



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la
Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019

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

AUTORA:

Br. Reyes Lindao Lisbeth Lili (ORCID: 0000-0003-3263-4991)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

Con mucho aprecia a mis seres queridos,

Lisbeth

Agradecimiento

A la universidad

Lisbeth

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lisbeth, Reyes Lindao, estudiante del programa para obtener el grado en Maestría en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo identificado con C.I 0923451595 con la tesis titulada Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019. declaro bajo juramento que:

1. La Tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis 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 al título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, 04 de Mayo de 2019



Lisbeth Lili, Reyes Lindao.

C. I 0923451595

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	13
2.2 Variables, operacionalización.....	14
2.3 Operacionalización, variables.....	15
2.4 Población y muestra.....	17
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.6 Métodos de análisis de datos.....	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39
Anexo N° 1 Matriz de consistência	40
Anexo N° 2 Instrumento Encuesta	41
Anexo N° 3 Ficha Técnica de Estrategia Motivadora	42
Anexo N° 4 Matriz de Validación de Instrumento.....	43
Anexo N° 5 Instrumento Encuesta	44
Anexo N° 6 Ficha Técnica de Desempeño docente	45
Anexo N° 7 Matriz de validación de instrumento.....	46

Anexo N° 8 Matriz de validación Experto 1	47
Anexo N° 9 Matriz de validación Experto 2	52
Anexo N° 10 Matriz de validación Experto 3	57
Anexo N° 11 Documento de Autorización de la Unidad Educativa	62
Anexo N° 12 Evidencias fotográficas de la investigación	63
Anexo N° 13 Acta de aprobación de originalidad de tesis	65
Anexo N° 14 Pantallazo de originalidad Turnitin	66
Anexo N° 15 Autorización de publicación de tesis	67
Anexo N° 16 Versión final del trabajo de investigación	68

Índice de tablas

Tabla 1 Instrumentación de variable 1: estrategias motivadoras.....	15
Tabla 2 Instrumentación de la variable 2: Desempeño docente	16
Tabla 3 Población a investigar.....	17
Tabla 4 Resultado de la validez de comprendido del instrumento estrategia motivadora	18
Tabla 5 La importancia de comprendido del instrumento desempeño docente	18
Tabla 6 Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 7 Valoración de correlación de Pearson	19
Tabla 8 Correspondencia entre estrategias motivadoras y desempeño docente	20
Tabla 9 Correspondencia con relación entre factores de la motivación y el desempeño docente.....	21
Tabla 10 Correspondencia con factores de higiene y el desempeño docente.....	22
Tabla 11 Relación de comportamiento organizacional y el desempeño docente	23
Tabla 12 Correspondencia entre estrategias motivadoras y el desempeño docente	24
Tabla 13 La correspondencia entre didáctica y desempeño docente.....	25
Tabla 14 La relación entre pedagogía y desempeño docente.	27
Tabla 15 Correspondencia con organización y desempeño docente	28

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre las variables principales	20
Figura 2 Relación entre las variables principales	21
Figura 3 Relación entre Factores de Higiene y Desempeño Docente	22
Figura 4 Nivel de Relación entre comportamiento organizacional y Desempeño docente	23
Figura 5 Diagrama de dispersión lineal: Estrategia Motivadora y la variable 2 Desempeño docente.....	25
Figura 6 Dibujo de dispersión lineal Dimensión Factores de motivación y la variable 2 desempeño docente.....	26
Figura 7 Diagrama de dispersión lineal de la extensión factores de higiene y la segunda variable Desempeño docente.	28
Figura 8 Diagrama de dispersión de la dimensión Comportamiento organizacional y la variable 2 Desempeño docente	29

RESUMEN

Para la variable 1 estrategia motivadora el estudio se abordó desde el enfoque cuantitativo en el enfoque de Chiavenato (2000), manifestando que estrategia es el medio , la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización, además para Manso (2002), en el libro el legado de Frederick Irving Herzberg, indica que los factores de motivación son los que están asociados con las experiencias satisfactorias que las personas o empleadas comprometidas y que son atribuidas a los contenidos de sus puestos de trabajo. Mientras para la variable 2 desempeño docente se tuvo en cuenta el enfoque de Para (Espinoza, 2014), el desempeño docente es el conjunto de acciones que efectúa el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas. Se ha formulado la Hipótesis y muestra existe relación positiva significativa entre estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019. Metodológicamente, se enmarco en el tipo básico, con un diseño no experimental transversal. El método fue hipotético deductivo porque se observó el problema, formulando las hipótesis alternativas realizando las pruebas oportunas. La población y muestra fue de 22 docentes. De acuerdo a la instrumentalización se han formulado dos instrumentos de recolección de datos y ambos han pasado los filtros correspondientes, cada uno de ellas con 15 ítems con 4 alternativas de repuestas. Los resultados de la investigación se analizaron de una manera descriptiva las variables y el análisis inferencial para conocer el nivel de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman. Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva mediante 0,913 pinto entre las variables estrategia motivadora y el desempeño docente.

Palabras claves: Estrategia, Motivación, Desempeño docente

ABSTRACT

For the variable 1 motivating strategy study was addressed from the quantitative approach in the approach of Chiavenato (2000), stating that strategy is the means, via, it is how to obtain the objectives of the Organization, in addition to Manso (2002), in the book the legacy of Frederick Irving Herzberg, indicates that motivation factors are that are associated with the successful experiences to people or committed employees and which are attributed to the content of their jobs. As for the variable 2 teaching performance was taken into account for (Espinoza, 2014) approach, the teaching performance is the set of actions that the master performs during the development of its educational activity which focuses on the process of compliance with its basic functions. It has been hypothesized and sample there is significant positive relationship between motivational strategies and teaching performance in the Salinas Innova Ecuador educational unit, 2019. Methodologically, I see in the basic type, with a transverse non-experimental design. The method was hypothetical deductive because he was the problem, formulating alternative hypotheses by performing appropriate testing. Population and sample was 22 teachers. Two instruments of data collection have been formulated according to the instrumentalization and both have passed the corresponding filters, each of them with 15 items with 4 choices of answers. The results of the research were analyzed in a descriptive way variables and inferential analysis to know the level of correlation by the Rho Spearman test. It was concluded that there is a positive correlation using pinto 0,913 between the variable motivational strategy and teaching performance.

Keywords: Strategy, motivation, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, existen diversas instituciones educativas que enfrentan continuamente la calidad de vida para conseguir más confiabilidad de su mercado educativo y así mantenerse en el medio. Hoy en día, en esta nueva era, la sociedad ha sufrido cambios considerables donde se ha visto el desarrollo avanzado de la tecnología y, por ende, los jóvenes son más exigentes, permitiendo de esta manera buscar mejorar la calidad educativa, innovando e implementando estrategias motivacionales dentro de las aulas de clases mejorando el desempeño.

La UNESCO (2010), mediante la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2007) hace público los resultados de una ardua investigación referente al seguimiento de la mejoría en los profesores, donde da como resultado la investigación, permitiendo comparar más de 50 países de América latina y Europa, donde dichos países proponen construir y modificar el desempeño del docente de manera que este pueda mejorar su trabajo así ofrezca más de lo que se esperaba entregar. Pese a todo esto hay países que todavía tienen un sistema tradicionalista, donde el seguimiento de los profesores es considerado como un sondeo de control y no para mejorar para las instituciones.

A nivel nacional según el Ministerio de Educación (2017), manifiesta que muchos docentes siguen impartiendo una educación muy básica basada en solo contenidos donde los estudiantes se ven desmotivados en las ganas de obtener mejor conocimiento. El ser docente está enmarcado en desarrollar habilidades extraordinarias para impartir en sus materias y así ser los personajes efectivos del sistema de aprendizaje. Por lo tanto, la docencia es una de las prácticas profesionales más antiguas sus registros datan desde las primeras civilizaciones, hoy en día se sectoriza las edades y las etapas de la niñez para el trabajo de aprendizaje desde la educación básica general, bachillerato general unificado y estudios superiores universitarios. La importancia de ser un buen docente va más allá de acudir a su trabajo es estar comprometido con su profesión, que su objetivo principal es el aprendizaje del ser humano.

Además, los profesores de dicha institución se caracterizan para algunas deficiencias encontradas desde la ejecución de su clase, la falta de motivación, escasez de estrategias, etc. En dicha situación se desea generar programas que ayuden a superar las dificultades encontradas.

Según Huneault (2009), identifica algunos motivos de selección del español como objeto de estudio, con las consecuencias obtenidos propuso diferentes pistas de

intervención didáctica ejemplificadas con actividades concretas, la misma que llegó a las siguientes conclusiones:

- El estudio efectuado en dicha universidad se pudo verificar la importancia significativa en el método de aprendizaje de ELE, donde el estudiantado en su gran proporción aprende la lengua por curiosidad, deseo y placer.
- Este fenómeno de desidia se puede explicar cómo conflicto que tendría que instruirse la lengua en los estudiantes que no se esforzaban tanto, por los resultados pocos confiables.
- Se propone diferentes ideas donde se estimula la motivación de los estudiantes, donde intervienen los aspectos de uso de la autonomía siendo relevante la emoción y las competencias.

Según Vázquez (2010), en su responsabilidad de investigación Estrategias de enseñanza: Investigaciones sobre didáctica en establecimientos educativos de la ciudad de Pasto perteneciente a la Facultad de la Salle, su único fin es determinar la necesidad que por lo tanto y hacer ingresa al aula, en el ejercicio docente, las técnicas, los métodos y las estrategias (procedimientos, modos de proceder del docente) como elementos indispensables para lograr aprendizajes significativos.

Se muestra de por medio de métodos y teorías, dejando la situación para el razonamiento y complementos de cada concepto y estrategias, estas estrategias deben orientarse y diseñar de tal manera que inciten a los participantes a aportar con sus propias conclusiones a través de la observación, analizar, opinar, investigar y dar las retroalimentaciones; descubrir conocimientos, actuar, apreciar, crear e figurarse, abordando las dimensiones específicas.

- La didáctica educativa, a fin de que el didáctico presenta o explica un contenido, este carácter de desempeño y dinámica de la acción educativa para colaborar sapiencias y lograr que el estudiante a la vez los haga suyos, debiendo partir de una voluntad planificada, sostenible, deliberada y elástico, en la indagación del aprendizaje de discernimiento propio y conjuntamente, para una alineación de los alumnos o estudiantes con una mentalidad de críticos, participativos, analíticos, reflexivos. Propositivos y proactivos, frente a la misma comprensión y a los inconvenientes de la sociedad, la ciencia, los métodos y el progreso humano.
- Las estrategias de enseñanza, de ambiente sistemático y compleja, responden necesariamente a un pensamiento de instrucción, a un modelo didáctico de formación

a unos argumentos situacionales y cognitivos, a unos estilos de instrucción y de aprendizaje; a unos sucesos verdaderas y culturales propias del contexto, no son ideales, eventualidad que se dan en una coherencia intra e interestratégica, dependiendo de la tarea educativa del instante. Para esta forma, conciliación y puesta en el trayecto está en manos del pedagógico, quien las consigue utilizar antes, mientras o después del acto didáctico de enseñanza y con propósitos cognitivos y metacognitivas.

Según Martínez - Chairez, Guevara - Araiza, & Valles - Ornelas (2016), hace referencia a los análisis de caracterización de los elementos que inciden en el cometido del docente tales como: academia, contexto, educativo, dirección, que necesitan ocuparse de forma colaborativa según los resultados obtenidos, comprobando que existe una asociación de 0,578 sobre el tiempo de labor profesor. Sin embargo, se brinda una significativa jerarquía a los medidores de las notas de los alumnos en sus evaluaciones estandarizadas a gran nivel, la dificultad se identifica en los diferentes informes que logran los niveles más alta en estas evaluaciones de ejecutar la calidad de la educación.

Según Romero (2014), explica en base a su estudio cuyo objetivo general fue de determinar los aspectos que se identifican en labor de los profesores en la categoría de categoría en los tres centros educativos del sector desde las perspectivas de los alumnos y directivos. La investigación fue de tipo con tipo exploratoria y de línea cuantitativa de tipo transversal, con una población a investigar lo conformaron directores y alumnos, la muestra no probabilística es la que permitió la selección intencional en los casos donde se incluye la muestra sobre la base conveniente y de este modo se cumplió las necesidades específicas, en este caso 3 directores y 100 estudiantes seleccionados de básica media de educación secundaria.

Para Retamozo (2018), en base a su trabajo de ocupación docente y la complacencia académica de los educandos del X ciclo de la jurisdicción de enfermería de la Universidad CV, cuyo propósito fue de conocer cuál era la relación que se tiene entre el desempeño docente y el esfuerzo académico de los alumnos. Este estudio tiene orientación cuantitativa, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La cantidad es de 68 estudiantes (34 estudiantes del turno de la mañana y 34 de la tarde) cuya información de datos se efectuó a través de la aplicación de encuestas y cuyo resultado de confianza se estableció mediante el capacidad de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.922 para la variable desempeño docente y 0,813 para la variable satisfacción académica.

Según Ventocilla (2014) Plantea el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera la comisión pedagógica pertenece a la calidad educativa de las instituciones educativas públicas? Con un estudio básico de nivel descriptivo, manipulando el método hipotético deductivo, efectuando el cálculo con las variables, teniendo como argumento la encuesta con el estudio no experimental, con asociación y de corte transversal. De una dimensión de 206 profesores con la muestra de 136 profesionales.

Según Verzosi (2012) explica el hecho de la falta de aplicación de estrategias metodológicas de enseñanza en el hábito de las Tics a los estudiantes de noveno año de formación general básica. Aplicando un estudio investigativo descriptivo y correlaciona, identificando la relación que existe entre las habilidades metodológicas que utilizan los profesores y el método de aprendizaje, con el respectivo análisis, se trabajó con un total de 15 docentes y 90 estudiantes de ambos sexos legalmente matriculados.

Según Chicaiza (2016), plantea el objetivo de establecer el acontecimiento de la motivación escolar en el desarrollo académico, es la investigación con un enfoque cualitativo y cuantitativo y un paradigma crítico, con el propósito de buscar en todo momento la correspondencia entre las variables, se formuló la hipótesis donde se aplicó una encuesta a 7 docentes y 655 estudiantes, utilizando el método del chi cuadrado para comprobar la hipótesis. Concluyendo lo siguiente:

- El ochenta y cinco por ciento de los alumnos mencionan que los profesionales suelen utilizar estrategias metodológicas activas, comisión que se debe tomar como referencia porque es un carácter esencial dentro de la motivación de los niño y niñas, pues estas estrategias metodológicas son esencial para su aprendizaje y construcción de su conocimiento dentro del aula de clases.
- Se identifica que el porcentaje de sesenta y nueve de los alumnos solo alcanza las nociones básicas en su rendimiento escolar según lo determina el Ministerio de Educación con la escala cuantitativa y cualitativa para el alcance de las metas establecidas dentro del currículo con los estándares de aprendizaje.
- La motivación escolar es una opción de procedimiento para concientizar a la colectividad principalmente al educativo para que motive al alumno para que logre obtenga los aprendizajes a lo largo del transcurso educativo y puede entrar decisiones favorables que beneficien su utilidad académica y su formación integral.

Según Chiavenato (2000), la estrategia es el medio vial adecuado en el proceso de las metas de la institución. Es la estrategia de combinar el entorno interno y el conocimiento usado por los líderes, de esta manera establecer principios de los medios y

las capacidades que ellos administran. Sin embargo, se puede utilizar para describir cómo lograr algo, donde se dirige la empresa, institución u organización.

Según Prieto (2013), indica a que el arte de direccionar las empresas necesitan enaminarse para cumplir sus metas. Esto significa que mediante la planificación inmediata y a largo plazo, también se relaciona con la institución con su ambiente, donde lleva a adoptar determinadas líneas de acción.

Con la aplicación de las diferentes capacitaciones el docente está listo para aplicar las estrategias aprendidas, así explotará las diferentes opiniones de los estudiantes. Su utilización permitirá explorar las destrezas de los estudiantes de manera que todos puedan tener la mayor predisposición para trabajar.

Según González (2003), indica que el carisma del docente se basa en aspectos intrínsecos durante la jornada laboral como un reto a la intelectualidad, autonomía y libertad para comprobar las ideas nuevas, en el desarrollo de la competencia profesional y de oportunidades de desarrollo, sintiendo el beneficio de la comunidad incidiendo en los sistemas educativos de los niños y adolescentes inclusive se desarrolla la creatividad.

Para Espinoza (2014), explica que la motivación es incentiva de la conducta del hombre en objetivos para lo cual se espera que su trabajo sea satisfactorio desde las necesidades básicas sean esto de tipo individual y social, que quede la oportunidad de tener iniciativas, con la necesidad de relacionarse con las sociedades y coparticipar de la utilidad en su entorno laboral y poder ejercer el trabajo en buenas condiciones, recibiendo su estímulo económico y social.

Según Ausubel (2007) manifiesta entre sus criterios que lo que se aprende depende en gran medida de lo que se conoce y el aprender, se relaciona con una adecuada información con conceptos relevantes que existen previamente a una estructura cognitiva. Con la táctica de aprendizaje que es un procedimiento para absorber lo sumamente importante y específico de un tema y un expediente esquemático para personificar un conjunto de sobresalientes teóricos enlazados y relacionados.

El ser humano es un ser sociable donde necesita expresar sus ideas interactuar con los diferentes grupos de su entorno, lo que este programa pretende es que el alumno tenga más motivación en el momento de aprender y que su hora de aprendizaje no sea cansosa ni aburrida.

Es importante mencionar que los docentes con vocación se identifican con un sentido de compromiso laboral, donde se desarrollan de una manera comprometida, aquí son funciones de alta presión a nivel macro o meso que los lleva a proceder de forma

contraria a los principios y su sentido de pertinencia, porque están presionados con sentimientos de culpa y la baja autoestima, porque se encuentran bajo un régimen educativo que no escucha razones, sino más bien se encuentran sometidos a políticas públicas o reformas de un gobierno de turno.

Según Manso (2002), indica que los factores de motivación son los que están asociados con las experiencias satisfactorias que las personas o empleadas comprometen y que son atribuidas a los contenidos de sus puestos de trabajo, que incluye los aspectos y características profesionales en su lugar de trabajo con el aspecto de su experiencia con las debidas oportunidades de desarrollo profesional propio que resulta del trabajo. Estos factores se encuentran presentes en el puesto de trabajo de tal manera que contribuyen a provocar un alto nivel de motivación al empleado, provocando a fortalecer su rendimiento.

Según López (2005), en la investigación de la competencia empresarial en el evento económico la dirección de los administradores se debe elaborar modos de liderazgos y las habilidades administrativas de alta vigencia y la práctica de los medios humanos. En el semblante de la motivación profesional se requiere una orientación que tomen en balance los factores personales y ambientales. Estas actividades de los aportes de un filósofo como Frederick Herzberg y el comentario de la tesis diseño y firmeza de un modelo para individualización la medición de los factores motivacionales de los recursos humanos según la teoría de F. Herzberg y la validez en este modelo, se identifiquen y la medición de los aspectos motivacionales de los colaboradores según esta teoría, estas motivaciones son de índole reflexivo. Por lo tanto, esta práctica y las investigaciones actuales identifican por estimulación como una parte clave que los directivos se agreguen en las interrelaciones de trabajo que crean y supervisan. La función organizacional de la dirección que comprende un proceso que influye en las personas que contribuyan a los objetivos de las personas y de la organización en conjunto, por lo tanto, se requiere por la creación y el mantenimiento para este contexto en el que las personas trabajan en equipos con el fin de obtener sus objetivos y metas de interés común.

El Comisionado de Frederick Irving Herzberg escrito por Manso (2002), indica que los factores de higiene son los que están asociados o relacionados con el sentido de las emociones negativas o de poca motivación que los trabajadores aseguran percibir en sus puestos y que lo atribuyen en el contexto de las funciones en el lugar de trabajo, donde abarcan los siguientes aspectos: la supervisión, las interrelaciones interpersonales, los

factores de condiciones físicas del trabajo, las prestaciones, las remuneraciones, las políticas y la seguridad en el trabajo con las prácticas administrativas de la institución.

Según Peter, R. A, Clifford C. W. G & Evans, C. S. (2002), indica que una Universidad que quiera manifestar a la apertura de la calidad académica, debe estar al tanto de forma exhaustiva donde se avance el efecto de la dinámica docente, siendo investigadores y de la comisión de los guías donde se desempeña la tarea profesional. Sin embargo, es importante instituir de la manera vehemente que proporcione datos válidos acerca de los métodos que contribuyen a conseguir los fines estratégicos de la institución, las formas que propician un adelanto continuo de los diferentes protocolos de enseñanza y aprendizaje, se debe tener carácter para involucrar a los comprometidos en el adiestramiento del liderazgo en la manera de organización, la responsabilidad de aquellos docentes, los sistemas de caracterización de las necesidades de alineación y el progreso, de tal manera se incentiva la disposición esperada y percibida en la calidad docente.

Para S. Robbins. & T Judge. (2009) manifiesta sobre la conducta organizacional, sabe sobre el resultado que poseen los individuos, los conjuntos y la organización sobre la actuación interiormente de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho discernimiento para optimizar la realidad de las organizaciones. El comportamiento dentro de las organizaciones, esto significa un área desigual de la práctica con un cuerpo común de conocimiento. En este caso estudia tres determinantes de la conducta en las colocaciones: personas, grupos y ordenación. Conjuntamente, el comportamiento organizacional emplea la comprensión que se obtiene referente los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las instituciones trabajen con más eficacia.

Según la teoría de Campo de Kurt Lewin citado por Sánchez (2018), afirma que la conducta y la actuación depende además de las tendencias y el ambiente, sino de las relaciones entre ambos, el principal aporte es de postular que el individuo y el entorno nunca deben verse como dos realidades separadas, estas actúan ente sí y que se modifican mutuamente en el mismo momento, Lewin llama a estudiar al individuo en función de esas dinámicas. Además, se debe comprender el comportamiento humano que incide en el ambiente laboral.

Sin embargo, para esta investigación se estudian sobre el aspecto laboral y el compromiso institucional considerado en la educación superior que, al no tener un buen ambiente dentro de las instituciones y un servicio de calidad, con respecto a la formación de profesionistas, se es casi imposible su trascendencia. Como primera instancia, se

describe la educación superior y estas teorías se fundamentan en el área de comprensión de la conducta organizacional en el que están implícitos el clima laboral y el compromiso organizacional y sus mecanismos.

Para Espinoza (2014), indica el trabajo del docente es un conjunto de actividades que ejecuta el maestro durante la realización de la ejecución de su trabajo pedagógico que se concreta en el método del desenvolvimiento de sus tareas cotidianas para tener los resultados en conseguir las metas y las visiones ilustrativas que corresponden a la altura educativa que trabaja estas acciones tienen además un carácter consiente individual y creativo. (p.7).

El desempeño docente lo realiza un docente que efectúa la difusión de una explícita ciencia o arte, por lo tanto, debe poseer habilidades pedagógicas para ser oficialmente efectivo del asunto de aprendizaje. Es importante indicar que el docente se fundamenta de la ilustración con su afán y profesionalismo entregado y que las competencias son de enseñar la asignatura de estudio de la manera positiva para el estudiante, con un desempeño técnico, éticos y socializando la educación.

Lo necesario para el docente es estar siempre actualizando los métodos de nociones y en las actualizaciones metodologías y tecnológicas educativas. Los profesionales o educadores no son especialmente aquellos conocedores de la información teórica en una disciplina sino los que constantemente y creativamente concentran a su labor la nueva información obtenida. En las actividades de los docentes es importante ser un entendido en aprender no solo una especialización sino otras áreas de conocimiento.

En resumen desde esta perspectiva el labor docente posee una fuerza de asociación, el dinamismo y la planificación debido a que el profesor debe cumplir las tareas entre ellos propiciando el favorable ambiente de trabajo donde los estudiantes se mantengan bien y en buenas asociación interpersonal mediante una adecuada comunicación pueden expresar sus ideas y sentimientos, sin temores pueden invitar activamente planificando y preparando las diligencias y las tareas de enseñanza y aprendizaje, de una forma constructiva decidiendo por sí mismo como se va enseñando cuando, como y donde, y con qué recursos se los puede hacer, de tal manera que se pueda motivar al estudiante hacia el aprendizaje que le permite desarrollar y adquirir conocimientos.

Para Picardo (2005), un conjunto de cualidades o características de la personalidad adquirida, organizada y desarrollada por un individuo en el curso de sus propias acciones mediante la educación y enseñanza.

En otro contexto a partir del asunto de estudio la actividad pedagógica en los procedimientos de alineación profesional, ejecutar un llamado a la inscripción de la monografía de la mente humana, a modo de eje intrínsecamente de la formación profesional para el adiestramiento catedráticos. La dimensión de educabilidad conveniente de los seres humanos tiene su definición cubierta la base de la contribución de distintas disciplinas científicas; sin embargo, muchas veces se ha concentrado con la prioridad en hechos psicológicos y filosóficos, sin suponer que lo biológico juega un rol dimensional. Muchas situaciones presentes en las actividades cotidianas del educando encuentran su inicio en la acción neuronal humana.

Por tal razón, la comprensión que profesor obtenga sobre sus particularidades, potencialidades y, por ende, sobre las contradicciones en los distintos ámbitos de la labor educativa le permite aumentar las diversas fuentes de comunicación e información en los procesos pedagógicos. Recapacitar en el incremento profesional del catedrático, exige crear y originar espacios de construcción del conocimiento acerca de la manera como los seres humanos se instruyen y los elementos que entrar en juego en dicho proceso vital. De hecho, el ambiente neuronal es uno de ellos, por eso la invitación a su investigación y estudio.

Sin embargo, para Porte y Lewar (citado en Betanzos y Paz, 2007), se identifica que la obligación como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien del establecimiento, el anhelo de persistir sus principales objetivos y valores corporativos.

Según Domínguez (2013) manifiesta algo importante sobre el encargo y el ambiente organizacional son condiciones que reflejan una etapa psicológica coherente entre los valores institucionales y los objetivos de un sistema. Entonces la existencia de un vínculo de causas para que un individuo o un conjunto de ellos, se sostengan con la responsabilidad en las instituciones donde se perciba un clima laboral favorable para toda la comunidad educativa, donde se pueda incrementar el compromiso. Con el estudio se muestra las relaciones de las dimensiones que se han observado durante la investigación, los hallazgos permiten señalar que los factores de las dimensiones del ambiente organizacional se correlacionan de manera significativa con el compromiso corporativo.

Según Werther, W. y Davis K.(2015), explica en este aspecto la valoración del desempeño representa el desempeño actual y anterior de un colaborador en relación con los estándares, acompañado de los reajustes necesarios y los estímulos para auxiliar a solventar las deficiencias en el desempeño y que continúe con un mejoramiento de forma

destacada, sirviendo para determinar quiénes merecen recibir aumentos salariales, formación y desarrollo.

En cambio para Montejo (2001), valorar el desempeño profesional es esencial para cualquier ordenación y que se sepan los resultados en el compromiso laboral de los colaboradores, aunque jamás ha sido un trabajo posible y varias veces la evaluación de ese desempeño deja mucho que desear en la experiencia similar de la gestión de las organizaciones, en integridad de que se trata de una actividad en la cual se entremezclan observaciones subjetivas que obstaculizan la propia valoración y prestan categoría a elementos que no se refieren directamente al rendimiento efectivo de los recursos humanos. Por eso se han planteado algunos métodos y en contexto, el ambiente mismo de las actividades, permite que cada organización adapte algunos de esos métodos o diseñe y aplique uno diferente ideado por sus líderes.

A continuación, se detallan los problemas

PG: ¿Existe relación en estrategias motivadoras y las actividades docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019?

PE1 ¿Cómo se relaciona factores de motivación y las actividades docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019?

PE2: ¿Cómo interfieren los factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019?

PE3: ¿Cómo interfieren el comportamiento organizacional y la actividad docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019?

A continuación, las hipótesis

H_i = Consta una relación positiva significativa con estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

H₀ = No hay una relación positiva significativa entre estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

H_{i1} = Hay correspondencia positiva significativa entre factores de higiene y el desempeño docente en la unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

H₀₁ = No hay relación positiva entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Hipótesis específica 2:

H_{i2} = Hay correspondencia real significativa con los factores de higiene y el desempeño docente de la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

H₀₂ = No hay correspondencia efectiva significativa con factores de higiene y el desempeño docente en la unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Hipótesis específica 3:

H₁₃ = Hay correspondencia real significativa con comportamiento organización y las actividades docentes en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

H₀₃ = Es nula la correspondencia positiva significativa con comportamiento organizacional y las actividades docentes en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Este estudio se justifica porque se basa en el fundamento científico de (Adama, 2018) e indica que las estrategias motivadoras se deben relacionar con el desempeño docente porque inicia un adecuado desempeño laboral, donde se pueda determinar estrategias, tomando en consideración las dimensiones, sirviendo de contribución teórica para otras investigaciones relacionadas al estudio.

La justificación práctica de este estudio establece entender los datos de los cuestionarios aplicados, para poder planificar y organizar las estrategias motivadora que permitan mejorar el desempeño docente durante su permanencia en la institución, lo que beneficia a la comunidad académica.

Este estudio realiza las premisas metodológicas probados sabiamente, se determina las dos variables que son: estrategias motivadoras con el desempeño docente en la unidad educativa Salinas Innova, mediante la aplicación de una metodológica donde posea características cuantitativas, con el método hipotético deductivo, el tipo de indagación básica, de diseño transicional, correlacional que aprovechará a otros estudios de investigaciones afines.

Limitaciones

Factor interno:

- Aprobación y Autorización con el permiso del rector para así ejecutar los experimentos en la institución pedagógica.
- Confidencialidad de las réplicas del cuestionario
- La poca colaboración y participación del encuestado.
- El tiempo establecido es muy corto para culminar el estudio.

Factor Externo:

- Inasistencia de algunos docentes dentro de la aplicación de encuestas.
- Ausencia de un asesor con directriz al tema en relación al cuerpo de estudio.

- Escasez de un lugar de investigación en estadística también se encontró dificultades para el término del informe.
- Escasas información sobre el tema de estudio.

Se establecieron los siguientes objetivos general y específicos:

OG: Identificar la coexistencia de la correspondencia entre las estrategias motivadoras con el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

A continuación, las metas específicas:

- Equilibrar la correspondencia entre factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Salinas Ecuador.
- Determinar la correspondencia entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador.
- Equilibrar la correspondencia entre el procedimiento empresarial y el desempeño de los catedráticos en la Unidad Salinas Innova Ecuador.

II. MÉTODO

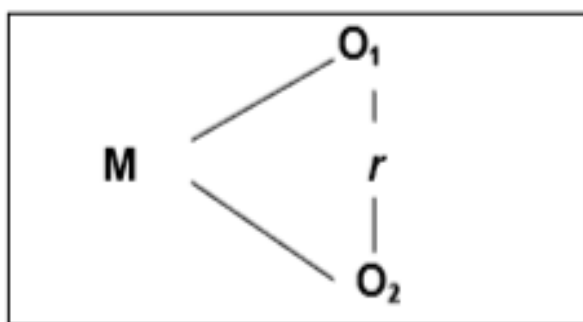
2.1 Tipo y Diseño de investigación

El esquema de indagación corresponde al correlacional de este modo se efectúa el análisis de la asociación y la correspondencia con las variables en cuestión, en la investigación reconocido la variable estrategia motivadoras y la variable desempeño docente. Nos lleva a la conclusión de la valoración de los resultados que se obtienen en la ejecución del programa SPSS 221 para ser alzados, analizados, debatiéndolos y confirmar para estar en argumento de exponer una mejor cuestión sobre la consistente de las estrategias motivadoras y desempeño formativo en la unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

La investigación tipo básica, esta exploración sondea el discernimiento teórico, tiene la esencia de provocar conocimientos nuevos, es exponer, se interesa por el aumento del conocimiento del contexto. En este asunto por estrategias motivadoras y desempeño docente en la organización objeto de esta búsqueda.

Con el actual diseño indagación se ubica transversal y correlacional. Estuvo el no experimental puesto que donde no se ha manejado nada de la variable estratégica motivadora para distinguir sus consecuencias en el desempeño docente. (Hernandez, Fernandez, & Bepista, 2014)

A continuación, el tipo de diseño correlacional:



Dónde:

M= Muestra

O₁ = 1 Variable (estrategias motivacionales)

O₂ = 2 Variable (desempeño docente)

r = Variable de estudio y su relación

2.2 Variables, operacionalización

Se ubica la variable de operación en exposición se hallan en la rúbrica de la indagación, con este fragmento del avance de la investigación se debe disgrega a términos más determinados o precisos para que accedan un control existente de las biografías.

Variable 1: Estrategias motivadora

Variable 2: desempeño docente

Definición conceptual:

Según Picardo (2005) indica Estrategia motivadora es: conjunto de elementos que impulsa al ser humano en el campo educativo para tomar una acción en asumir una posición o situación nueva.

Para Picardo (2005) declara que el desempeño docente es: la actividad de enseñanza de un docente con preparación, competencia y especialización que presta servicio público en el campo educativo.

Definición operacional:

Estrategias motivadoras:

Son los aspectos de motivación, factores de higiene que permite un adecuado comportamiento organizacional de los docentes.

Desempeño docente:

Es la actividad laboral en el campo educativo que se la desempeña con capacidad pedagógica, compromiso institucional de acuerdo a una evaluación.

2.3 Operacionalización, variables.

Tabla 1 Instrumentación de variable 1: estrategias motivadoras.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Extensión	Señalizador	Escala de medición
Estrategias motivadoras	Es un ligado de elementos que impulsa al ser humano en el campo educativo para tomar una acción en asumir una posición o situación nueva (Picardo, 2005, pág. 25).	Son los factores de motivación, factores de higiene que permite un comportamiento organizacional de los docentes	Factores de motivación Factores de higiene Comportamiento organizacional	de • Recursos didácticos e infraestructura • Tipos de pedagogía • Niveles de organización	Ordinal Escala de Likert

Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

Tabla 2 Instrumentación de la variable 2: Desempeño docente

Variable	Precisar conceptual	Definición operacional	Extensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	La actividad de enseñanza de un docente con preparación, competencia y especialización que presta servicio público en el campo educativo (Picardo, 2005).	La actividad laboral en el campo educativo que se la desempeña con capacidad pedagógica, compromiso institucional de acuerdo a una evaluación	Capacidad pedagógica Compromiso Institucional Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de Cualidades • Factores de Competencia • Proceso de enseñanza 	Ordinal Escala de Likert

Elaborado por Lisbeth Reyes Lindao

2.4 Población y muestra

Identificando la muestra a investigar según R Hernandez. (2014), sostiene que la población es un conjunto al que se pretende sistematizar los efectos de una responsabilidad de una investigación. En este tema el actual estudio está compuesta por el conjunto de los catedráticos. Se determina la muestra y proporcionada las particularidades de la población se ha considerado el nmero total como la muestra para efectuar el estudio.

En la presente investigación la población y la muestra estuvo conformado de miembros del cuerpo docente de la Institución Salinas Innova de Ecuador, expresados en la tabla 3:

Tabla 3 Población a investigar

ACTORES EDUCATIVOS	Total, de docentes
Docentes	20
Total	20

Fuente: Salinas Innova Colegio, secretaria

Elaborado: Lisbeth Reyes Lindao

La muestra

El uso de la muestra, por ser una masa finita influyente, no se ejecutó ningún procedimiento para obtenerla, por ello, se resolvió efectuar la encuesta a todos los catedráticos (20) por criterio e interés del investigador (Mendez, 2012).

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

Las metodologías de recaudación de datos según Barreto (2013), muestra que son las ilustraciones que usan para recoger información según el ambiente del trabajo a indagar.

Esta técnica se utiliza para la encuesta según Bernal (2010), siendo un instrumento que se usa con el único fin de conseguir datos e investigación primaria para la indagación (245p.).

Basados en Hernández R, (2014) Los instrumentos para esta investigación que se aplica, son los resultados de articulación entre las características conceptuales y las interrogantes de investigación.

Un cuestionario que se utiliza según Bernal (2010), es un agregado de preguntas diseñadas para recoger información necesaria que ayuda a conseguir el objetivo primordial y subsiguiente de la indagación (245p.).

Mediante el estudio utilizaron dos informes el inicial para la variable estrategia motivadora, este mismo que contiene 15 ítems, con tres dimensiones: factores de motivación, factores de higiene y comportamiento organizacional, y el segundo una lista de verificación para la observación de la variable 1 que consta 15 ítems y comprende tres dimensiones: capacidad pedagógica, compromiso institucional y evaluación.

Según su validez:

Se puede observar en el cuadro 4, para validez del contenido se usó el discernimiento de juicio de expertos, que es una técnica que pide el criterio y la resolución de especialistas, las herramientas diseñadas para el objetivo propuesto.

Tabla 4 Resultado de la validez de comprendido del instrumento estrategia motivadora

Nombre del experto	Resultado
Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza	Adecuado
Mg. Letty Gisela Alejandro Orrala	Adecuado
MSc. Abraham Segarra Murga	Adecuado

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado: Lisbeth Reyes Lindao

Tabla 5 La importancia de comprendido del instrumento desempeño docente

Nombre del especialista	Resultado
Dr. Mario Napoleón Briones	Adecuado
Mg. Letty Gisela Alejandro Orrala	Adecuado
MSc. Abraham Segarra Murga	Adecuado

Fuente: Datos de la investigación
Elaborado: Lisbeth Reyes Lindao

Como se observa en el cuadro 4 y 5 muestra el monto de calificaciones categóricas de las variables estrategia motivadora y desempeño docente por los expertos señalaron que la validez de contenido es el adecuado al modelo de estudio.

Confiabilidad

Para establecer la fiabilidad de la herramienta se realizó una prueba piloto y con dichos resultados se procedió a edificar una base de datos y para la determinación de la confiabilidad de dichos datos se usó el coeficiente alfa de Cronbach (α), por alternar de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 6 Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Estrategia motivadora	0,872	15
Desempeño docente	0,890	15

Fuente: SPSS, base de datos

En el recuadro 6 observamos, para las herramientas estrategia motivadora el coeficiente alfa de Cronbach dio como consecuencia un valor de 0,872, el cual indica que la herramienta utilizada ha sido confidencial (muy alta confiabilidad), cuyas conclusiones de la indagación. Con la misma manera, con la variable desempeño docente, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,890.

2.6 Métodos de análisis de datos

En esta investigación se utiliza la metodología hipotética deductiva y según Bisquerra (2010) indica que con la investigación de casos individuales que se plantea una problemática, a través de un transcurso de incitación, con el comienzo del marco teórico se formula una hipótesis mediante una consideración deductiva.

A continuación, para el análisis de datos, se ejecuta por medio de cuadros de frecuencia y imágenes con sus respectivos análisis y comentarios, para la prueba de hipótesis se tiene en balance el análisis paramétrico y no paramétrico. En esta fase es necesario efectuar la prueba de confiabilidad, mostrando las pruebas con 22 docentes con las características similares que han sido encuestados, con estos, las consecuencias reposarán acumulados en una base de datos. En el estudio descriptivo que se ejecutó fue el Alfa de Cronbach por poseer los niveles de cálculo ordinales.

Tabla 7 Valoración de correlación de Pearson

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

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado: Lisbeth Reyes Lindao

Es importante que los aspectos éticos es el respeto de la autoría de varios criterios consultados mediante bibliografía documental, usando la norma APA, sexta edición, conservando el derecho de los autores y el aporte intelectual.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Determinar entre las estrategias motivadoras y las actividades docentes de la Unidad Salinas Innova, Ecuador, 2019.

Tabla 8 Correspondencia entre estrategias motivadoras y desempeño docente

		Desempeño Docente						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Estrategias motivadoras	Bajo	4	20	0	0	0	0	4	20
	Medio	0	0	10	50	1	5	11	55
	Alto	0	0	0	0	5	25	5	25
Total		4	20	10	50	6	30	20	100

Fuente: Base de datos de los encuestados a docentes
Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

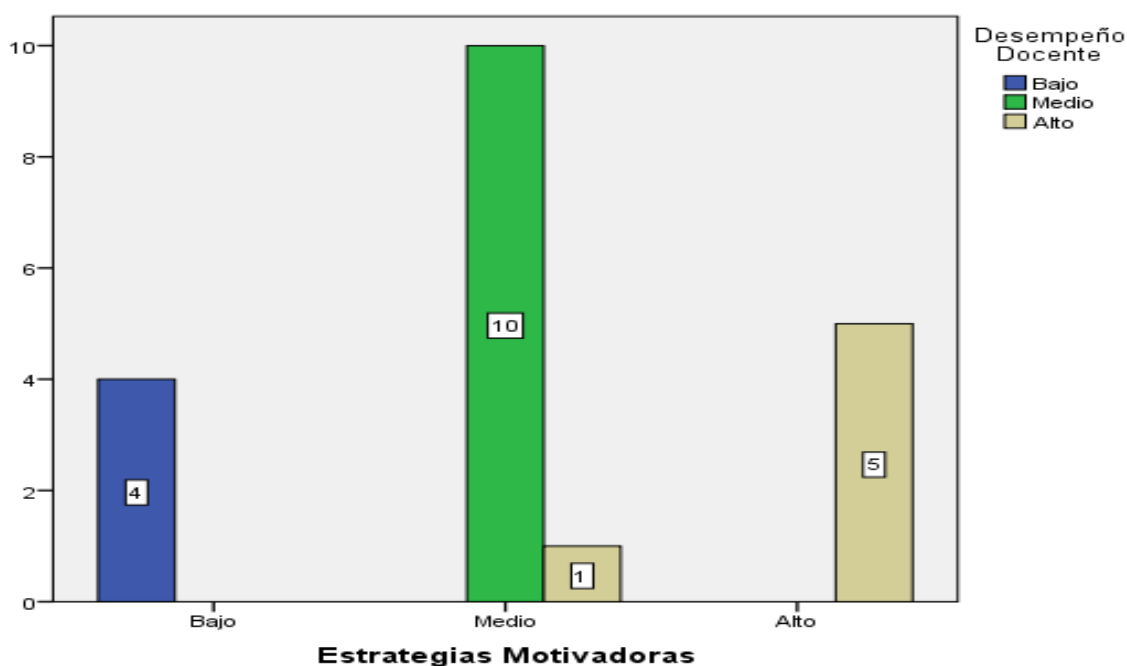


Figura 1 Relación entre las variables principales

Interpretación:

En la tabla 8 se puede observar con la figura 1, que el 55% (11) de los catedráticos en la unidad Salinas Innova concuerdan en valorar como medio la Altura de las Estrategias motivadoras, lo que hace considerar que se debe dar más énfasis a la importancia de aplicar las estrategias durante la jornada escolar, Por otro lado, el 50% (10) docentes evaluando en el nivel medio el desempeño docente, interpretando la obligación de potencializar la actualización de conocimientos en estrategias de como dictar la clase.

Los objetivos específicos

Equilibrar la relación con los factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova, Ecuador, 2019

Tabla 9 Correspondencia con relación entre factores de la motivación y el desempeño docente

		Desempeño Docente						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Factores de Motivación	Bajo	4	20	0	0	0	0	4	20
	Medio	0	0	9	45	0	0	9	45
	Alto	0	0	1	5	6	0	7	35
Total		4	20	10	50	6	0	20	100

Fuente: Base de datos de los encuestados a docentes
Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

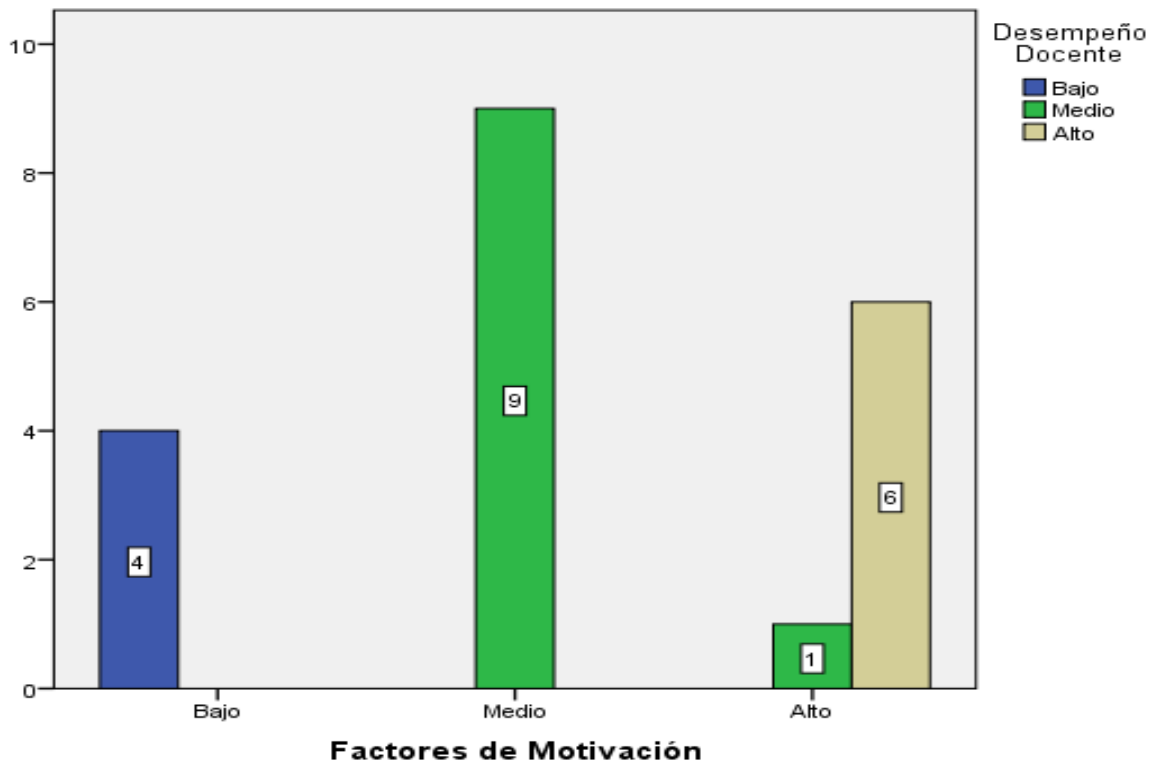


Figura 2 Relación entre las variables principales

Interpretación:

La tabla 9 y figura 3 describen que el 45% (9) de los catedráticos del colegio en estudio coinciden en valorar en el nivel medio la dimensión Factores de motivación, por lo que es necesario identificar las estrategias necesarias para ser aplicadas durante la jornada escolar. Por otro lado, en este mismo periodo, el 50% (10) de los docentes calificaron como medio alto el desempeño de los docentes.

El objetivo fijado 2:

Determinar la correspondencia entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova, Ecuador 2019.

Tabla 10 Correspondencia con factores de higiene y el desempeño docente

		Desempeño Docente						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Factores de Higiene	Bajo	4	20	1	5	0	0	5	25
	Medio	0	0	9	45	4	20	13	65
	Alto	0	0	0	0	2	10	2	10
Total		4	20	10	50	6	30	20	100

Fuente: Base de datos de los encuestados a docentes

Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

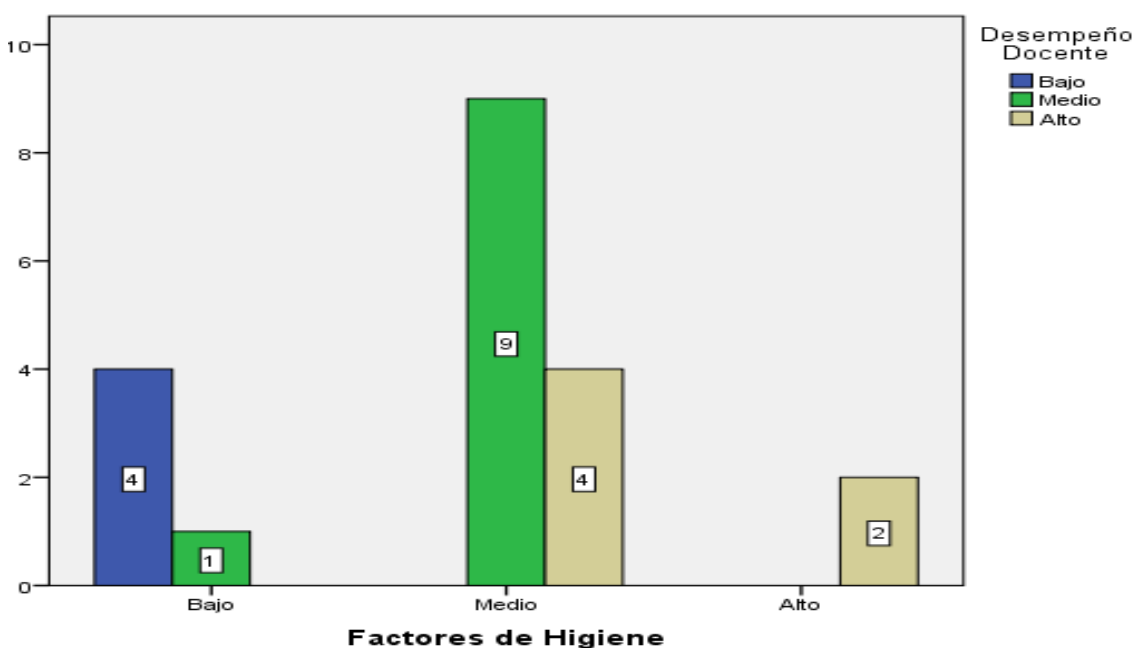


Figura 3 Relación entre Factores de Higiene y Desempeño Docente

Apreciación:

En la tabla número 10 y imagen 3, se describe que el 65% (13) de los catedráticos coinciden en evaluar como medio bajo la elevación de la dimensión factores de higiene en la unidad educativa Salinas Innova, por lo que se hace necesario consideran la supervisión durante la jornada escolar, las relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo, las prestaciones y las remuneraciones. Por otro lado, el 50% (10) de los docentes consideraron que es medio alto la elevación de desempeño docente.

El objetivo específico 3:

Establecer su correspondencia que consta entre el comportamiento organizacional con el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova, Ecuador, 2019.

Tabla 11 Relación de comportamiento organizacional y el desempeño docente

		Desempeño Docente						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Comportamiento Organizacional	Bajo	4	20	0	0	0	0	4	20
	Medio	0	0	10	50	2	10	12	60
	Alto	0	0	0	0	4	20	4	20
General		4	20	10	50	6	30	20	100

Fuente: Base de datos de los encuestados a docentes
Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

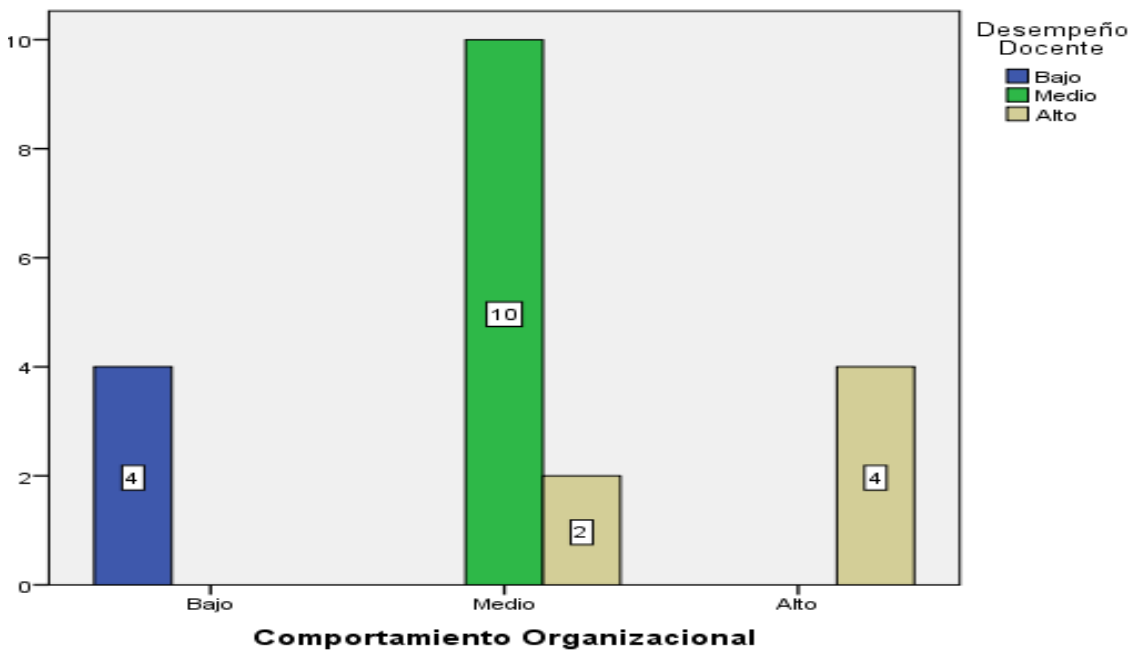


Figura 4 Nivel de Relación entre comportamiento organizacional y Desempeño docente

Interpretación:

En el cuadro 11 y figura 4, se puntualiza que el 60% (12) de los catedráticos consultados coinciden con la evaluación como medio el nivel de la extensión comportamiento organizacional de la Unidad educativa Salinas Innova. Por otro lado, el 50% (10) de los docentes manifestaron su calificación como medio el nivel del desempeño docente.

Esquema Inferencial.

La hipótesis general:

H_i = Consta la correspondencia positiva relativa con estrategia motivadora y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

H₀ = Es nula la correspondencia positiva relevante entre estrategia motivadora y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Tabla 12 Correspondencia entre estrategias motivadoras y el desempeño docente
Correlaciones

		Estrategia Motivadora	Desempeño Docente
Estrategia	Correlación de Pearson	1	,913**
Motivadora	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,913**	1
Docente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La semejanza es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS, encuesta aplicada
Elaborada: Lisbeth Reyes Lindao

Interpretación:

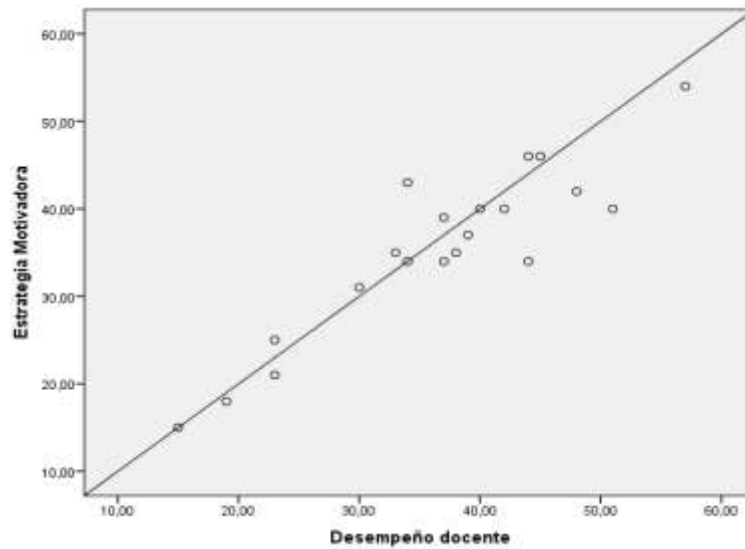
En el cuadro 12 notamos observa, el computo de la correlación de Pearson entre estrategia motivadora con el desempeño docente, es 0,913 (correlación muy alta) donde los 20 colaboradores investigados. El P valor o sig. (bilateral) derivado que reflejo 0,000 se comprueba con la medida de SPSS (1%= 0,01)

Decisión estadística:

Para conseguir la asimilación de disminución a 0,913, estableciendo la existencia una correspondencia significativa de 0,01 lo que nos da que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral, se rechaza la hipótesis frecuente nula: Por lo tanto, es nula la relación positiva significativa con estrategia motivadora y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019. Por lo tanto, demostrando que la elevación de significancia (SIG = 0,000) es menor que el p valor 0,05 aceptando la presunción corriente positiva:

H_i = Concorre una conexión positiva significativa con estrategia motivadora y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

**Figura 5 Diagrama de dispersión lineal: Estrategia Motivadora y la variable 2
Desempeño docente.**



Apreciación

Considerando aquellos puntos marcados, en el diagrama se observa que los puntos marcados, concurre una relación positiva entre las variables, siendo una correspondencia real continúa.

Hipótesis específica 1:

H₁₁ = Tienen correspondencia positiva significativa con factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova ecuador, 2019.

H₀₁ = Es nula la correspondencia positiva significativa entre factores de motivación con el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Tabla 13 La correspondencia entre didáctica y desempeño docente.

Correlaciones			
Factores de motivación	de	Correlación de Pearson	de Factores de Desempeño Docente
		Sig. (bilateral)	1 ,889
		N	,000 20
Desempeño Docente		Correlación de Pearson	de ,889
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Fuente: SPSS base de datos, encuesta aplicada
Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

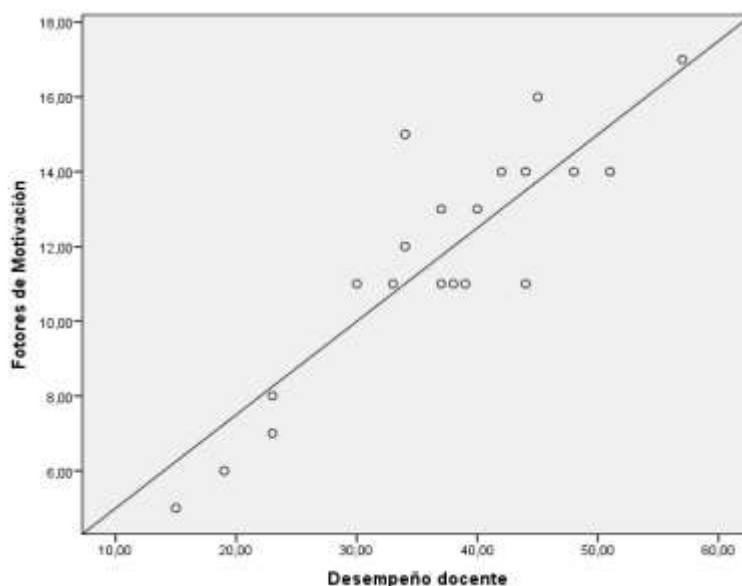
Apreciación

La tabla 13, nos muestra que el coeficiente según la semejanza de Pearson entre factores de motivación y desempeño docente, resulta en ,889 (correlación muy alta) entonces los 20 colaboradores investigados. Con P valor o sig. (bilateral) derivado que resultado 0,000 se comprueba con la medida de SPSS (1% = 0,01).

Decisión estadística:

Cuando conseguimos esa asimilación menos a 0,889, estableciendo la existencia una correspondencia significativa de 0,01 lo que revela que el 99,99% a dos colas bilateral, rechazando la hipótesis específica nula: H_0 = Es nula la relación positiva significativa con factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019. El sig. es menor que el p valor 0,05, aceptando la hipótesis específica positiva 1: H_1 Existe correspondencia positiva significativa con los factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Figura 6 Dibujo de dispersión lineal Dimensión Factores de motivación y la variable 2 desempeño docente.



Apreciación:

Se observa que el esquema obtenido más la apreciación a los sitios o marcadores, se logra estimar el grado de correspondencia entre estrategia y desempeño docente, consta una correspondencia lineal positiva que resulta en las dimensiones dibujadas y por la cantidad es una correlación positiva.

Hipótesis específica 2:

H_{i1} = Consta con una relación positiva significativa con los factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

H_{01} = No consta relación positiva indicadora entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

Tabla 14 La relación entre pedagogía y desempeño docente.

Correlaciones			Factores de higiene	Desempeño docente
Factores de higiene	Correlación de Pearson		1	,962
	Sig. (bilateral)			,000
	N		20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson		,962	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		20	20

Fuente: SPSS, encuesta aplicada

Elaborada por: Lisbeth Reyes Lindao

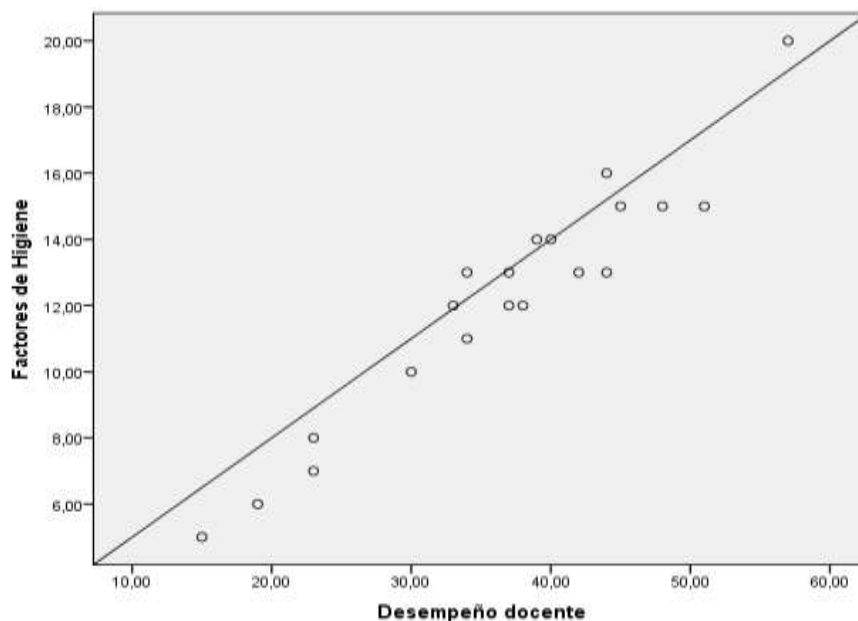
Apreciación

En el cuadro 14, se observó el coeficiente como la correspondencia de Pearson entre factores de Higiene y desempeño docente, resultando 0,962 (correlación muy alta) entonces los 20 colaboradores investigados. El P valor o sig. (bilateral) derivado que resultado 0,000 se coteja con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)

Decisión estadística:

Cuando conseguimos en esa asimilación menos de 0,962 estableciendo la existencia de una correspondencia significativa de 0,01, lo que muestra que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral, se rechaza la hipótesis específica nula 1: H_0 = Es nula la relación positiva significativa con los factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019. (SIG = 0,000) es menor que el p valor 0,05, aceptando la hipótesis específica positiva 1: H_1 = consta la relación positiva significativa entre los factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Figura 7 Diagrama de dispersión lineal de la extensión factores de higiene y la segunda variable Desempeño docente.



Apreciación

Podemos observar en la figura7, y teniendo en cuenta los puntos se puede considerar el grado de correspondencia entre estrategias motivadoras y desempeño docente, concurre una relación lineal positiva con las variables graficadas y por la cantidad es una correspondencia positiva.

Hipótesis específica 3:

H_{i1} = Consta de una relación positiva significativa con el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019

H_{01} =Es nula la relación positiva indicadora entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Tabla 15 Correspondencia con organización y desempeño docente

Correlaciones		Comportamiento organizacional	Desempeño docente
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,810
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,810	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Fuente: Base de datos de los encuestados a docentes
Elaborado por: Lisbeth Reyes Lindao

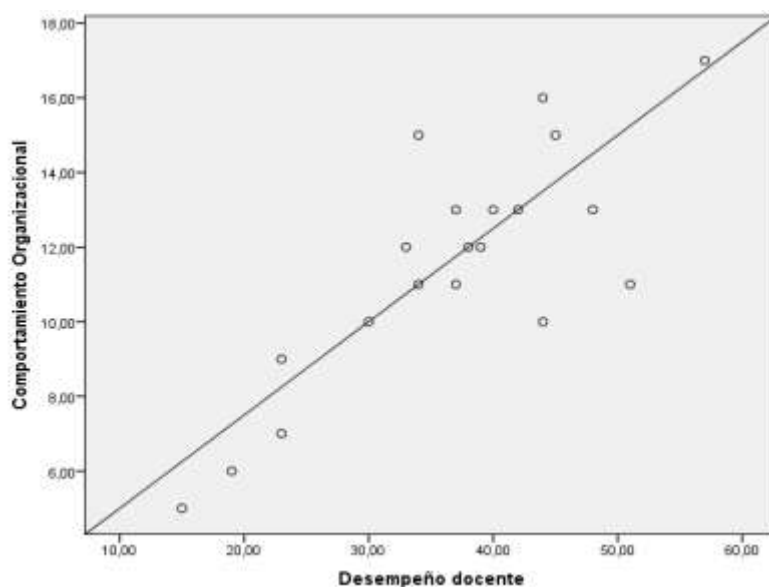
Apreciación

Con el cuadro 15, se mostró el coeficiente como la correlación de Pearson con comportamiento organizacional y desempeño docente, resultando en 0,889 (correlación muy alta) sobre los 20 colaboradores investigados. El P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto 0,000 se comprueba con el parámetro de SPSS (1% = 0,01)

Decisión estadística:

Al conseguir ese balance menos a 0,889, estableciendo que consta una correlación significativa de 0,01 lo que revela que el 99,99% (0,99) a dos colas o bilateral, rechaza la hipótesis específica nula = Es nula la relación positiva significativa con el comportamiento organizacional y desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019. Siendo menor que el p valor 0,05, admitiendo la hipótesis específica positiva 1: H_1 = Tiene una correspondencia positiva significativa con el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova Ecuador, 2019.

Figura 8 Diagrama de dispersión de la dimensión Comportamiento organizacional y la variable 2 Desempeño docente



Apreciación

Se observa según el diagrama más los puntos o contrastes, se puede considerar el grado de correspondencia entre estrategia motivadora y desempeño docente, existiendo una correspondencia lineal positiva con las variables graficadas y, por lo tanto, estableciendo la correlación positiva.

IV. DISCUSIÓN

Con presente discusión se analiza y argumenta la correlación entre estrategia motivadora y variable desempeño docente de la Unidad Salinas Innova- 2019, para ello se analiza los resultados estadísticos objetivos en coincidencia con los objetivos en la investigación, avanzando de lo general a lo particular.

Para acordar la relación con las estrategias motivadoras y el desempeño docente de la Unidad Educativa Innova, Ecuador, 2019. Como lo describe la tabla 8, el 55% (11) docentes concuerdan en evaluar como medio el nivel de las estrategias motivadoras, sin embargo el 50% (10) docentes evaluar en nivel medio el desempeño docente, por lo tanto concuerda, con lo que indica Huneault (2009), donde propone opiniones y criterios para alentar la motivación intrínseca de los alumnos, considerando los factores de interés de autonomía de relevancia, de sentimiento de competencias y de reducción de la ansiedad, también se han mencionado estrategias para potencializar los conocimientos en la jornada escolar.

En concordancia de empatar la correspondencia entre factores de motivación con el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova, Ecuador, 2019. Cuyos resultados obtenidos sobre la dimensión factores de motivación según la tabla 9, el 45% (9) docentes coinciden en evaluar el nivel medio, Por lo tanto, coincide con lo que manifiesta Manso J. (2002) que los factores de motivación son los que permanecen asociados con las experiencias gratas que las personas o practicantes experimentan y que son atribuidas a los contenidos de sus puestos de trabajo, que incluye los factores como la sensación de la realización personal que se obtiene en el puesto laboral, reconocimiento a su desempeño.

En concordancia, de establecer la correspondencia entre factores de higiene con el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova, Ecuador 2019. Donde los resultados obtenidos por la dimensión factores de higiene según la tabla 10 el 65% concuerdan en evaluar la supervisión durante la jornada escolar, las condiciones, las prestaciones y las remuneraciones. Por lo tanto, coincide con lo que manifiesta Peters, R. A., Clifford, C. W. G., & Evans, C. S. (2002) indica que es importante estableciendo un método riguroso para proponer una información concisa y bastante acerca de los procesos que ayudan a lograr los objetivos transcendentales de la universidad, los medios que propician la mejora continua de los protocolos de enseñanza-aprendizaje, el modo en que se involucran los comprometidos en el ejercicio del liderazgo en la organización, el compromiso de los profesores, los métodos de caracterización de necesidades de

alineación y desarrollo y las maneras en que se estimula la calidad esperada y percibida y la excelencia docente con el reconocimiento.

En concordancia de instaurar la correspondencia que consta entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Salinas Innova, Ecuador 2019. Con los datos obtenidos en la tabla 11, donde se describe que el 60% (12) catedráticos coinciden en evaluar en el altura medio la dimensión comportamiento organizacional, por lo tanto coincide, con lo que indica la teoría de Campo de Kurt Lewin citado por Sánchez E. (2018), manifiesta que la conducta no solo obedece de los movimientos y el ambiente, sino también las relación entre parejas, el principal aporte es de postular que el individuo y el entorno nunca deben verse como dos realidades separadas, estas actúan entre si y que se modifican mutuamente en el mismo momento, Lewin llama a estudiar al individuo en función de esas dinámicas. Además, se debe comprender el comportamiento humano que incide en el ambiente laboral.

V. CONCLUSIONES

1. La conclusión general de constituir la correspondencia entre las variables estrategias motivadoras y desempeño docente en el establecimiento de investigación, los resultados obtenidos manifiestan la objetividad de la relación significativa, dónde la tabla 12 muestra el valor r de Pearson 0,913 y el nivel de significancia 0,000 estableciéndose en una correlación alta, directa, significativa, admitiendo la hipótesis de indagación y se impugna la nula.
2. Concuenda he identifica la relación con las variables factores de motivación y el desempeño docente en la institución educativa investigada, los datos que se obtuvieron demuestran la correspondencia que consta entre los factores de motivación y el desempeño docente según la tabla13, $r = 0,889$ y significancia 0,000 determinan una asociación o relación alta, significativa directa de 0,01, lo que permite aceptar la hipótesis específica, con estos valores descriptivos se expresa que los factores de motivación inciden en el desempeño docente logrando de esta manera que exista compromiso y responsabilidad para conseguir los objetivos estratégicos de la institución.
3. Con la concordancia a definir la relación entre el factor de higiene y la variable desempeño docente en la institución investigada, los datos obtenidos se constata la existencia de una relación significativa, porque los valores que indica la tabla 14 $r = 0,962$ determinan una asociación alta, directa significativa de 0,01, estimando así aceptar la hipótesis específica 2 por lo que los referentes teóricos tales como Frederick Irving, la influencia de las relaciones interpersonales , las remuneraciones, las condiciones físicas, las prestaciones, las políticas y la seguridad en el trabajo coOn una adecuada prácticas administrativas de la institución para los fines educativos.
4. En concordancia sobre el objetivo específico número 2, construir la relación entre el comportamiento organizacional con la actividad docente en el instituto de investigación, los resultados obtenidos según la tabla 15, $r = 0,910$, dónde se determinan la correlación alta, directa significativa, permitiendo aceptar la hipótesis específica, mostrando el comportamiento organizacional relacionando significativamente con el desempeño docente, donde influye de modo positiva para el cumplimiento del propósito de aplicar los conocimientos y habilidades profesionales mejorando la efectividad en las instituciones educativas.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Unidad Educativa Salinas Innova, mediante los directivos deberá motivar al personal docente con un ambiente adecuado, donde puedan desarrollar sus competencias con los estudiantes de una manera interactiva, proporcionando los recursos didácticos, pedagógicos, tecnológicos, entre otros, en la institución educativa, considerando una adecuada contextualización del desempeño docente en base a la responsabilidad, dinamismo y planificación, durante la jornada escolar y que las estrategias motivadoras sean partes de las actividades académicas para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.
2. La Unidad Salinas Innova, por medio de los directivos deberán aplicar estrategias motivadoras desde la perspectiva de los factores de motivación, para que el docente, potencialice su trabajo debido a el reconocimiento a su trabajo y desempeño, por lo tanto la importancia y trascendente de la obra que se realiza, la ascendiente responsabilidad de que es esencia por parte de la trayectoria asociativo y las oportunidades de adelanto profesional, debiendo incorporar talleres de motivación intrínseca a los docentes donde se puedan desarrollar sus actividades de una manera comprometida, desarrollando sus habilidades y capacidades en beneficio de la comunidad estudiantil, reconociendo el trabajo de sus docentes con menciones honoríficas, reconocimientos, premios, incentivos económicos para mantenerse en el lugar de trabajo creándole un sentido de pertinencia.
3. La Unidad Educativa Salinas Innova, por medio de los directivos brindara capacitaciones permanentes a los docentes para que apliquen estrategias aprendidas a sus estudiantes, tomando en cuenta los factores de higiene que brinde la seguridad laboral a través de remuneraciones justas y condiciones laborales adecuadas, motivándolos continuamente para que se conviertan en entes multiplicadores para lograr los objetivos institucionales. Siendo necesaria e importante aplicar la monografía de indagaciones antepuestas, estudio de la correspondencia de las variables, que ayuden a los catedráticos relacionar el conocimiento o saber de la situación presente valorando las causas y derivaciones en la toma de disposiciones sobre las estrategias motivadoras y adaptándolos como objetivos institucionales para que los estudiantes se sientan motivado debido al desempeño docente que realiza los profesores a cargo donde se fortalece el aprendizaje y enseñanza.

4. La Unidad Educativa Salinas Innova, por medio de los directivos, considere importante el aspecto del comportamiento organizacional durante la jornada escolar, debido a que los docentes son ejemplo de superación y responsabilidad, con los datos obtenidos, es importante que la institución elabore una guía metodológica que contengan estrategias motivadoras para que los estudiantes sean los beneficiados, tomando en cuenta las diferentes dimensiones, criterios e indicadores de evaluación para establecer un desempeño docente ideal en beneficio de la comunidad estudiantil.

REFERENCIAS

- Adama, J. (2018). *Estrategias motivacionales y desarrollo de capacidades matemáticas en los estudiantes del II ciclo, Escuela de Ingeniería Civil, Universidad César Vallejo, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ausubel, D. (2007). *Teoría constructivista del aprendizaje*.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Bermúdez, D. (2015). *Estrategias Motivacionales Dirigidas a estudiantes del Ciclo Básico, Inscritos en la Carrera de Contaduría Pública*. Bárbula: Universidad de Carabobo.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- Chicaiza. (2016). *La motivación escolar y el rendimiento académico de los niños y niñas de educación general básica de la unidad educativa*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Chicaiza, M. (2016). *La motivación escolar y el rendimiento académico de los niños y niñas de educación general básica de la unidad educativa*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Definición ABC, D. (2010). *Definiciones*. Colombia: Virtual.
- Del Cid, K. (2010). *La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos*. San Pedro: Universidad Pedagógica Nacional.
- Domínguez, L. R. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de Administración*. Revista Nacional de Administración.
- Domínguez, L. R., Ramírez, Á. F., & García, A. (2013). *El Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de Administración*.
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Gonzalez, M. C. (2003). *Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos actuales*. México D.F.: ESE .

- Gonzalez, M. C. (2003). *Claves para favorecer la motivacion de los profesores ante los retos actuales*. México D. F.: ESE.
- Hernandez Roberto. (2014). *Metodologia de la Investigaci3n: Sexta Edici3n*. México D.F.: McGrawHill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Bepista, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Huneault, C. (2009). *Estrategias motivacionales en el aula de ELE* . Montreal: Universidad de Montreal.
- Jim3nez Espinoza, E. I. (2014). Desarrollo Personal y Profesional: Aportes de la Orientaci3n . *Revista Investigativas en Educaci3n*, 4-5.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2008). *Elementos de Administraci3n*. La Habana: Editorial. MES.
- Lopez, M. (2005). *Motivacion Laboral y de Gestion*. Madrid: Revista de invstigacion de la Facultad de Ciencias Administrativas.
- Lopez, M. (2005). *Motivaci3n Laboral y de Gesti3n* . Madrid: Revista de Investigaci3n de La Facultad de Ciencias Administrativas.
- Manso, j. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellin: Revista Universidad EAFIT.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellin: Reista Uniersidad EAFIT.
- Mart3nez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). *El desempe1o docente y la calidad educativa*. M3xico D.F.: Revista Ra Ximhai.
- Mart3nez - Chairez, Guadalupe Iv3n; Guevara - Araiza, Albertico; Valles - Ornelas, Mar3a. (2016). *El desempe1o docente y la calidad educativa*. M3xico D.F.: Revista Ra Ximhai.
- Mendez, C. (2012). *Metodologia, Dise1o y Desarrollo del Proceso de investigacion*. Espa1a: Limusa, Quinta Edicion.
- Ministerio de Educaci3n. (2017). *Indicadores Educativos 2016 - 2017*. Quito.
- Monferrer, E. (2013). *Formaci3n permanente en la docencia: Necesidad de aprendizaje de t3cnicas de comunicaci3n interpersonal para aplicar en el aula*. Madrid: Universidad Complutense.
- Montejo, A. (2001). *Evaluaci3n de desempe1o laboral* . California: Charles-Henri.
- Montoya, M. (2013). *Papel del profesor en las condiciones actualde de la pr3ctica docente en nivel secundario en M3xico*. Atizap3n: Universidad Tecvirtual.

- Moreno, J. A. (2013). *Relación del feed-back y las barreras de comunicación del docente con la motivación intrínseca de estudiantes adolescentes de educación física*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Núñez, M. S. (2012). *La planificación docente en el proceso de aprendizaje de los alumnos de educación media colombiana*. Maracaibo: Luz Repositorio académico.
- Ocampo, W. (2016). *"El desempeño docente y su relación con el aprendizaje en el curso de administración de los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, Chorrillos, 2012"*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ojeda, A. (2007). *Los mapas conceptuales: una poderosa herramienta para el aprendizaje significativo*. La Habana: Acimed.
- Peters, R. A., Clifford C. W. G & Evans, C. S. (2002). *Measuring the structure of dynamic visual signals*. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/anbe.2002.3015>
- Peters, R. A., Clifford, C. W. G., & Evans, C. S. . (2002). Obtenido de *Measuring the structure of dynamic visual signals. Animal Behaviour* . : <https://doi.org/10.1006/anbe.2002.3015>
- Picardo, O. (2005). *Diccionario pedagógico*. San Salvador: Centro de Investigación Educativa.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Retamozo, E. (2018). *Desempeño docente y la satisfacción académica de las estudiantes del X ciclo de la facultad de enfermería de la universidad Cesar Vallejo Lima Norte – 2018*. Lima: UCV.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D. F: 13a edición in comportamiento organizacional.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* . México D.F.: 13a edición. In *Comportamiento Organizacional*.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Salazar, F. (2011). *El aporte de la neurociencia para la formación docente. Actualidades Investigativas En Educación*. Obtenido de <https://doi.org/10.15517/aie.v5i1.9116>
- Sánchez, E. (2018). *Kurt Lewin y su teoría de las relaciones interpersonales*. Bogotá: Fundación de Educación Superior INPAHU.
- Sánchez, E. (2018). *Kurt Lewin y su teoría de las relaciones interpersonales*. Bogotá: Fundación de Educación Superior INPAHU.
- Suárez, D. (2011). *Nuevas formas de organización colectiva y producción de saber pedagógico: la red de formación docente y narrativas pedagógicas*. El Salvador: Revista da FAEEBA.
- UNESCO. (2010). *Cuidado y Desarrollo de la primera infancia*. Francia: Educación para Todos.
- Vázquez, F. (2010). *Estrategia de enseñanza: Investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*. Pasto: Editorial Kimpres Ltda. ISBN: 978-958-44-6638-9.
- Ventocilla, J. (2014). *Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones públicas del distrito de Hualmay*. Hualmay: Universidad Cesar Vallejo.
- Verzosi, P. (2012). *Evaluación de estrategias metodológicas de enseñanza utilizada por los docentes en los laboratorios de computación de la Unidad Educativa Experimental FAE N°3*. Yaguachi.
- Verzosi, P. (2012). *Evaluación de estrategias metodológicas de enseñanza utilizadas por los docentes en los laboratorios de computación de la Unidad Educativa Experimental FAE N°3 Taura del Cantón Yaguachi*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Werther, W. y Davis K. (2015). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Yáñez, Verónica; Nevarez, Manuel. (2018). *Exelearning: Recurso digital de una estrategia didáctica de enseñanza aprendizaje de Matemática*. Esmeraldas: ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7732-8168>.

ANEXOS

Anexo N° 1 Matriz de consistência

Tema: Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019

Problema		Objetivos		Hipótesis		Variables Dimensiones	Instrumentos
General	Específicos	General	Específicos	Principal	Específicas		
¿Cuál es la relación entre las estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019?	¿Cómo se relaciona de factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019?	Determinar la relación entre las estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019	Identificar la relación entre factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019	<p>H_i = Existe relación positiva significativa entre estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p> <p>H_0 = No existe relación positiva significativa entre estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019</p>	<p>H_{i1} = Existe relación positiva significativa entre factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p> <p>H_{01} = No existe relación positiva significativa entre factores de motivación y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p>	V1 = Estrategias motivadoras	Encuesta
	¿Cómo se relaciona de factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019?		Definir la relación entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019		<p>H_{i2} = Existe relación positiva significativa entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p> <p>H_{02} = No existe relación positiva significativa entre factores de higiene y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p>	V2 = Desempeño docente	
	¿Cómo se relaciona comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019?		Establecer la relación entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019		<p>H_{i3} = Existe relación positiva significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p> <p>H_{03} = No existe relación positiva significativa entre comportamiento organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.</p>	V3 = Capacidad pedagógica D2= Compromiso institucional D3= Evaluación	Cuestionario

Anexo N° 2 Instrumento Encuesta

Saludos cordiales, se está realizando una investigación titulada “Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019”.

Su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre las variables estrategias motivadoras.

A la vez se le asegura discreción con los datos, gracias por su atención.

Instrucciones: Por favor responda todas las preguntas marcando una “X” en el valor de calificación correspondiente.

	Completo desacuerdo	Desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo					
	1	2	3	4	5					
N°	ÍTEMS					ESCALA				
						1	2	3	4	5
1	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza en su trabajo?									
2	¿Recibe capacitación continua para su desarrollo personal?									
3	¿Recibe reconocimientos por las labores efectuadas?									
4	¿Promueven continuamente al personal por los objetivos alcanzados?									
5	¿Le agrada las condiciones laborales de la institución?									
6	¿La administración respeta las disposiciones legales de trabajo?									
7	¿Está continuamente sujeto a supervisión durante la jornada laboral?									
8	¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?									
9	¿La remuneración que recibe esta acorde a sus funciones?									
10	¿El ambiente laboral permite realizar su trabajo con normalidad?									
11	¿Considera importante la estructura organizativa de la unidad educativa?									
12	¿Participa en la organización de la institución?									
13	¿Se encuentran las funciones y responsabilidades adecuadamente definidas para ejercerlas?									
14	¿Los directivos de la unidad educativa respetan una decisión durante la jornada escolar?									
15	¿El ambiente laboral de trabajo es el idóneo para ejercer la docencia?									

Estrategias motivadoras

Anexo N° 3 Ficha Técnica de Estrategia Motivadora

Ficha Técnica de Estrategia motivadora

1. NOMBRE Cuestionario para medir la variable de Estrategia motivadora
2. AUTORES : Lisbeth Reyes

3. FECHA : 2019
4. ADAPTACIÓN :
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2019
6. OBJETIVO : Identificar el nivel de estrategia motivadora
7. APLICACIÓN : Docentes de la Institución Educativa Innova
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20 minutos
10. TIPOS DE ÍTEMS : Enunciados o proposición
11. N° DE ÍTEMS 15
12. DISTRIBUCIÓN Dimensiones e indicadores.
 - Factores de motivación: 5 Ítems
 - Factores de higiene: 5 Ítems
 - Comportamiento organizacional: 5 Ítems

Total de ítems: 15

Anexo N° 4 Matriz de Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para medir la **ESTRATEGIA MOTIVADORA**

OBJETIVO: Determinar la relación entre las estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza, Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Adecuado

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



DOC. INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PURA

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
Firma del Evaluador

Anexo N° 5 Instrumento Encuesta

Saludos cordiales, se está realizando una investigación titulada “Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019”

Su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre estrategia motivadora y su relación en el desempeño docente en la institución donde labora y poder determinar conclusiones y recomendaciones.

A la vez se le asegura discreción con los datos, gracias por su atención.

Instrucciones: Por favor responda todas las preguntas marcando una “X” en el valor de calificación correspondiente.

Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
1		2		3		4	
N°	ÍTEMS	ESCALA					
		1	2	3	4		
1	El docente domina los contenidos que enseña						
2	El docente utiliza las Tics durante sus clases						
3	El docente mantiene una actitud positiva durante las clases						
4	La interacción entre docente y estudiantes es positiva						
5	El docente muestra un lenguaje formal y técnico cuando realiza sus clases						
6	Conoce la misión, visión y valores institucionales						
7	Apoya a resolver los conflictos escolares						
8	Mantiene una disciplina ejemplar para la comunidad estudiantil						
9	Maneja con responsabilidad las funciones asignadas						
10	Colabora continuamente con los directivos de la institución educativa						
11	El docente es puntual en la entrega de calificaciones y reportes						
12	El docente utiliza estrategias de enseñanza que estimulan la participación de los estudiantes.						
13	El docente logra un trato equitativo y respetuoso en la comunidad educativa						
14	El docente entrega materiales útiles y el programa oportunamente.						
15	El docente entrega pautas claras en corrección de pruebas y trabajos						

Desempeño Docente

Anexo N° 6 Ficha Técnica de Desempeño docente

13. NOMBRE	Cuestionario para medir la variable de Desempeño docente	
14. AUTORES	:	Lisbeth Reyes
15. FECHA	:	2019
16. ADAPTACIÓN	:	
17. FECHA DE ADAPTACIÓN	:	2019
18. OBJETIVO	:	Identificar el nivel de desempeño docente
19. APLICACIÓN	:	Docentes de la Institución Educativa Innova
20. ADMINISTRACIÓN	:	Individual
21. DURACIÓN	:	20 minutos
22. TIPOS DE ÍTEMS	:	Enunciados o proposición
23. N° DE ÍTEMS		15
24. DISTRIBUCIÓN		Dimensiones e indicadores.
	•	Capacidad pedagógica: 5 Ítems
	•	Compromiso institucional: 5 Ítems
	•	Evaluación: 5 Ítems
		Total de ítems: 15

Anexo N° 7 Matriz de validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para medir la variable: **DESEMPEÑO DOCENTE**

OBJETIVO: Determinar la relación entre las estrategias motivadores y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza, Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Adecuado

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



Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
GPEC INVESTIGACIÓN
EPG UVC - PUEBLO

Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
Firma del Evaluador

Anexo N° 8 Matriz de validación Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019"

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendación
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategia Motivadora: Es un conjunto de elementos que impulsa al ser humano en el campo educativo para tomar una acción en asumir una posición o situación nueva (Picardo, 2005, pág. 25).	Factores de motivación: Son los aspectos como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto laboral, el reconocimiento a su desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que es objeto por parte de la dirección institucional y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento	Desarrollo personal	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza en su trabajo?					/		/		/		/		
			¿Recibe capacitación continua para su desarrollo personal?					/		/		/		/		
		Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por las labores efectuadas?					/		/		/		/		
			¿Promueven continuamente al personal por los objetivos alcanzados?					/		/		/		/		
			¿Le agrada las condiciones laborales de la institución?					/		/		/		/		


 Dr. María A. Dávalos
 DGC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC

<p>personal que se obtienen en el trabajo. (Manso, 2002)</p> <p>Factores de higiene: los factores de higiene son los que están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguran experimentar en sus trabajos y que se atribuyen en el contexto de los puestos de trabajo, abarcando los siguientes aspectos tales como: la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las prácticas administrativas de la institución (Manso, 2002)</p>																				
	Administración y políticas	¿La administración respeta las disposiciones legales de trabajo?					/		/		/		/							
		¿Está continuamente sujeto a supervisión durante la jornada laboral?					/		/		/		/							
	Remuneración y relaciones interpersonales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?					/		/		/		/							
		¿La remuneración que recibe esta acorde a sus funciones?					/		/		/		/							
¿El ambiente laboral permite realizar su trabajo con normalidad?						/		/		/		/								

[Handwritten Signature]
 Jt. de Investigación
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG UVC - PIURA

Comportamiento organizacional El CO trata sobre el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones (Robbins, 2013)	Estructura organizativa	¿Considera importante la estructura organizativa de la unidad educativa?						/	/	/	/				
		¿Participa en la organización de la institución?						/	/	/	/				
	Ambiente laboral	¿Se encuentran las funciones y responsabilidades adecuadamente definidas para ejercerlas?					/	/	/	/					
		¿Los directivos de la unidad educativa respetan una decisión durante la jornada escolar?					/	/	/	/					
		¿El ambiente laboral de trabajo es el idóneo para ejercer la docencia?					/	/	/	/					




 Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación				Observación y/o Recomendaciones		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño docente es el conjunto de acciones que efectúa el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas tienen los resultados para lograr el fin y los objetivos formativos que corresponden al nivel educativo donde trabaja estas acciones tienen además un carácter consciente individual y creativo. (Espinoza, 2014).	Capacidad pedagógica: es un conjunto de cualidades o características de la personalidad, adquiridas, organizadas y desarrolladas por un individuo en el curso de sus propias acciones mediante la educación y enseñanza (Picardo, 2005).	Dominio de contenidos y tics	El docente domina los contenidos que enseña					/	/	/	/			
			El docente utiliza las Tics durante sus clases					/	/	/	/			
		Actitud e interacción	El docente mantiene una actitud positiva durante las clases					/	/	/	/			
			La interacción entre docente y estudiantes es positiva					/	/	/	/			
	Compromiso institucional:	Misión, Visión y Valores	El docente muestra un lenguaje formal y técnico cuando realiza sus clases					/	/	/	/			
			Conoce la misión, visión y valores institucionales					/	/	/	/			


 Dr. María Mercedes Méndez
 DOCENTE INVESTIGACIÓN
 DE LVC - PHD

<p>el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer sus principales objetivos y valores corporativos.</p> <p>Evaluación: significa el desempeño actual y anterior de un trabajador en relación con los estándares, acompañado de retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias (Werther, W. y Davis K., 2015)</p>	Disciplina y responsabilidad	Apoya a resolver los conflictos escolares.																	
		Mantiene una disciplina ejemplar para la comunidad estudiantil				/		/		/		/							
		Maneja con responsabilidad las funciones asignadas				/		/		/		/							
	Entrega de calificaciones y reportes	Colabora continuamente con los directivos de la institución educativa				/		/		/		/							
		El docente es puntual en la entrega de calificaciones y reportes				/		/		/		/							
		El docente utiliza estrategias de enseñanza que estimulan la participación de los estudiantes.				/		/		/		/							
	Equitativo y respetuoso	El docente logra un trato equitativo y respetuoso en la comunidad educativa				/		/		/		/							
		El docente entrega materiales útiles y el programa oportunamente.				/		/		/		/							
		El docente entrega pautas claras en corrección de pruebas y trabajos.				/		/		/		/							


 Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza
 Firma del Evaluador
 DOC. INVESTIGADOR
 EFG UVC - P.11

Anexo N° 9 Matriz de validación Experto 2


MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019"

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendación
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategia Motivadora: Es un conjunto de elementos que impulsa al ser humano en el campo educativo para tomar una acción en asumir una posición o situación nueva (Picardo, 2005, pág. 25).	Factores de motivación: Son los aspectos como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto laboral, el reconocimiento a su desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que es objeto por parte de la dirección institucional y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo. (Manso, 2002)	Desarrollo personal	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza en su trabajo?					/		/		/		/		
			¿Recibe capacitación continua para su desarrollo personal?					/		/		/		/		
		Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por las labores efectuadas?					/		/		/		/		
			¿Promueven continuamente al personal por los objetivos alcanzados?					/		/		/		/		
			¿Le agrada las condiciones laborales de la institución?					/		/		/		/		

<p>Factores de higiene: los factores de higiene son los que están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguran experimentar en sus trabajos y que se atribuyen en el contexto de los puestos de trabajo, abarcando los siguientes aspectos tales como: la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas con las prácticas administrativas de la institución (Manso, 2002)</p>	Administración y políticas	¿La administración respeta las disposiciones legales de trabajo?																
		¿Está continuamente sujeto a supervisión durante la jornada laboral?				/		/		/		/						
	Remuneración y relaciones interpersonales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?				/		/		/		/						
		¿La remuneración que recibe esta acorde a sus funciones?				/		/		/		/						
		¿El ambiente laboral permite realizar su trabajo con normalidad?				/		/		/		/						
						/		/		/		/						
	<p>Comportamiento organizacional El CO trata sobre el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento</p>	Estructura organizativa	¿Considera importante la estructura organizativa de la unidad educativa?				/		/		/		/					
			¿Participa en la organización de la institución?				/		/		/		/					
		Ambiente laboral	¿Se encuentran las funciones y responsabilidades adecuadamente definidas para ejercerlas?				/		/		/		/					

para mejorar la efectividad de las organizaciones (Robbins, 2013)	¿Los directivos de la unidad educativa respetan una decisión durante la jornada escolar?							/		/		/		/		
	¿El ambiente laboral de trabajo es el idóneo para ejercer la docencia?							/		/		/		/		




 Mg. Letty Gisela Alejandro Orrala
 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente es el conjunto de acciones que efectúa el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas tienen los resultados para lograr el	Capacidad pedagógica: es un conjunto de cualidades o características de la personalidad, adquiridas, organizadas y desarrolladas por un individuo en el curso de sus propias acciones mediante la educación y enseñanza (Picardo, 2005).	Dominio de contenidos y tics	El docente domina los contenidos que enseña					/		/		/				
			El docente utiliza las Tics durante sus clases					/		/		/				
		Actitud e interacción	El docente mantiene una actitud positiva durante las clases					/		/		/				
			La interacción entre docente y estudiantes es positiva					/		/		/				
	Compromiso institucional: el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo	Misión, Visión y Valores	Conoce la misión, visión y valores institucionales					/		/		/				
			Apoya a resolver los conflictos escolares					/		/		/				
		Disciplina y responsabilidad	Mantiene una disciplina ejemplar para la comunidad estudiantil					/		/		/				

de permanecer sus principales objetivos y valores corporativos.		Maneja con responsabilidad las funciones asignadas															
		Colabora continuamente con los directivos de la institución educativa				/		/		/		/					
Evaluación: significa el desempeño actual y anterior de un trabajador en relación con los estándares, acompañado de retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño y que continúe con un mejoramiento de forma sobresaliente (Werther, W. y Davis K., 2015)	Entrega de calificaciones y reportes	El docente es puntual en la entrega de calificaciones y reportes				/		/		/		/					
		El docente utiliza estrategias de enseñanza que estimulan la participación de los estudiantes.				/		/		/		/					
	Equitativo y respetuoso	El docente logra un trato equitativo y respetuoso en la comunidad educativa				/		/		/		/					
		El docente entrega materiales útiles y el programa oportunamente. El docente entrega pautas claras en corrección de pruebas y trabajos.				/		/		/		/					


 Mg. Letty Gisela Alejandro Orrala
 Firma del Evaluador

Anexo N° 10 Matriz de validación Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: "Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019"

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación								Observación
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de repuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrategia Motivadora: Es un conjunto de elementos que impulsa al ser humano en el campo educativo para tomar una acción en asumir una posición o situación nueva (Picardo, 2005, pág. 25).	Factores de motivación: Son los aspectos como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto laboral, el reconocimiento a su desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que es objeto por parte de la dirección institucional y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo. (Manso, 2002)	Desarrollo personal	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza en su trabajo?					/		/		/		/		
			¿Recibe capacitación continua para su desarrollo personal?					/		/		/		/		
		Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por las labores efectuadas?					/		/		/		/		
			¿Promueven continuamente al personal por los objetivos alcanzados?					/		/		/		/		
			¿Le agrada las condiciones laborales de la institución?					/		/		/		/		

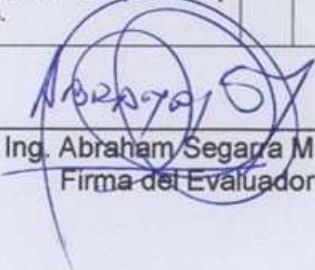
<p>Factores de higiene: los factores de higiene son los que están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguran experimentar en sus trabajos y que se atribuyen en el contexto de los puestos de trabajo, abarcando los siguientes aspectos tales como: la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas con las prácticas administrativas de la institución (Manso, 2002)</p> <p>Comportamiento organizacional El CO trata sobre el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento</p>	Administración y políticas	¿La administración respeta las disposiciones legales de trabajo?						/		/		/		/		
			¿Está continuamente sujeto a supervisión durante la jornada laboral?					/		/		/		/		
		Remuneración y relaciones interpersonales	¿Las relaciones laborales con sus compañeros son las más adecuadas?					/		/		/		/		
			¿La remuneración que recibe esta acorde a sus funciones?					/		/		/		/		
			¿El ambiente laboral permite realizar su trabajo con normalidad?					/		/		/		/		
		Estructura organizativa	¿Considera importante la estructura organizativa de la unidad educativa?					/		/		/		/		
			¿Participa en la organización de la institución?					/		/		/		/		
		Ambiente laboral	¿Se encuentran las funciones y responsabilidades adecuadamente definidas para ejercerlas?					/		/		/		/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Tema: Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova - Ecuador, 2019*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de Evaluación				O.D.				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Desempeño docente es el conjunto de acciones que efectúa el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas tienen los resultados para lograr el fin y los objetivos formativos que corresponden al nivel educativo donde trabaja estas acciones	Capacidad pedagógica: es un conjunto de cualidades o características de la personalidad, adquiridas, organizadas y desarrolladas por un individuo en el curso de sus propias acciones mediante la educación y enseñanza (Picardo, 2005).	Dominio de contenidos y tics	El docente domina los contenidos que enseña					/		/						
			El docente utiliza las Tics durante sus clases					/		/						
		Actitud interacción	El docente mantiene una actitud positiva durante las clases					/		/						
			La interacción entre docente y estudiantes es positiva					/		/						
	Compromiso institucional: el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer sus principales objetivos y valores corporativos.	Misión, Visión y Valores	Conoce la misión, visión y valores institucionales					/		/						
			Apoya a resolver los conflictos escolares					/		/						
		Disciplina y responsabilidad	Mantiene una disciplina ejemplar para la comunidad estudiantil					/		/						
			Maneja con responsabilidad las funciones asignadas					/		/						
	Evaluación: significa el desempeño actual y anterior de un	Entrega de calificaciones y reportes	Colabora continuamente con los directivos de la institución educativa					/		/						
			El docente es puntual en la entrega de calificaciones y reportes					/		/						

trabajador en relación con los estándares, acompañado de retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño y que continúe con un mejoramiento de forma sobresaliente (Werther, W. y Davis K., 2015)	Equitativo y respetuoso	El docente utiliza estrategias de enseñanza que estimulan la participación de los estudiantes.						✓		✓		✓		✓		
		El docente logra un trato equitativo y respetuoso en la comunidad educativa						✓		✓		✓		✓		
		El docente entrega materiales útiles y el programa oportunamente.						✓		✓		✓		✓		
		El docente entrega pautas claras en corrección de pruebas y trabajos.						✓		✓		✓		✓		


 Ing. Abraham Segarra Murga
 Firma del Evaluador

Anexo N° 11 Documento de Autorización de la Unidad Educativa



UNIDAD EDUCATIVA SALINAS INNOVA SCHOOL
ECUADOR - SALINAS

AUTORIZACIÓN

BARBARA VERONICA GARNICA ENDERICA, quien suscribe, coordinadora de la Institución Educativa Salinas Innova School, presentada por la Profesora REYES LINDAO LISBETH LILI, quien solicita autorización para realizar una investigación, a lo cual mi despacho,

AUTORIZA:

A la profesora REYES LINDAO LISBETH LILI a aplicar el proyecto de investigación denominado "Estrategias motivadoras y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas Innova Ecuador, 2019", para lo cual se le debe brindar todas las facilidades que el caso amerite, ya que redundará en beneficio de la Institución Educativa, debiendo a la vez, una vez concluido el trabajo, hacer conocer los resultados finales, que permitan implementar las recomendaciones que se considera pertinente.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada, para los fines que considere conveniente.

Salinas, 26 de Junio 2019

BARBARA VERONICA GARNICA ENDERICA

COORDINADORA GENERAL UESIS



Anexo N° 12 Evidencias fotográficas de la investigación



