, en tanto que el 10% piensa que es adecuada y el 2.5% inadecuado.

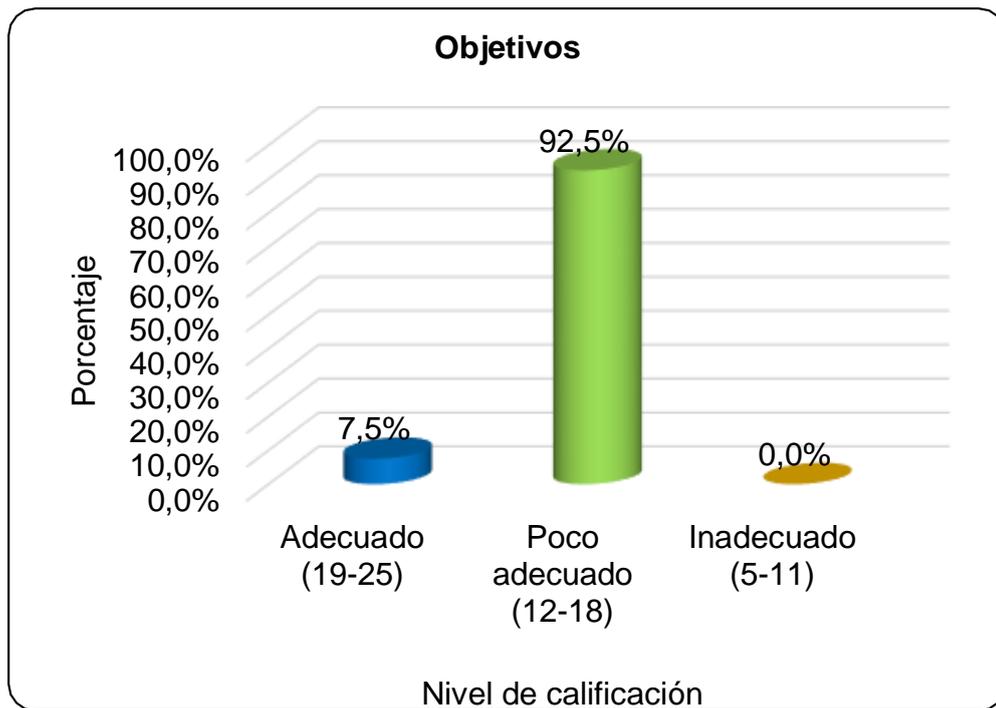
Tabla 3

Nivel de la dimensión objetivos

Nivel de calificación	Objetivos	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (19-25)	3	7.5
Poco adecuado (12-18)	37	92.5
Inadecuado (5-11)	0	0.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Planificación Estratégica.

Figura 3



Interpretación:

En la tabla 3 y gráfico 3, se observa el 92.5% de los trabajadores notan que los objetivos presentan un nivel poco adecuado y el 7.5% piensa que es adecuado.

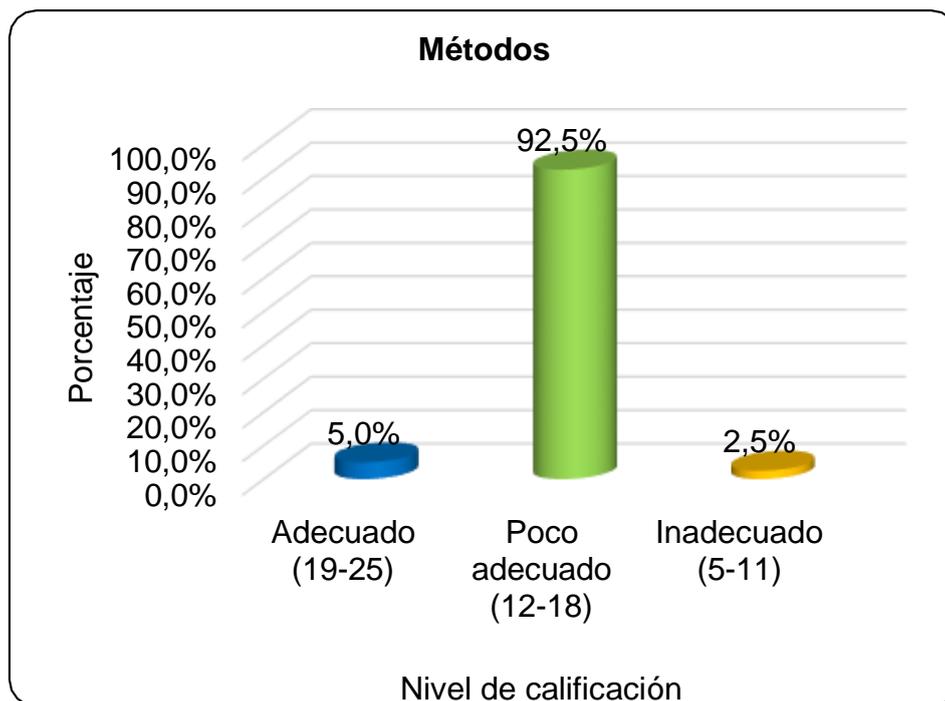
Tabla 4

Nivel de calificación de la dimensión métodos

Nivel de calificación	Métodos	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (19-25)	2	5.0
Poco adecuado (12-18)	37	92.5
Inadecuado (5-11)	1	2.5
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Planificación Estratégica.

Gráfico 4



Interpretación:

En la tabla 4 y gráfico 4, se observa el 92.5% de los trabajadores notan que los métodos cuentan con un nivel poco adecuado, en tanto que el 5% de piensa que es adecuado y el 2.5% inadecuado.

Tabla 5

Nivel de la dimensión estrategias

Nivel de calificación	Estrategias	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adecuado (12-15)	2	5.0
Poco adecuado (8-11)	37	92.5
Inadecuado (3-7)	1	2.5
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Planificación Estratégica.

Figura 5



Interpretación:

En la tabla 5 y gráfico 5, se observa que el 92.5% de los trabajadores notan que la estrategia cuenta con un nivel poco adecuado, en tanto que el 5% piensa que es adecuado y el 2.5% inadecuado.

Tabla 6

Nivel de la variable Motivación laboral

Nivel de calificación	Motivación Laboral	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Favorable (63-90)	7	17.5
Poco favorable (43-66)	33	82.5
Desfavorable (18-42)	0	0.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral.

Figura 6



Interpretación:

En la tabla 6 y gráfico 6, se observa el 82.5% de los trabajadores notan que la satisfacción laboral cuenta con un nivel poco favorable y el otro 17.5% piensa que es favorable.

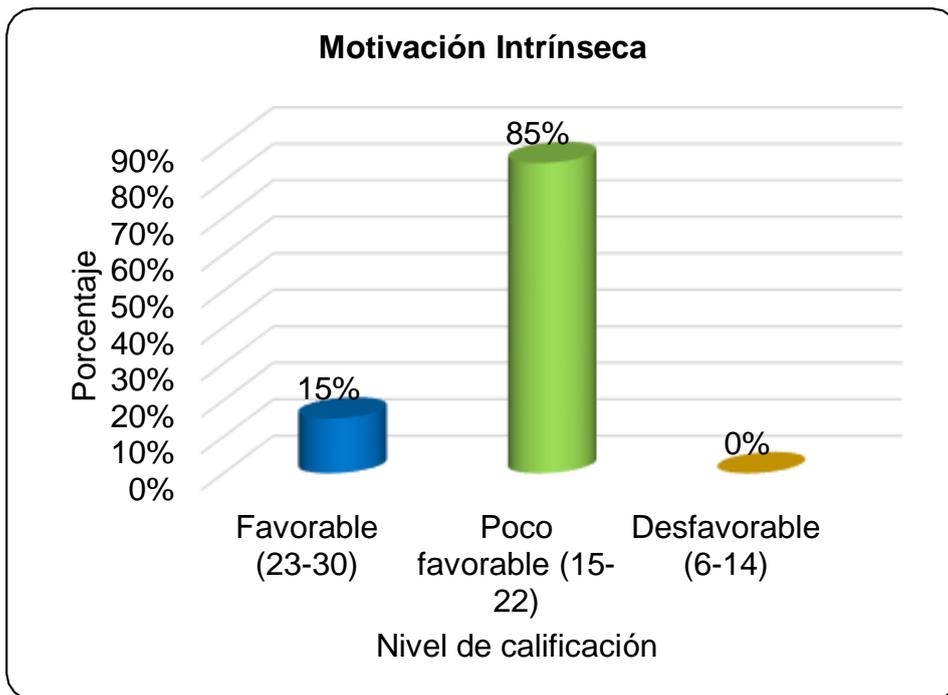
Tabla 7

Nivel de la dimensión Motivación Intrínseca

Nivel de calificación	Motivación Intrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Favorable (23-30)	6	15
Poco favorable (15-22)	34	85
Desfavorable (6-14)	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario - Motivación Laboral.

Figura 7



Interpretación:

En la tabla 7 y gráfico 7, se observa que el 85% de los trabajadores notan que la dimensión motivación intrínseca cuenta con un nivel poco favorable, en tanto que el 15% piensa que es favorable.

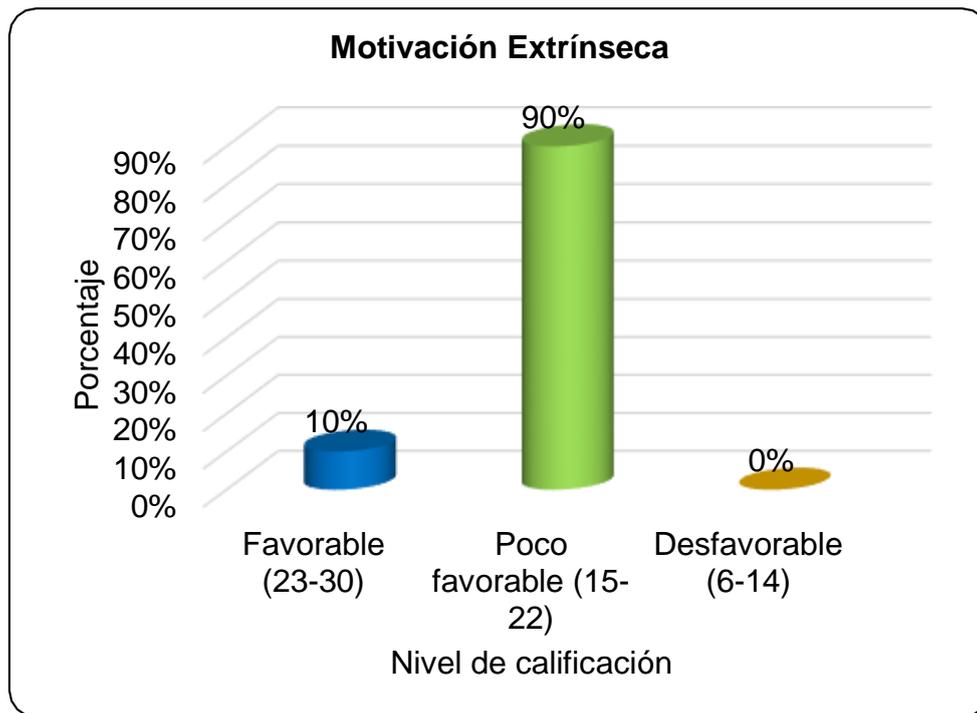
Tabla 8

Nivel de la dimensión Motivación Extrínseca

Nivel de calificación	Motivación Extrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Favorable (23-30)	4	10
Poco favorable (15-22)	36	90
Desfavorable (6-14)	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario Motivación Laboral.

Figura 8



Interpretación:

En la tabla 8 y gráfico 8, se observa que el 90% de los trabajadores notan que la motivación extrínseca cuenta con un nivel poco favorable y el otro 10 % piensa que es favorable.

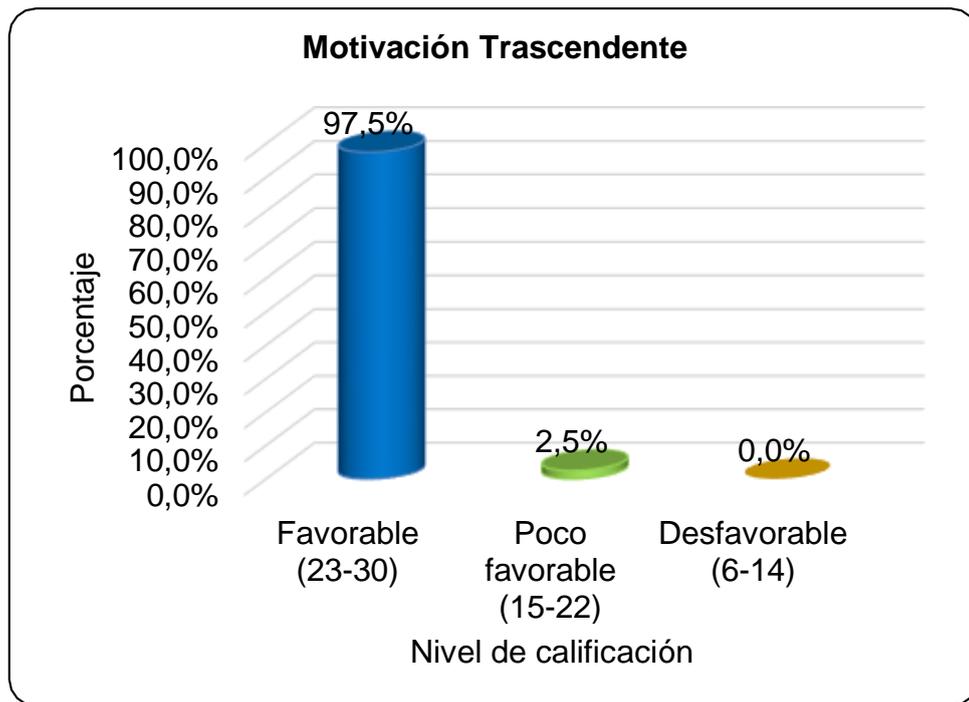
Tabla 9

Nivel de la dimensión estado de Motivación Trascendente

Nivel de calificación	Motivación Trascendente	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
Favorable (23-30)	39	97.5
Poco favorable (15-22)	1	2.5
Desfavorable (6-14)	0	0.0
Total	40	100.0

Fuente: Cuestionario - Motivación Laboral.

Figura 9



Interpretación:

En la tabla N° 9 y gráfico N° 9, se observa que el 97.5% de los trabajadores notan que la motivación trascendente en el trabajo cuenta con un nivel favorable y el otro 2.5% piensa que es medio.

3.2. Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla 10

Correlación entre las variables planificación estratégica y motivación laboral en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018

Correlaciones			
		V1 Planificación Estratégica	V2 Motivación Laboral
V1 Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1	,562**
		<hr/>	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40
V2 Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,562**	1
		<hr/>	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Interpretación:

La correlación que hay entre la planificación estratégica y la motivación laboral en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente del colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

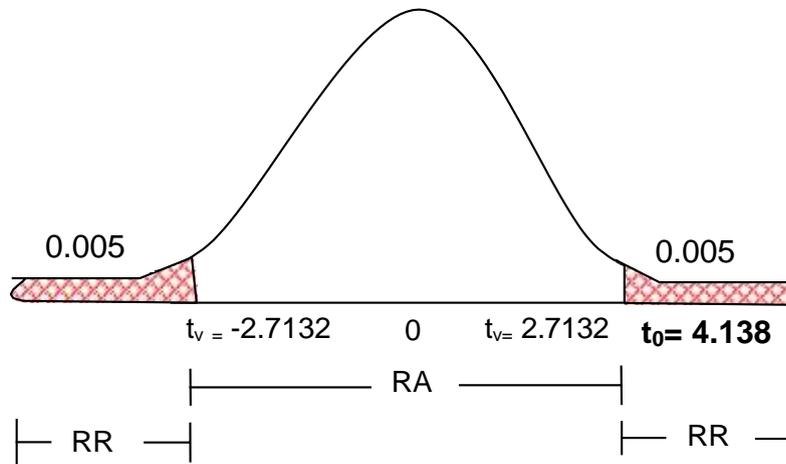
Ho: No existe relación relevante entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente del colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.562\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.562^2}} = 4.138$$



- **Decisión:**

Si se obtiene un valor t igual a 4.138 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor es rechazado; por ello se rechaza la H_0 y se acepta la H_i .

- **Conclusión:**

Existe una relación relevante entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlación específica 1

Tabla 11

Correlación entre planificación estratégica y la dimensión motivación intrínseca.

		Correlaciones	
		V1 Planificación Estratégica	D1 Motivación Intrínseca
V1 Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1	,443**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	40	40
D1 Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	,443**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre la planificación estratégica y la motivación intrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,004 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación relevante entre motivación intrínseca y la planificación estratégica en la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

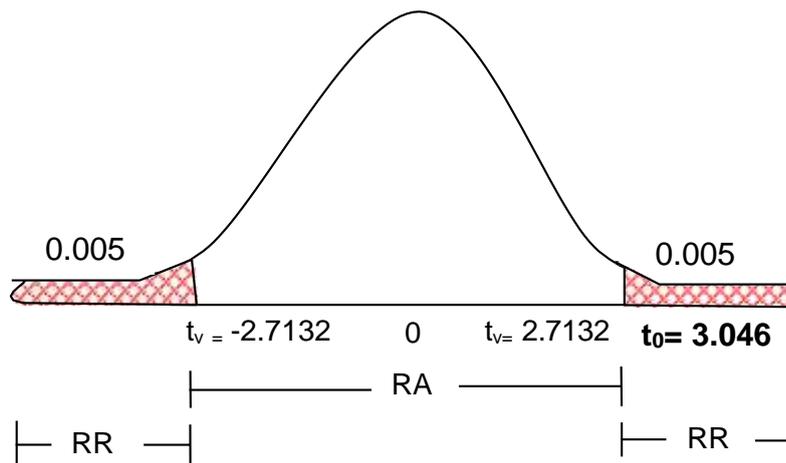
H0: No existe relación relevante entre motivación intrínseca y la planificación estratégica en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.443\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.443^2}} = 3.046$$



- **Decisión:**

Si el valor de t que se obtiene es igual a 3.046 y la Sig. = 0.004 < 0.01, el valor se localiza en el área de rechazo; por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Hay una relación relevante entre planificación estratégica y la motivación intrínseca en el colegio “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Correlación específica 2

Tabla 12

Correlación entre planificación estratégica y la dimensión motivación extrínseca

		Correlaciones	
		V1 Planificación Estratégica	D2 Motivación Extrínseca
V1 Planificación Estratégica	Correlación de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	40	40
D2 Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre planificación estratégica y motivación extrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,004 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 2

H2: Hay una relación relevante entre motivación extrínseca y la planificación estratégica en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018.

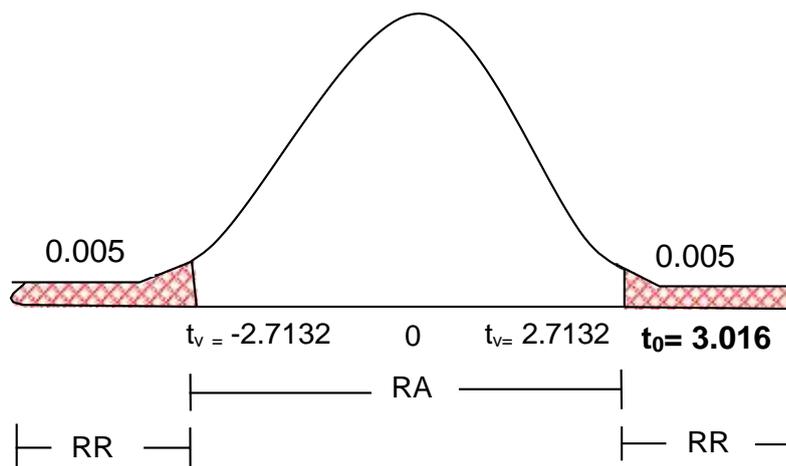
H₀₂: No hay relación relevante entre motivación extrínseca y la planificación estratégica en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.450\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.450^2}} = 3.016$$



- **Decisión:**

Si el valor de t que se obtuvo es igual a 2.7132 y la Sig. = 0.004 < 0.01, el valor se localiza en el área de rechazo; por ellos, se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 .

- **Conclusión:**

Hay una relación relevante entre planificación estratégica y motivación extrínseca en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, 2018.

Correlación específica 3

Tabla 13

Correlación entre planificación estratégica y la dimensión motivación trascendente

		Correlaciones	
		V1 Planificación Estratégica	D3 Motivación Trascendente
V1 Planificación Estratégica	Correlación de	1	,431**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,005
	N	40	40
D3 Motivación Trascendente	Correlación de	,431**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	40	40

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

Interpretación:

La correlación entre planificación estratégica y motivación trascendente en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018, moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,005 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 3

H3: Hay relación relevante entre motivación trascendente y la planificación estratégica en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

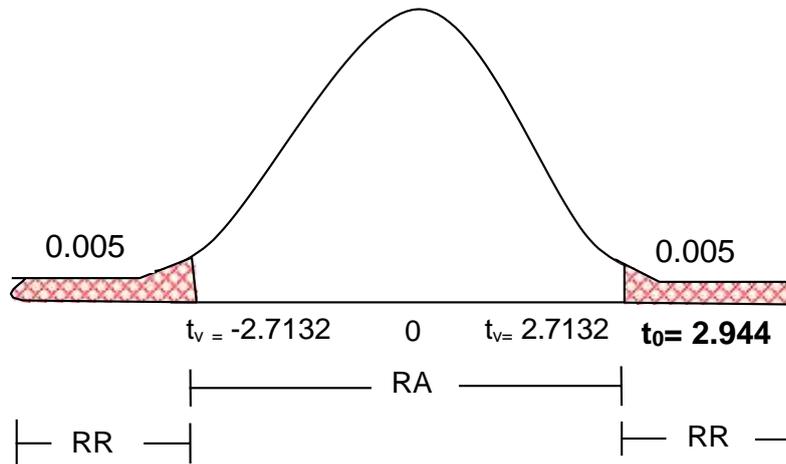
H₀₃: No hay relación relevante entre motivación trascendente y la planificación estratégica en el colegio "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

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

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.431\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.431^2}} = 2.944$$



- **Decisión:**

Si el valor de t que se obtuvo es igual a 2.944 y la Sig. = 0.005 < 0.01, el valor se localiza en el área de rechazo; por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 .

- **Conclusión:**

Existe relación relevante entre planificación estratégica y motivación trascendente en la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los puntos obtenidos a nivel de la variable planificación estratégica se localizan en un nivel poco adecuado en un 92.5% (Tabla 1). Compostura que coincide con los conseguidos por López (2017), en su investigación, quien concluyó que la planificación estratégica institucional se encontró en un nivel regular. Así mismo coincide con lo logrado por Flores (2013), quien determinó que la planificación estratégica alcanzo un nivel muy alto.

Los puntajes logrados en todas las dimensiones de la variable 1 se han localizado en un nivel poco adecuado, obteniendo en la dimensión diagnóstico un 87.5% (Tabla 2). En la dimensión objetivos se obtuvo un 92.5% (Tabla 3). En tanto que en la dimensión métodos se logró un 92.5% (Tabla 4). Y en la dimensión estrategias se consiguió un 92.5% (Tabla 5).

Los puntajes conseguidos a nivel de la variable motivación en el trabajo se localizan en un nivel poco favorable con el 82.5% (Tabla 6). Aspecto que coincide con lo obtenido por Chicaiza & Ramos (2011), quienes concluyeron que se alcanzó un nivel de motivación media alta.

Las puntuaciones alcanzadas en todas las dimensiones de la variable 2 se localiza en un nivel poco favorable, resultando un 85% (Tabla 7). Mientras que en la dimensión motivación extrínseca se alcanzó un 90% (Tabla 8). En cambio, en la dimensión motivación trascendente se han ubicado en un nivel favorable con el 97.5% (Tabla 9).

En relación al análisis deductivo de la relación general entre las variables planificación estratégica y motivación laboral se consiguió un coeficiente r de Pearson de 0,562**, lo que señala que la correlación fue moderada, directa y significativa al nivel 0.01 (Tabla 10). En relación a los datos que se obtuvieron en la prueba de hipótesis se definió por medio de la prueba t de student, en la cual la t calculado = 4.138 siendo mayor que el t tabulado= 2.7132 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se localizó en el área de rechazo, por tal motivo se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_i), llegando a la conclusión que hay un vínculo relevante entre planificación estratégica y la motivación laboral. Resultado que coincide por lo encontrado

por Ruiz (2014), en la investigación, quien comprobó la existencia relación positiva ($r= 0,656$) y significativa ($p= 0,000$) en un grado de relación moderada entre motivación docente y cultura organizacional. También coincide con lo logrado por Coaquira (2016), en su tesis, quien evidenció que hay una correlación positiva media entre las variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,548.

De acuerdo al vínculo entre la planificación estratégica y la motivación intrínseca se tuvo como coeficiente r de Pearson de 0,443** lo que señala una relación bilateral moderada, directa y relevante al nivel 0,01 (Tabla 11). Respecto a los datos que se tuvieron prueba de hipótesis se logró definir por medio de la t de student en la que el t fue de $= 3.046$ siendo superior que el t tabulado $= 2.7132$ y la Sig. $= 0.004 < 0,01$, el valor se localizar en la región de rechazo, por lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que hay un vínculo relevante entre plan estratégico y la dimensión motivación intrínseca.

Respecto a la relación entre el plan estratégico y la motivación extrínseca se tuvo un coeficiente r de Pearson de 0,450**, el que señala una relación moderada, directa y relevante al nivel 0,01 (Tabla 12). Respecto a los datos que se hallaron en la prueba de hipótesis se alcanzó a definir por medio de la prueba t de student, en la que el t hallada $= 3.016$ fue superior que el t tabulado $= 2.7132$ y la Sig. $= 0,004 < 0,01$, el valor estuvo localizado en el área de rechazo, por lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_2 , concluyendo que hay un vínculo relevante entre plan estratégico y la dimensión motivación extrínseca.

Respecto al vínculo entre planear y la motivar trascendentalmente se consiguió un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,431**, que señala una relación bilateral moderada, directa y relevante al nivel 0,01 (Tabla 13). Respecto a los datos que se consiguieron en la prueba de hipótesis sellegó a definir por medio de la prueba t de student, en la que el t calculado $= 2.944$ fue superior que el t tabulado $= 2.7132$ y la Sig. $= 0.005 < 0,01$, el valor se localizó en el área de rechazo, por ello se rechazó la H_0 y se aceptó la H_3 ,

concluyendo que hay un vínculo relevante entre plan estratégico y la dimensión motivación trascendente.

V. CONCLUSIONES

- Se definió que hay un vínculo relevante entre el plan estratégico y la motivación laboral, lo cual se corroboró con la prueba t de Student, resultando un coeficiente r de Pearson de 0,562** y una Sig.= 0.000 < 0,01, lo que señala una relación moderada, directa y relevante al nivel 0.01 entre ambas variables, es decir que a mayor planificación estratégica mayor será la motivación laboral en los docentes. Los datos obtenidos mostraron además una preponderancia del grado del plan estratégico poco adecuado con un 92.5% y una prevalencia del grado de motivación laboral con el 82.5%.
- Se identificó que hay un vínculo relevante entre el plan estratégico y la dimensión motivación intrínseca, lo cual se corroboró con la t de Student, resultando un r de Pearson de 0.443** y una Sig.= 0.004 < 0,01, lo cual señala una relación moderada, directa y relevante al nivel 0,01 que se da entre la variable 1 y la dimensión 1 de la segunda variable, es decir que a mayor planificación estratégica mayor será la motivación intrínseca en los docentes.
- Se dispuso que hay un vínculo relevante entre el plan estratégico y la dimensión motivación extrínseca, lo cual se corroboró con la prueba t de Student, resultando un coeficiente r de Pearson de 0.450** y una Sig.= 0.004 < 0,01, lo cual señala una relación moderada, directa y relevante al nivel 0,01 que se presenta entre la variable 1 y la dimensión 2 de la segunda variable, es decir que a mayor planificación estratégica mayor será la motivación extrínseca en los docentes.
- Se estimó que hay un vínculo relevante entre el plan estratégico y la motivación trascendente, lo cual se comprobó con la prueba t de Student, resultando un coeficiente r de Pearson de 0.431** y una Sig.= 0.005 < 0,01, lo cual señala que la relación es moderada, directa y relevante al nivel 0,01 que se da entre la variable 1 y la dimensión 3 de la segunda variable, es decir que a mayor planificación estratégica mayor será la motivación trascendente en los docentes.

VI.RECOMENDACIONES

- Se aconseja a los directores del colegio. "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, promover el dialogo, participación de los trabajadores, implementar estrategias que permitan mejorar la planificación estratégica puesto que está ha mostrado ser poco adecuada.
- Se sugiere al personal directivo implementar un plan de manera participativa para mejorar el diagnóstico institucional, la formulación de los objetivos institucionales, utilizar métodos idóneos y activos para solucionar problemas detectados en el salón de clases y aplicar estrategias acordes a los objetivos institucionales, porque todas las dimensiones de la variable planificación estratégica resultaron ser poco adecuadas.
- Se exhorta al personal directivo, reconocer la buena labor de los trabajadores para aumentar la motivación en el trabajo de los mismos, en vista de que esta variable resulto ser poco favorable.
- Se sugiere a las autoridades directivas, implementar estrategias para promover el mejoramiento tanto de la motivación interna como externa en los actores educativos, en vista de que estas dimensiones resultaron ser poco favorables.
- A aquellos que decidan realizar una investigación similar ampliar el estudio de la planificación estratégica y la motivación laboral, en otros contextos educativos para generar más conocimiento y reconocimiento.

REFERENCIAS

- Araque, M., & Cruz, L. (2014). *Planificación estratégica de la empresa AICA*. Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolqui, Ecuador.
- Armijo, M. (2011). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Chile: ILPES-CEPAL.
- Arredondo, F. (2005). La motivación trascendente en el servicio social comunitario. *Centro de Valores Éticos DHCS*, 1-11.
- Arriaga, M. (2015). El diagnóstico educativo, una importante herramienta para elevar la calidad de la educación en manos de los docentes. *Atenas*, 3(31), 63-74.
- Barriero. (2012). *Planificación Estratégica*.
- Bracho, K., & Carruyo, N. (2011). Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria. *Praxis*(7), 13-29.
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Calero, M. (2010). *Influencia en el liderazgo educativo*. Lima, Perú.
- Carreño, Á. (2012). *Modelo y procedimientos de apoyo para la gestión pública de la calidad de vida. Zona 4: Manabí-Santo Domingo de los Tsáchilas*. Tesis de Maestría, Universidad De Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Ecuador.
- Castro, G. (2017). *Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima*. Lima, Perú.
- Chicaiza, A., & Ramos, M. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Tesis de Maestría, Ecuador.

- Coaquira, M. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de educación*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Deci, E. (2011). Unpionero en el estudio de la motivación humana. *Ciencia y deporte*.
- Díaz, Y. (2001). *Desarrollo de imagen institucional del Colegio Santa María de Matellini de Chorrillos a través de la planificación estratégica*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Drucker. (1993). *La Planificación*.
- Fernandez, S., & Rosales, M. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación (1582)*, 1-14.
- Ferrando, M. (2015). Los objetivos Pedagógicos como guías en el proceso de enseñanza - aprendizaje. *INED21*, 1-21.
- Flores, J. (2013). *Incidencia de la Planificación Estratégica en la gestión de la calidad de los ámbitos de la gerencia educativa*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Franco. (2012). Mercado de trabajo y satisfacción laboral. *Revista de educación superior*.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRADE.
- García. (2010). *La Planificación Estratégica en escenarios de educación superior. El caso de la Universidad Cristóbal Colón*.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Goodstein, L. D. (1997).

- Huerta, M. (2016). *Planificación estratégica y calidad de la gestión administrativa en la institución educativa "Santa Rosa de Lima" del distrito de Parcona-Ica, año 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Latham, G., & Ernst, C. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*(16), 181-198.
- López, O. (2017). *Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay*. Universidad César Vallejo, Yungay-Perú.
- Mendoza, C. (2011). La planificación en general.
- Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*(89), 991-1007.
- Meza, A. (2003). Proceso Analítico. 1.
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales* (75), 23-33.
- Monereo, C. (2000). *El asesoramiento en el ámbito de las estrategias de aprendizaje*. Madrid, España: Visor.
- Nérici. (1980). El método traza el camino y la técnica muestra como recorrerlo. 36.
- Núñez, C., Pérez, M., Fernández, Y., & Del Canto, E. (2008). Análisis del nivel de aplicación de las competencias básicas de la inteligencia emocional por supervisores de operaciones. Caso: Pepsi cola Venezuela C.A., planta Valencia. *Revistas científicas teorías, enfoques y aplicaciones en las Ciencias Sociales TEACS*, 1(1), 27-42.
- Pérez. (2000). *modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural: aplicaciones prácticas*. Narcea.
- Pila. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje*, 12. Quito.

- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Ramírez, T., García, R., & Gracia, Á. (s.f.). La definición de los objetivos de investigación.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN* (82), 1-26.
- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ruiz, P. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Perú*.
- SENPLADES. (2009). *Lineamientos para la planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial*. Quito, Ecuador: Soluciones Gráficas D&G.
- Steiner. (2014). *Modelo de planificación estratégica*.
- Tijerina. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos (1a. ed.)*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Datos informativos:				
Sexo:		Edad:		Condición:
<p>Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre el estado de la planificación estratégica de la institución educativa “Roberto Llingworth Icaza”, con la intención de descubrir una estrategia que nos permita mejorar la calidad de gestión institucional. Esta encuesta tiene carácter de anónimo y puedes responder marcando con un aspa (x) sobre una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p>				

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------------------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

Variable: Planificación estratégica		ESCALA VALORATIVA				
N°	Indicadores/Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Diagnóstico:						
1	¿Se Convoca a la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional?					
2	¿Utiliza el método DOFA para elaborar el diagnóstico institucional?					
3	¿Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado en el entorno de la institución educativa?					
4	¿Utiliza con frecuencia el DOFA como herramienta de diagnóstico?					
5	¿Se propone la implementación de proyectos educativos después de un diagnóstico DOFA?					
DIMENSIÓN: Objetivos						
6	¿Se involucra a todos los docentes de la institución al momento de elaborar los objetivos institucionales?					
7	¿En la institución se estimula a los docentes para lograr los objetivos institucionales?					
8	¿Se formula objetivos estratégicos en función del diagnóstico					

	realizado?					
9	¿El personal docente utiliza los objetivos estratégicos como parte de punto de partida para planificar sus actividades?					
10	¿Considera usted que los objetivos propuestos en su planificación se cumplen durante el año escolar?					
DIMENSIÓN: Métodos						

11	¿Al momento de planificar buscas el método más idóneo para solucionar los problemas que se presentan en el aula?					
12	¿Planificar tomas en cuenta los elementos necesarios para potenciar las fortalezas de los participantes?					
13	¿Planificas acorde a las necesidades detectadas en el aula?					
14	¿Planificas tus unidades didácticas con anticipación?					
15	¿Utilizas con frecuencia métodos de enseñanza activos?					
DIMENSIÓN: Estrategias						
16	¿Orientas las estrategias de forma concreta para determinar las tareas o actividades en tus clases?					
17	¿Al elaborar las estrategias tomas en cuenta que estén alineadas al modelo de planificación estratégica institucional, el cual determina las reglas del juego para la gestión organizacional?					
18	¿Aplicas estrategias acorde a los objetivos deseados?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

Datos informativos:				
Sexo:		Edad:		Condición:
<p>Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre el estado de la motivación laboral docente de la institución educativa “Roberto Llingworth Icaza”, con la intención de descubrir una estrategia que nos permita mejorar la calidad de gestión escolar. Esta encuesta tiene carácter de anónimo y puedes responder marcando con un aspa (x) sobre una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p>				

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------------------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	Ítems	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Motivación Intrínseca						
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?					
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?					
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?					
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?					
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?					
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes complementarias con metas más altas?					
DIMENSIÓN: Motivación Extrínseca						
7	¿Existe comunicación fluida entre usted con el director de su institución?					
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas?					
9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?					
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?					

11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales?					
12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?					
DIMENSIÓN: Motivación Trascendente						
13	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?					
14	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?					
15	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?					
16	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la Institución?					
17	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?					
18	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?					

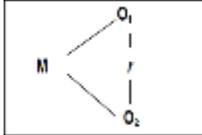
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3: BASES DE DATOS Y CONFIABILIDAD DE VARIABLE 1

		PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA																						
		Diagnóstico					D1	Objetivos					D2	Métodos					D3	Estrategias			D4	V1
ITEMS		1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18		
MUESTRA	1	4	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	55
	2	3	4	4	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	3	4	3	10	55
	3	4	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	55
	4	3	4	3	3	3	16	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	56
	5	4	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	9	54
	6	3	4	3	3	3	16	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	54
	7	4	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	53
	8	4	3	3	3	3	16	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	56
	9	4	3	2	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	9	52
	10	4	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	55
	11	3	4	3	3	4	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	58
	12	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	9	52
	13	3	4	2	3	4	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	55
	14	4	4	3	3	2	16	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7	55
	15	4	3	2	3	2	14	3	3	3	1	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	9	50
	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	54
	17	3	3	2	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	56
	18	4	4	4	3	3	18	2	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	9	55
	19	4	2	2	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	3	14	3	3	2	8	52
	20	4	3	3	4	4	18	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	54
	21	3	4	2	3	4	16	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	9	55
	22	4	4	2	3	4	17	3	4	3	3	3	16	2	3	3	4	3	15	3	3	3	9	57
	23	3	3	4	2	3	15	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	51
	24	4	3	3	4	3	17	3	2	3	3	3	14	4	4	2	4	3	17	3	4	3	10	58
	25	3	4	2	4	3	16	2	3	4	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	54
	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	73
	27	4	4	3	5	5	21	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	5	23	4	4	4	12	75
	28	4	4	3	3	2	16	2	4	2	1	3	12	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	53
	29	3	2	2	2	2	11	3	3	2	4	3	15	4	3	3	3	3	16	2	3	3	8	50
	30	4	4	3	2	2	15	3	4	3	3	3	16	4	3	2	3	3	15	3	3	3	9	55
	31	3	3	3	2	3	14	3	4	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	53
	32	3	4	5	5	3	20	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	3	18	3	3	5	11	68
	33	4	3	4	2	3	16	2	4	3	3	3	15	4	4	2	3	3	16	3	4	3	10	57
	34	4	4	2	2	3	15	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	54
	35	4	3	3	2	3	15	3	2	4	4	3	16	4	4	2	3	3	16	3	4	3	10	57
	36	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	57
	37	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	59
	38	3	3	2	4	4	16	3	3	4	3	3	16	1	3	2	3	2	11	3	4	3	10	53
	39	3	4	2	4	4	17	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	54
	40	3	3	2	4	4	16	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	16	3	4	3	10	56

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	18

MATRIZ DE CONSISTENCIA Gestión administrativa y satisfacción laboral en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018?</p> <p>Problema Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la motivación intrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018? ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la motivación extrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación intrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. Establecer la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación extrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. Estimar la relación entre la planificación estratégica y la dimensión motivación trascendente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>Hipótesis General: H₁: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₀: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y motivación intrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₀₁: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y motivación intrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₂: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y motivación extrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₀₂: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y motivación extrínseca en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₃: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. H₀₃: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la motivación trascendente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018.</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Correlación</p> <p>Diseño: Descriptivo-correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: 2 Cuestionarios de 18 ítems cada uno</p>	<p>Población: 50 trabajadores</p> <p>Muestra censal: 40 docentes que laboran en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>

ANEXO N° 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario planificación estratégica en docente de la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil - Ecuador 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la planificación estratégica

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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

Tumbes, mayo del 2018.



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

EVALUADOR

ANEXO N° 7

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación Laboral en docente de la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil - Ecuador 2018.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

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

Tumbes, mayo del 2018.



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

EVALUADOR

ANEXO N° 8: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA BÁSICA FISCAL "ROBERTO ILLINGWORTH ICAZA"

COD AMIE 09H00358

roberto_illingworth@hotmail.com - tel.2471954

CALLE 26 Y ELORO GUAYAQUIL - Ecuador

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA ESCUELA BÁSICA FISCAL "ROBERTO ILLINGWORTH ICAZA".DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS CANTÓN GUAYAQUIL, DISTRITO PORTETE, PROVINCIA DEL GUAYAS.

AUTORIZA

A la Licenciada **PLÚAS CEDEÑO MERCEDES MATILDE**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Planificación estratégica y motivación laboral en los docentes de Institución "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018.**

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



Guayaquil, 5 de Junio del 2018.

Jorge Surodo Terrafel

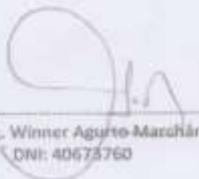
ANEXO N° 9: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

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

Yo, Winner Agurto Marchán, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la tesis titulada Programa de capacitación "Planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018", de la estudiante Plúas Cedeño, Mercedes Matilde, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

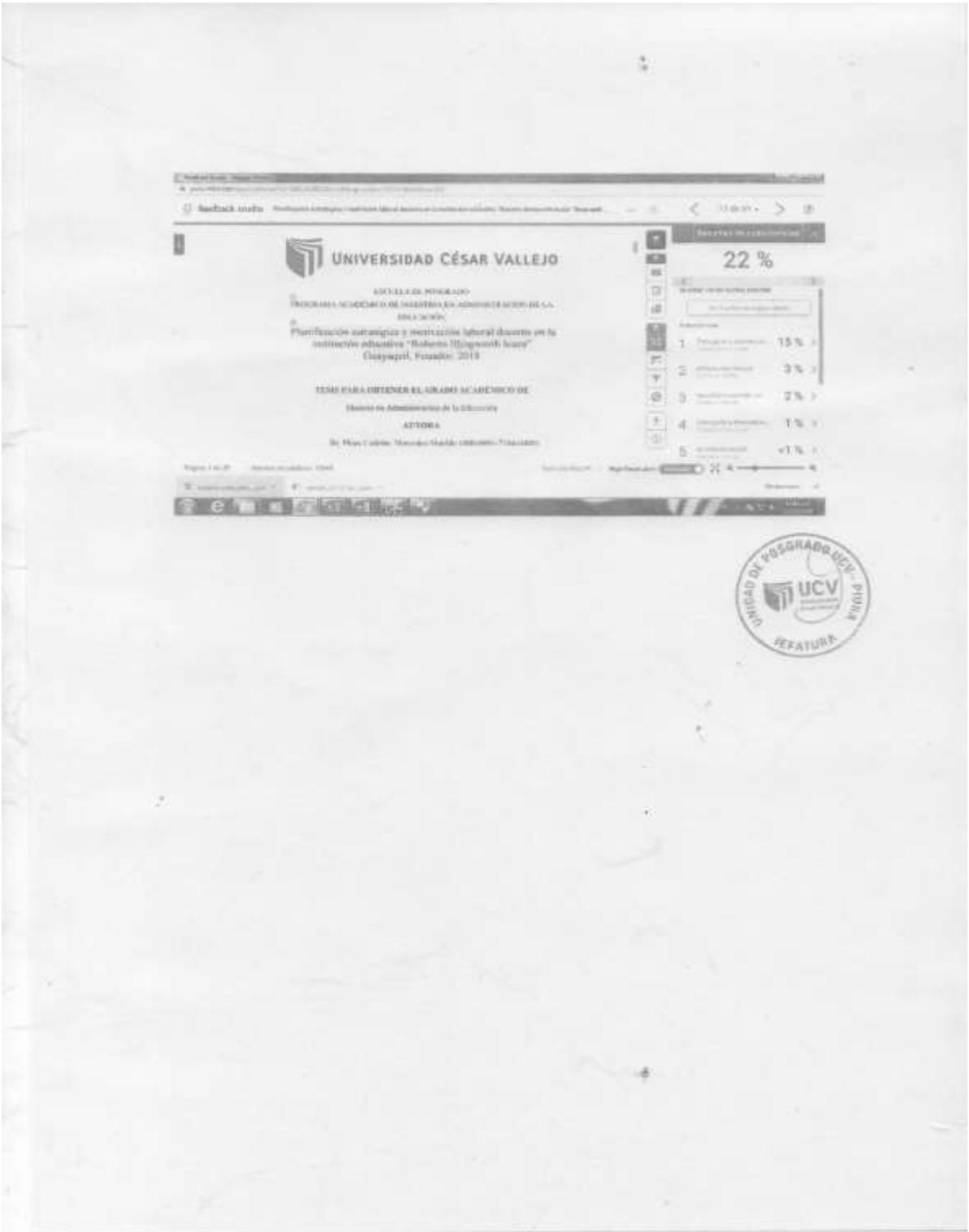
El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de diciembre de 2019.


Mg. Ing. Winner Agurto Marchán
DNI: 40673760



ANEXO N° 10: PANTALLAZO DE SOFTWARE TURNITIN



ANEXO N° 11: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Plúas Cedeño Mercedes Matilde, identificado con DNI N° 0911628246, egresado de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " Planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución educativa "Roberto Illingworth Icaza" Guayaquil, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>) según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....


Lic. Plúas Cedeño Mercedes Matilde
DNI: N° 0911628246



FECHA: Piura, 10 de abril del 2019

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

ANEXO N° 12: VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PLÚAS CEDEÑO MERCEDES MATILDE

INFORME TITULADO:

'PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ROBERTO ILLINGWORTH ICAZA" GUAYAQUIL,
ECUADOR, 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE abril 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



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