



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo
Jiménez Riera – Guayaquil, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Sayay Sánchez Betty Marilú (ORCID: 0000-0001-7500-8718)

ASESOR:

MGs. Agurto Marchan Winner (ORCID: 0000-0002-0396-934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, que me guía todos los días, a mi madre Sarita Sánchez que me cuida desde el cielo y sé lo feliz que estaría por mi superación, a Carlos Chica mi esposo, mi eterno amor quien me motiva y acompañó en esta aventura.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo a los Directivos y Docentes de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera que me abrió sus puertas y me permitió hacer mi Tesis de Maestría.

La autora

Página del Jurado



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1


ESCUELA DE POSTGRADO

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a): **Sayay Sánchez, Betty Marilú**, cuyo título es: "Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017".

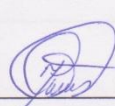
Reunido el día 11 de Setiembre de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

APROBADO POR MAYORÍA

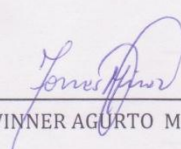
Piura, 11 de Setiembre de 2019


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON

PRESIDENTE


DRA. MARIBEL DIAZ ESPINOZA

SECRETARIA


MG. WINNER AGURTO MARCHAN

VOCAL



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

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sayay Sánchez, Betty Marilú, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César, Vallejo, identificada C.I. 0913807061, con la tesis titulada “Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Tesis no ha sido auto, plagiada 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 parcelados ni duplicados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en una parte aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representa representar falsa mentes las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mi acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Septiembre del 2019



Sayay Sánchez, Betty Marilú

C.I 0914807061

Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	20
2.1 Tipo y diseño de la investigación.....	20
2.2 Operacionalización de Variable.....	21
2.3 Población y muestra.....	23
2.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos.	23
2.5 Procedimiento.	25
2.6 Método de análisis de Datos	26
2.7 Aspectos Éticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel entre Motivación y desempeño del personal docente.....	27
Tabla 2 Nivel entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente.....	28
Tabla 3 Nivel entre la cooperación y el desempeño del personal docente.....	29
Tabla 4 Nivel entre la identificación y el desempeño del personal docente.....	30
Tabla 5 Correlación Motivación y Desempeño del personal Docente	31
Tabla 6 Correlación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente.....	32
Tabla 7 Correlación cooperación y el desempeño del personal docente.....	33
Tabla 8 Correlación identificación y el desempeño del personal docente	34

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Nivel entre Motivación y desempeño del personal docente.....	27
Gráfico 2 Nivel entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente	28
Gráfico 3 Nivel entre la cooperación y el desempeño del personal docente.....	29
Gráfico 4 Nivel entre la identificación y el desempeño del personal docente	30

RESUMEN

La presente investigación estuvo motivada por encontrar los aspectos de relación entre la motivación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera. El paradigma elegido para el estudio fue el positivista y la metodología fue cuantitativa; por este motivo se hizo factible procesar los datos en cantidades y porcentajes; el nivel de estudio fue el descriptivo correlacional. La técnica que se aplicó fue la encuesta, por medio de dos cuestionarios, uno por cada variable, que se les aplicó a los sujetos que conformaron la muestra; es decir, a los 12 docentes de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, en este caso, se tomó la decisión de trabajar con todos los sujetos, por lo que se constituyó en una población muestral o censal. Para probar las hipótesis de que existe relación significativa entre motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera se recurrió al coeficiente de correlación de Pearson. La variable motivación se dimensionó en Incentivo laboral, cooperación e identificación; por su parte, la variable desempeño tuvo como dimensiones al desempeño profesional, personal y social del docente. A través del análisis de los resultados se pudo demostrar que existe relación significativa entre motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, pues al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se consigue una significancia bilateral menor a 0,01 y una relación media y directa entre las variables; por tanto se corrobora lo que indican en trabajos similares y en la teoría; es decir que a mayor motivación le corresponde un mejor desempeño.

Palabras clave: Motivación, desempeño, profesional, social, personal, incentivo laboral, identificación, cooperación.

ABSTRACT

The present investigation was motivated for finding the aspects of relation between the motivation and the performance of the educational personnel of the Basic Fiscal School Prof. The second Jimenez Riera. The paradigm chosen for the study was the positivist and the methodology was quantitative; for this motive it became feasible to process the information in quantities and percentages; the level of study was the descriptive correlacional. The technology that was applied was the encuesta, by means of two questionnaires, one for every variable, which applied them to the subjects that shaped the sample; it is to say, to 12 teachers of the Basic Fiscal School Prof. The second Jimenez Riera, in this case, took the decision to work with all the subjects, by what it was constituted in a sample or sensual population. To prove the hypotheses of which significant relation exists between motivation and performance of the educational personnel of the Basic Fiscal School Prof. One appealed the second Jimenez Riera to the coefficient of Pearson's correlation. The variable motivation was measured in labor Incentive, cooperation and identification; for your part, variable performance had as dimensions to the professional, personal and social performance of the teacher. Across the analysis of the results it was possible to demonstrate that significant relation exists between motivation and performance of the educational personnel of the Basic Fiscal School Prof. The second Jimenez Riera, so on having applied the coefficient of Pearson's correlation, obtains a bilateral minor significance to 0,01 and one average and direct relation between the variables; Therefore there is corroborated what they indicate in similar works and in the theory; it is to say that to major motivation a better performance corresponds to him.

Keywords: Motivation, performance, professional, social, personnel, labor incentive, identification, cooperation.

I. INTRODUCCIÓN

Si se refiere de manera global a un impulso o fuerza que influya directamente en el desempeño laboral sería la motivación, pues actúa de tal manera en el ser humano que permite el logro de determinados objetivos y alcance de metas fijadas, al vincularla en el ámbito educativo particularmente en la práctica de los docentes se consideraría varios aspectos como reconocimientos, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, ambiente laboral etc. A pesar que no existe una formula universal que permita obtener resultados exitosos en diferentes casos las personas que se encuentran motivadas muestran interés, atención constante y personalizada a sus labores.

En el contexto internacional la Unesco (2014) presento un proyecto en la ciudad de México en el cual se promueve la competencia y la motivación de los docentes y líderes escolares afirmando que se necesitan espacios donde el docente pueda formarse, interactuar y colaborar como profesional, además de poder expresar sus ideas con libertad sin sentirse juzgados o controlados, reconocidos y valorados por los estudiantes pero también por la sociedad. Y esto se lograría no solo desde el espacio escolar sino desde la perspectiva del sistema educativo. La calidad de los profesionales en educación se basa en un correcto trabajo considerándose modelo a alcanzar por los educandos.

Rovira I. (2018) en la revista virtual Psicología y mente alude “la motivación es aquella ímpetu que estimula a las personas a efectuar cualquier tipo de actividad o a iniciar y mantener todos los proyectos que se proponga”. La autora define a motivación como un impulso para realizar los propósitos planteados.

En un artículo de la revista española Universia publicada el 14 de abril del 2014 titulado “Las mayores causas de desmotivación laboral” donde se plantea que cuando un trabajador se motiva responde de igual manera su desempeño reflejándose en el estudio en el 88%. Por otro lado algunos datos revelan que un 30% de los trabajadores está comprometido con su trabajo y un 20% no están contentos con su trabajo e indican algunas causas de desmotivación laboral; la inseguridad laboral, un clima laboral conflictivo y la falta de recompensa generara síntomas de la desmotivación.

La exposición de Martínez J. (2010) en la Universidad ORT Uruguay supone a la motivación como uno de los logros más difíciles que pueda tener una empresa en sus empleados y refiere a las palabras de Frederick Herzberg quien considera la existencia de aspectos externos que generan una motivación extrínseca y aspectos que generan una motivación intrínseca teniendo que ver con el agrado por el trabajo, lo que a cada empleado le haga sentir a gusto. Al contextualizarlo en el ámbito educativo el sentirse a gusto en la institución educativa resultara que el docente disponga de ese valor agregado a su labor.

De igual forma se muestra en Ecuador, dado que se puede percibir que hay factores que influyen en ambos temas dándose cuenta que para prosperar continuamente, se deberá añadir los estímulos de los docentes de forma positiva, teniendo en cuenta el continuo progreso del ambiente profesional para lucrar así ganar en cada uno de sus empleados la fuerza y competencia en el desempeño de sus clasificaciones, enfocándose siempre en el recurso magnánimo que es el motor de inicio y éxito de todas las distribuciones. A esto se suma el poco provecho del estado por enaltecer la vida docente sintiéndose en oportunidades un acoso gremial.

Por ello una exigencia de presentar que el docente, asiste a los diversos caracteres escolares de manera idóneas y organizadora entre todos los actores pedagógicos del establecimiento. Actualmente los docentes solo son tratados como facilitadores del conocimiento, no dándose un empoderamiento en los aspectos educativos que involucren la motivación incluyendo al mismo docente, tal como lo indica el Régimen del Buen vivir al referirse a la motivación en el desempeño profesional; que debe ser diligente, de faceta eficaz sobre los directores y docentes para equiparar el espacio organizacional adentro de las sociedades educativas.

En la ciudad de Ambato se realizó una exploración refiriéndose a motivación y desempeño de los participantes de la escuela Ciudad de Ambato, con el designio de conocer la relación entre la Motivación y el Desempeño, para esto se aplicó al personal una herramienta que pudo medir diferentes aspectos de sus necesidades, de igual forma se apreció el desempeño de los participantes.

Aunque los valores que se obtuvieron referente a la variable desempeño fueron admisibles, es significativo mejorarlos por parte de los participantes y proponer acciones para reformas otros aspectos que afecten a los participantes ya sea de manera particular o colectiva. La fuerza interna o motivación depende de la persona, no hay que inculpar a otros factores como los jefes, las remuneraciones o las personas con quienes nos asociamos.

Chiavenato. (2009) alude que el desempeño de los individuos son trascendentales para que una organización alcance sus metas. En cuanto a esta especificación, el desempeño profesional concierne a las clasificaciones que tiene los colaboradores dentro de una organización de forma eficaz, con intención de cumplir el propósito planteado.

En la Escuela Básica Fiscal “Profesor. Segundo Jiménez Riera” los docentes se enfrentan a situaciones de tensión en su labor, desconocimiento de nuevas acciones a realizar que no tiene nada que ver con el aspecto pedagógico, a una serie de tareas que no permiten al docente considerar que su labor y su desempeño sean los más óptimos, la motivación incide en la satisfacción personal de los logros y necesidades de los docentes, la falta de eficiencia con la que el docente realiza su labor responde a la desmotivación, se evidencia que la falta de motivación repercute en el desempeño de los docentes y debido que hasta la actualidad nadie se ha preocupado por realizar una investigación en la institución, nace el deseo de indagar la problemática.

Por tanto el estudio procura apreciar la concordancia que existe entre la Motivación y el Desempeño de los Docentes. Para lo cual se aplicaron instrumentos para evaluar tanto la motivación que tiene el docente y el desempeño que tiene el docente.

Se ha apreciado trabajos similares tanto internacional como nacional sin embargo se diferencian de la presente investigación por el contexto donde surge entre los que se señalan:

Callomamani (2013) cuya investigación se titula la supervisión pedagógica y el desempeño laboral, señalando como finalidad, si ambos aspectos influyen, realizado bajo un esquema no experimental, planteamiento positivista de tipo correlacional, los participantes se conformaron en 12 docentes y 72 estudiantes. Para recaudar los resultados se utilizó un cuestionario revelando la correlación entre ambos aspectos del 0.863. Por lo que se considera

que aportara a esta investigación en el aspecto de la cooperación de agentes externos a la institución para la práctica docente.

Al mismo tiempo se tuvo en cuenta a Enríquez (2014) en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de empleados en la Universidad de Morelos cuyo propósito fue establecer la relación entre ambos aspectos, en esta exploración correlacional, descriptiva y transversal, conformada por 164 integrantes quienes expusieron el 41.4% de la relación. En cuanto a la motivación se situó en un nivel bueno a excelente puesto que la motivación que se da a los docentes a través de los reconocimientos permite que sobresalga la labor del docente y en cuanto al desempeño igualmente se situó en un nivel de bueno a excelente. El trabajo de autor aporta a esta investigación ya que se puede apreciar que en diversos países se trata esta problemática no siendo ajena para la institución que se está realizando la pesquisa.

Solórzano (2016) aporta con su investigación Niveles de motivación del docente en el proceso educativo, realizada en la U. Pontificia Católica, con el propósito de detallar como se muestra la motivación en los docentes, sobre todo cuando realizan su labor en el aula. Aplicándose una exploración de tipo descriptiva, puesto que especifican las razones del problema, con una población de 35 docentes, se consideraron existen factores que desmotivan a los docentes, sin embargo se debe tomar acciones que solucionen las dificultades que el docente adquiera en la institución educativa pues los más afectados son los estudiantes al no recibir una atención adecuada a sus necesidades. Muestra los niveles de motivación que muestran los docentes y así podría relacionar con los resultados de este trabajo ya que no solo permitirá la comparación sino que podría establecer las acciones que los docentes deben tomar para sentirse cómodo al realizar su labor.

Moreira (2015) en su exploración Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral, realizada en la U. Técnica Estatal de Quevedo. Con la finalidad de analizar la gestión del talento humano, para asemejar los juicios adiestramiento de las trabajos propias del recibo. Utilizando como metodología el tipo descriptiva. Manifestó que en la investigación se consideró a 32 personas que conforman la U.D. de Educación. En meta la profundización es finita no es inevitable la actividad de la formula, no obstante para su factura

y tenacidad se necesitará la subordinación de personal realizando una recepción a Directora distrital como axioma regidora, y la respectiva indagación a las 31 cabezas que forman parte del entendimiento conciliador.

Quishpi (2013) titulada “Meta evaluación del desempeño docente en la unidad de postgrado, investigación y desarrollo de la Universidad de Guayaquil para mejorar su servicio y propuesta de un sistema informático en la web en el año 2012, desarrollada en Guayaquil, se utilizó una metodología de indagación de tipo cuantitativa y de categoría no experimenta, donde se consideró a 161 escolares con los que se concluyó: la apreciación del desempeño docente es un asunto significativo para todo el establecimiento, no solo por ser un menester legal, sino por ser trascendental en el perfeccionamiento del proceso de enseñanza. Los procesos: de evaluación del estudiante (sobre el desempeño docente) y de la producción de efectos, que presentemente se realizan en la UPID; no se traspordan de una manera eficiente, igualmente no aseveran la confianza de los mismos. Los estudiantes de la UPID, desconfían del proceso de evaluación, pues consideran que esta no es la más correcta. El uso de los la tecnología para la evaluación de desempeño del docente, favorece marcadamente a obtención de resultados y al de toma de decisiones. Los principales actores en el sistema de Evaluación del Desempeño Docente: los estudiantes y docentes concuerdan en la creación de un sistema informático en la web que favorezca a la evaluación del desempeño docente.

Leal (2014) Indagación que fue realizada en la Universidad de Guayaquil con el tema Incidencia del desempeño del docente, en el logro de resultados de aprendizajes planteo como objetivo. Analizar la incidencia del desempeño docente en los logros de resultados de aprendizaje a través de una exploración de campo, diseñando el manual de estrategias activas potenciadoras que favorecerá en la labor del docente, el estudio es cuantitativo, explicativo y pudiendo medir la relación entre sus variables y dando como resultado que el 47% de los docentes indica que falta enfatizar el empoderamiento generando como resultado que no se logren resultados de aprendizaje y concluye entonces en base a la hipótesis planteada que un manual de valores es la propuesta base para erradicar de raíz el problema surgido en la Institución.

Ante lo expuesto en diversas investigaciones se acuerda que existen varias definiciones sobre la variable motivación, sin embargo se ha considerado:

Para Wolfolk (1989) alude que motivación estimula, rige y conserva al individuo. Pues permite que salga de la apatía a querer interesarnos por alcanzar un plan establecido.

Teresa, A. (2008) indica que la motivación como juicio autoenergético de la persona, limita la actuación del profesor a ser un agente exterior que trata de desencadenar las competencias interiores del estudiante. En este aspecto resulta estableces que los apremios provocan diversos accionar en los sujetos y a esto se agrega las diferentes situaciones por la que atraviesa.

Dentro del ambiente escolar, el temperamento deliberado del ser humano, se evidencia más que las cualidades, los perfiles y el aspecto de los estudiantes, de la misión a verificar y los propósitos a alcanzar. Sin embargo para establecer acuerdos justos sobre motivación, no solo hay que poner los ojos sobre las cualidades individuales sino también en las que se encuentran al exterior, formando parte del contexto del niño con las que influyen y se relacionan.

El docente debe dirigir su objetivo hacia un aprendizaje determinado. Si en cátedra tradicional nada más precedente, se puede observar que la motivación debe nutrir el farde y alcanzar el objetivo de instrucción determinado. Si en la escuela ancestral se define como motivación al antepuesto, aquí vemos que la motivación debe detener un punto de partida así se alcanzará la adquisición para nuevos procesos.

Robbins (1999) Define la motivación profesional a manera del quehacer genuino, discrepancia referente a lo que se cree que el profesional realiza y el bienestar con el que realiza su labor. El modelo que se persigue en la administración se inicia con las obligaciones, los procedimientos y la satisfacción profesional.

Además, como afirma Teresa, A. (2008) “la motivación no es un enjuiciamiento inseparable, sino que abarca ingredientes distintos que ninguna de las exposiciones detalladas incluso el tiempo ha logrado integrar”. De ahí que uno de los mayores desafíos de los

investigadores sea de tratar de explicar y demostrar qué aspectos o constructos se engloban en el interior de este extenso y confuso cambio que etiquetamos como motivación.

No obstante, las diferencias actuales de la mayoría de los expertos concuerdan en precisar la motivación como un contiguo de juicios implicados en la aceleración, orientación e insistencia de la actitud.

Refiriéndose a las dimensiones de esta investigación se considera el incentivo laboral.

Maureria, O. (2010) el aliciente profesional se expone desde la vista conductista, la cual manifiesta que las personas responden a motivaciones efectivas desde las distinciones externas que se les realice en tanto el enfoque humanista supone que el ser humano es más ágil cuando gozan del a labor que realizan.

Puesto que el trabajo que realiza un empleado depende del beneficio, se establece que las acciones que proponga el administrador guía positivamente a la motivación del mismo y por ende a los logros propuestos en la organización. Con ello se define tres elementos esenciales y sobresalen: el esfuerzo ya que un empleado motivado se dedica insistentemente a alcanzar su meta. La importancia que da al realizar su labor y lo que le ha sido encomendado y la necesidad de hacer de su trabajo algo agradable.

López, J. (2010) refiere que “la actitud que el docente mantenga un trabajador incide mucho en la motivación y el beneficio de los mismos”. Al referirse a un docente, quien no demuestre entusiasmo y satisfacción en su labor reflejara desánimo y desinterés en sus educandos. Aunque hay opiniones que hay aspectos que inciden mucho en la motivación del docente como lo es su salario o sus jefes se debe recalcar que la docencia es una labor que se debe realizar por vocación mas no por interés de lucrarse puesta esta labor es más gratificante que lucrativa. Entonces no se puede referir a que el docente solo refleje su motivación por aspectos externos también es por su deseo interior.

La “Teoría X y Teoría Y”. Según la Teoría X, de McGregor “el trabajador debe ser motivado y controlado mediante la apremio directa y la remuneración monetaria es lo único que lo motiva”

La motivación se puntualiza como “un período entusiasta que se forja en el ser humano como resultado de la atribución que practican determinados impulsos”. Vergara, M., (2012). Así mismo, Teresa, A (2008), detalla como los impulsos que operan sobre el individuo tola de una forma establecida, regida a los propósitos, fijados por el deseo de satisfacer alguna necesidad individual.

Según Maureria, O. (2010) La motivación se mide en el trabajo por igual sin embargo en la satisfacción constituye afrontar con éxito esta labor. El estar motivado manifiesta a una etapa apasionado adecuado para ablandar situaciones de logro propio y para otros. Con ello el valor de un mantenerse en un estado pleno vigente en todos los integrantes del grupo familiar para que consigan transferir a sus hijos indagaciones y maneras de progreso productoras de ventura y cambio.

De tal modo motivación simboliza la tendencia de conseguir procederes anhelados por las personas para un propósito dado. Lo que significa que estos seres actúen para conseguir aquello que va compensar sus necesidades a través de un lanzamiento de aspectos tanto interno como externo de las personas.

Relatar a la dimensión cooperación se señala:

D’Alessio, F (2010) los expertos del proceso trascendental que investiga una concordancia de accionistas entre la estructura y su gente así como acrecentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso para servir mejor al cliente-defienden la motivación laboral usando VIP, lo que significa: validación, información y participación.

(Arzabal, M 2009). "Lo asimilado sólo puede efectuarse si aquello que se efectúe se lo haga con cooperación. Es el grupo el que resuelve cómo realizar la tarea, que pasos realizar y como organizar la labor a efectuarse.

El alcance de la motivación en el liderazgo institucional yace en la reflexión, la actuación por alcanzar un propósito. Lo que implica aspectos cognitivos y afectivos. En los aspectos cognitivos refiriéndose a las habilidades que posee cada empleado y en cuanto a lo afectivo a los principios tal como la autoevaluación.

De igual manera, Robbins señala que:

“El ser humano que posee una gran satisfacción desarrolla actitudes positivas, sin embargo una persona que se muestra insatisfecha desarrolla actitudes negativas. Al considerar las actitudes en los trabajadores, hace referencia a lo que desarrolla en el puesto de trabajo.”

(Robbins S, 1999: 9)

En ocasiones puede ser dificultoso diferenciar la motivación y la satisfacción con la labor que realiza un practicante, siendo así que varios autores la utilizan como si fueran sinónimos y no es así. Pues la satisfacción a la labor que un empleado realiza concede las cualidades en el trabajo.

Cooperativo: promueve el trabajo en equipo. Esto no significa meramente distribuir el trabajo entre los miembros de un grupo, sino generar una sinergia en la cual cada uno aporta lo mejor de sí y recibe del resto, potenciando de esta forma el aprendizaje

Al ejercicio de los trabajadores refiriéndose a las circunstancias de cumplir efectivamente su trabajo. Lo esencial está en mostrarse conforme con las motivaciones para transitar en un ambiente donde se perciba el buen trato a las personas.

Al referirse a la dimensión identificación se acuerda se considera definiciones como:

Vaillant (2009) Señala: el asunto de la identificación docente se describe cómo realizan con responsabilidad su trabajo respetando procedimientos y manuales. Además escolta correspondencia con la variedad de sus coincidencias competitivas y con el discernimiento de su labor por parte de los docentes.

Significa que la identidad refleja principios tanto éticos como morales y que estos deben ser desarrollados durante la labor del docente y que este debe poseer habilidades y una imagen que refleje su labor, pues constituye el Yo como lo que está realizando, debe reflejar agrado y placer a su vocación y esforzarse por mejorar o superar cualquier dificultad que se presente.

Como indica Rodríguez (2015), para la Escuela Clásica de Administración, la motivación representaba un apremio, puesto que presumían que una persona estaba encausada por deseo de engañarse con tal de ver ascender sus logros. Con ello se obtendría un elemento muy eficaz de motivación. En la Escuela de Relaciones Humanas se implanta con más fuerza esta explicación y destaca la identidad al abarcar la diversidad, la amabilidad y la prolongación de sus necesidades, se puede resaltar que parte de las manifestaciones referente a la motivación humana han salido de esta escuela.

Ante lo expuesto, el problema de la motivación no solo se basa en estimular a las personas a realizar su labor ya que de ser así se reflejaría solo el interés por su desempeño más no por mejorar, debido a que los efectos no son alentadores, pues hay que motivar a los empleados y se desenvuelvan de forma factible en condición a su labor.

Entre las teorías que se plantean para motivación se enfoca a la motivación de logro a la cual Páramo (2009) esta teoría agrupa los conocimientos como principios de motivación, ya que brinda un enfoque significativo para examinar la influencia entre los espacios del aula en la motivación de los estudiantes y su instrucción.

Esta posición pertenece a Richard Atkinson, pues manifiesta en este concepto discrepancia con otros autores, este se enfoca en las distinciones propias y propone que las intranquilidades de los individuos establecen el contacto o desbloqueo de las acciones que se encaminen al éxito. (Arzabal, 2009:23)

Se fundamenta que la motivación implica en la educación, pues lleva a los docentes y estudiantes a mostrar interés en su labor y a perseguir un logro, es por ello que en varias investigaciones se determinó que cada persona puede desarrollar su propia motivación, además posee la capacidad de establecer razones para permanecer motivado y auto motivarse.

Las posibilidades de alcanzar el éxito convierten la apreciación de exponer que cuando alguna persona afirma al decir “esto es fácil para mí”, “yo sí creo poder hacerlo”, “esto lo puede hacer cualquier persona”, por mencionar algunas afirmaciones. Además, el nivel de estímulo que se tiene en algún momento puede llegar a obtener el éxito de alguna labor o convertirse en un reto frente a posibles conflictos para alcanzar el éxito. (D’Alessio, 1992:58).

Estas afirmaciones se concentran fundamentalmente en los propósitos de los estudiantes, refiriéndose a diversos métodos de aprendizaje, es ventajoso para percibir entornos de enseñanza el empuje que se dé a los docentes en su aprendizaje.

Otra teoría que se señala es la de los factores higiénicos de Herzberg (citado por Chiavenato, 2003, Pág. 76) plantea que la motivación obedece a: factores higiénicos, que envuelven al cuerpo, comprenden la naturaleza del quehacer, el salario, los beneficios, las normas de la organización, la enseñanza, afinidades, estatutos interiores, etc.

Conciérne al punto de vista circunstancial y constituye los creadores que las tareas han disfrutado de forma tradicional, así adquiere la motivación en sus empleados. Componentes Motivacionales, comprueba con las encomiendas, y trabajos destacados, produciendo complacencia, acercamiento, abundancia, grandeza, en otras palabras, araz en lo alto de niveles habituales.

Al ser estos factores inapreciables, aumentan la complacencia ya que al ser concisos induce la malgastada de opulencia. Debido aquellas causas, se designan elementos motivacionales.

Por ello es notoria la trascendencia de retener los contextos, del entorno y de sueldo; en habitual representa un papel de factura trascendencia el círculo y las tareas que componen los habitantes en ellas. Además derivada de los coeficientes estimulaciones, se funda un trabajo y un deseo de espaldarazo y la noticia de un progreso de ánimo personal del tipo.

Se evidencia una conformidad la conclusión de Maslow, A.; en circunstancia difundida se muestran los propios negociadores la contradicción se concentra en cómo se exhiben unos de otro; en la exposición de Herzberg se dan entre ambos multiplicadores en detallar cual se da

frontal o como se dan; mientras tanto que la tesis de Maslow presenta una graduación de ellos y la obtención de uno con respecto al otro.

Lo sobresaliente en las dos conclusiones es que recalcan que la Motivación renueva acatando del modelo y de sus clases, acierto de la batalla de la alergia ante ellas. Sin embargo la exposición de Herzberg propone engalanamiento de las ocupaciones, que consiste en engrosar a propósito las obligaciones, los objetivos y el reto de las labores del cargo generando altos niveles motivacionales.

Así como se escudriño para la obtención de definiciones en cuanto a la primera variable, también se lo realizo para desempeño docente entre las cuales se indican:

Chiroque (2006) afirma que el desempeño docente representa las habilidades relacionadas con la labor de los docentes entre la cuales dominaría aspectos como lo cognitivo lo operativo y lo actitudinal.

Montenegro (2003) expresa refiriéndose al desempeño docente como el respeto su labor, en cuyo accionar incide los elementos de su entorno, los propios y los de sus allegados. Igualmente el mismo influye en diversos aspectos siendo estos el institucional, socio-cultural y lo referente a su labor. La evaluación del desempeño docente permite identificar beneficios para la educación, de igual forma dificultades que pueden llegar a convertirse en aspectos positivos, con ello la trascendencia para determinar niveles que permitan mejorar.

Díaz (2002) señala que el desempeño docente conlleva todo lo que el docente realiza como profesional, al referirse a un todo, se constituye aspectos como las estrategias didácticas, los recursos, metodología, planificación y el uso de medios tecnológicos. Todo ello considerando la tipología de aprendizajes con las que se enseña a los estudiantes.

Unesco (2014) define como la táctica de desarrollar las potencialidades profesionales, la responsabilidad y practica para ejercer de manera significativa con estudiantes, promoviendo en las mismas habilidades que permitan desarrollar competencias útiles y necesarias para la vida.

Según Arzabal, M. (2009) delibera y se refiere al desempeño docente donde pretende examinar los elementos que constituyen la labor del docente, tal es su labor, situando a la institución educativa como una esfinge del saber y donde su labor sea la motivación de su vocación y la educación más que un servicio sea una misión, como una profesión prudente que incluya las transformaciones actuales con miras a la competitividad educativa.

Zapata (2017) discurre las capacidades del docente: planear el transcurso de enseñanza – aprendizaje, distinguir y disponer los contenidos dominantes, brindar indagación y definiciones comprensible y bien fundadas, conducción de los nuevos procesos, delinear la metodología y establecer las diligencias: formación del espacio; la elección de método; clasificación y perfeccionamiento de las tareas pedagógicas.

A continuación Vaillant, C. (2009) muestra modelos de desempeño docente entre los cuales están:

El modelo que se alinea al perfil del docente de acuerdo a sus características, las mismas que se fundan en los análisis y logros de los estudiantes, quienes a través de la comprobación de sus conocimientos pueden establecer el modelo de docente que poseen. Pues sus representantes opinan que no es lo que los estudiantes conocen o aprenden en el aula, es lo que observan del docente lo que los lleva a determinar el modelo de cada docente.

Describir al modelo comportamental del docente ya que plantea una apreciación e importancia en cuanto a los actos del docente, pues impactan sin rodeo sobre los logros de sus discentes. Estos actos corresponden esencialmente a la potestad del docente para producir espacios en el desarrollo de su clase. Este modelo ha sobresalido a raíz de la década de los sesenta con diversos escalones que indican el accionar del docente.

El modelo de la facilidad de reflexión se fundamenta en la observación, pues se enfoca en indicar sugerencias para las mejoras del docente en su labor y no amonestar al mismo. Mantienen una creencia que es “un proceso en el que se encuentran y remedian dificultades, los cuales mediante las habilidades del docente se afrontan y solucionan de manera práctica”. A la que Schon (1987) denomina reflexión a la evaluación, luego de haber obtenido éxitos o fracasos y a la forma que se puede realizar acciones de otra manera.

Señalando estos modelos se puede establecer que la intervención de otros actores incide en el modelo que cada docente adquiera, sería bueno destacar que cada docente posee una motivación que le permite mejorar en su labor y con ello ser un excelente profesional.

Para Zapata (2017) “es una zona de intersección en la que actúan los conocimientos y las habilidades para realizar acción bien fundamentadas y eficaces, que la competencia implica reconocer cual es la acción necesaria para resolver una situación problemática y saber ejecutarla”.

En la exploración que efectuó Páez y Ramos (2008) resaltan cuatro características que se relaciona a las competencias de los docentes entre las cuales detallan: El docente debe ser un facilitador y mediador, manteniendo siempre una posición y relación horizontal entre ambas. Debe ser evaluador, de sí mismo y de lo que imparte lo que le permitirá comprobar sus fortalezas y debilidades en cuanto a su desempeño. Ser organizador pues permitirá tomar estrategias tanto para la metodología como para las diferencias de aprendizajes entre sus estudiantes siempre por el bienestar de los mismos. El de ser investigador siendo así importante para su labor al enfrentarse a una sociedad cambiante, pues cambian las alternativas, la metodología y el docente debe estar preparado para estos cambios.

Páramo (2009) en su teoría para el desempeño docente lo realiza refiriéndose a tres dimensiones, entre las que se detallan la profesional, la personal y la social. Se puede determinar que entre las facultades que definen al docente se encuentran las aptitudes, reglas y la disciplina, pues permiten al docente intervenir adecuadamente en las dificultades de su labor como educador.

En cuanto a la definición de la dimensión profesional, se representa a la habilidad para realizar correctamente la formación de los estudiantes refiriéndose a los conceptos como a la asociación de los mismos con su contexto. De acuerdo a lo señalado se afirma que el docente muestra y se prepara a las actividades, estrategias que realizara a ellos se denomina profesionalismo.

Reduca (2017) puntualiza cuatro dimensiones en referencia del desempeño docente, afirmando que el docente en primer lugar debe ser un profesional. Evidentemente el concepto

profesional se puntualiza a lo que el docente se compromete a realizar en su labor pedagógica y didáctica, siempre valorando la instrucción del estudiante y su ética profesional.

Mineduc (2012) implantan dimensiones esenciales refiriéndose al desempeño docente entre las que se disponen el dominio de contenidos, la planeación y organización tanto en lo académico lo pedagógico y didáctica y evaluación del aprendizaje que representa actitudes y valores.

Las características principales del docente propuestas del Mineduc en el 2008 se basan específicamente en las estrategias escolares entre ellas la pedagógica y didáctica, la evaluación de los aprendizajes, el dominio de los contenidos esto es presentando eficiencia al impartir enseñanzas en las diversas áreas del conocimiento, es por ello que se indica que cuando el docente domina sus saberes, la utilidad de los recursos, hace correspondencia a los estándares de competencia, los perfiles y directrices curriculares, pues cuando se conoce el currículo se puede enlazar los diversos temas con otras áreas. Estableciendo la apariencia profesional, el maestro, tanto en aspectos pedagógicos como psicológicos pues son mediadores que forman parte de una transformación social. Además en aspectos de motivar a la investigación de nuevas estrategias para su práctica, las capacidades profesionales de los docentes conllevan a efectuar disposiciones y valores para generar una docencia de calidad, con ello se evidencia los estándares de calidad que debe cumplir y la satisfacción que siente el docente al ser estos alcanzados.

En lo que corresponde a la dimensión personal:

Zapata, M. (2017) expresa “el desempeño docente ha desarrollado y no se restringe al instante de encuentro propio con un grupo de alumnos”. Comprende actividades precedentes a la enseñanza, estudio de las respuestas adquiridas y planes de mejora, se recalca que es la cabida tanto de su atención y de su aspecto, su salud y de sus modales. Inquiere desplegar su autoestima y anuncia un perfil que se debe atender e imitar.

En ese sentido involucra a desarrollar grupos responsables desde su preparación para transmitir conocimientos y formar a los estudiantes, igualmente existe la expectativa de que los docentes realicen un desempeño genuino. Que tomen aptitudes positivas antes posibles

conflictos o dificultades que se den durante su labor. Determinando que esta inconcluso la satisfacción profesional y con la labor que este realiza.

Según la Teoría Y, de McGregor: "...dada la oportunidad, el personal es automotivado para lograr los objetivos organizacionales mediante el crecimiento y desarrollo personal.

Las practicas pedagógicas que el docente emplee al impartir conocimientos y los relacione con el contexto del estudiante permite formarlos e integrarlos a posibles situaciones con dificultades en su vida cotidiana, con lo que van adquiriendo aprendizajes que les permita no solo identificar conceptos sino como solucionar inconvenientes.

Villamar, T. (2017) incrementa al referirse al desempeño que la evaluación es parte indispensable para identificar la calidad del desempeño. A lo expuesto por el autor son los resultados que se obtienen al desarrollar conscientemente la labor del docente, cumpliendo responsabilidades y obligaciones encaminadas al éxito del logro de los aprendizajes y de los propósitos de la institución.

Entre las definiciones de dimensión social:

Reduca (2017) afirma: "es dimensión social toda aquella práctica que concrete en la vida diaria, e impulse y fomente entre los miembros de la comunidad, valores y el compromiso por el cambio de las estructuras injustas".

Sustentándose en la teoría sociocultural concibe perfiles interpsicologicas que inciertamente se trasforma en perfiles intrapsicologicas, esta dimensión sitúa al docente en un campo de relación con otros y como docente se debe inculcar siempre valores y una visión positivista.

Siendo educadores no solo se requiere competencias profesionales sino también humanas, teniendo una capacidad de dialogo, trabajo en equipo, mediar conflictos, empatía etc.

Considerando que el Constructivismo plantea "la instrucción no se discurra como una acción característica sino más bien social", donde se considera aspectos como la inclusión, interculturalidad, diversificación, etc.

Zapata, M. (2017) aquello que el sujeto piensa es esencialmente un condicionamiento de lo que sucedió en la interacción social.

Siendo así que la complacencia del docente como el accionar en su trabajo son ventajas tanto para él y para el estudiante. En otras palabras se afirma que el bienestar escolar lleva sin rodeos a la complacencia, existiendo así un parentesco muy ligado entre el bienestar escolar y la labor del docente.

Con esto se demuestra la capacidad de ejercer acción y empatía entre los diversos actores de la comunidad educativa tomando en consideración sus características y actitudes, además cuando emplea diversos recursos para fortalecer los conocimientos en los estudiantes.

Por ello en esta investigación se consideró la incógnita:

¿Cuál es la relación entre Motivación y Desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017?

Asimismo se justifica repasando los siguientes aspectos:

En la práctica, con las deducciones de esta exploración se podrá abordar a ejecuciones que sirven de análisis, no solo para los actores de la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera, sino que puedan ser soporte para otros aspectos que tenga el inicio para indagar lo concerniente con la motivación y sus contradicciones en el desempeño de los recursos humanos.

En lo teórico: Con la presente investigación se muestra los ciertos cambios que se han dado en el ámbito educativo, los mismos que permite conocer nuevas acciones, características y situaciones en cuanto al desempeño de los docentes y es que nuevos contextos hacen que en la práctica educativa se den situaciones como la relación que tiene la motivación en los docentes, puesto que se considera un eje fundamental para el ejercicio de la labor educativa.

Considerando el aspecto metodológico: Se utilizaron procesos para que los docentes consientan un acompañamiento para que se pueda evaluar su desempeño, para lo cual se utilizó la observación directa. Además, de evidenciar contextos y opciones claras y precisas que los docentes atraviesa en su labor educativa, con ello se puede establecer la relación de la motivación en el desempeño de los docentes.

Fundamentándose en la relevancia social: El aporte de esta investigación en este aspecto permitirá mostrar situaciones similares en cuanto a la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas, por ello contribuye a buscar estrategias para que el docente pueda tener mejor desempeño, con el desarrollo de la investigación se beneficiaran los actores de la comunidad educativa de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera ya que la motivación en el docente permitirá que realice su labor con más deseos y con ello los estudiantes tendrán mejores aprendizajes y los padres de familia se sentirán complacidos.

Puntualizando de esta manera los siguientes objetivos:

Objetivo General

Determinar la relación entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Determinar la relación entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Igualmente se admitieron hipótesis como:

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017

Ho: No Existe relación significativa entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017

Hipótesis Específicas:

Hi: Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

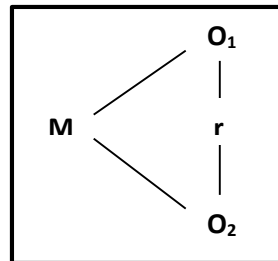
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

La exploración se planteó bajo el modelo positivista, con un tipo de estudio No Experimental porque se recoge la indagación con el intención de describir y analizar la correspondencia de los niveles, sin la manejo deliberada de variables y en lo que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, así lo afirma (Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. 2010:43).

El tipo de diseño es Correlacional, según Ñaupá, Mejía (2013), sostiene que las indagaciones correlacionales frecuentan indagar las relaciones entre dos o más variables en un período explícito.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: 12 Docentes

O1: Observación de motivación

O2: Observación de desempeño

r: La correlación entre la motivación y el desempeño.

Variables

Variable Motivación: Wolfolk (1989) La motivación es un estado interno que estimula, rige y conserva la conducta. Permite que el individuo salga de la indiferencia a querer interesarnos por alcanzar un plan establecido

Variable Desempeño docente: Chiroque (2006) El desempeño docente representa las habilidades relacionadas con la labor de los docentes entre la cuales dominaría aspectos como lo cognitivo lo operativo y lo actitudinal.

2.2 Operacionalización de Variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	<p>La motivación es un estado interno que estimula, rige y conserva la conducta. Permite que el individuo salga de la indiferencia a querer interesarnos por alcanzar un plan establecido.</p> <p>(Wolfolk, 1989)</p>	<p>Para medir la variable Motivación se utilizó un cuestionario de 13 ítems y cinco opciones de respuesta en los que se consideró las dimensiones incentivo laboral, cooperación e identificación.</p>	<p>Incentivo laboral.</p>	<p>Estímulos</p>	<p>Escala de Nominal</p>
		<p>Cooperación</p>	<p>Reconocimientos</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Con el ambiente de trabajo.</p>		
			<p>Identificación</p>	<p>Con los objetivos institucionales</p>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente representa las habilidades relacionadas con la labor de los docentes entre la cuales dominaría aspectos como lo cognitivo lo operativo y lo actitudinal. (Chiroque, 2006)	Se aplicó para medir la variable Desempeño docente. Consta de 33 ítems y abarca tres dimensiones: Dimensión Profesional, Dimensión Personal y Dimensión Social	Profesional	Dominio de la materia. Manejo de orden y disciplina en clase. Preocupación por el rendimiento del alumno. Planificación de la clase. Evaluación justa y adecuada.	Escala de Nominal
			Personal	Autoestima elevada. Satisfacción en el trabajo.	
			Social	Asistencia y puntualidad en el trabajo. Participación e integración en las actividades. Identificación con la I.E. Fomento de las expresiones culturales.	

2.3 Población y muestra

Para Hernández (2010) una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Por ello la población de esta investigación estuvo compuesta por 12 docentes de la Escuela Segundo Jiménez Riera. Respetando la totalidad de la población quienes conservan una particularidad común la cual se experimenta y da iniciación a los fundamentos de la exploración. Esta indagación responde a una población Censal.

2.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

En esta investigación se utilizó la encuesta, para medir la Motivación, la misma que permitió sondear las opiniones y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas. Técnica rápida y efectiva de recopilación de información cuya aplicación se desarrolla en un solo momento y recoge la apreciación del sujeto de la muestra

Para recolectar información de la variable desempeño del personal docente se utilizó la técnica de la observación que radica en ver un procedimiento que es realizado por otra persona con el propósito de adquirir una adecuada información para una exploración.

Instrumentos

Se utilizó un instrumento para cada variable siendo para la variable Motivación el cuestionario que se aplica directamente a la unidad muestral para que indique su percepción sobre cada uno de los reactivos de una batería sobre su motivación.

Para la variable desempeño del personal docente se utilizó Ficha de Observación Instrumento que registra descripciones y características detalladas de las personas que son forman parte de la investigación.

Cuestionario sobre Motivación:

Elaborado por la investigadora para medir la variable Motivación. Consta de 13 ítems y abarca tres dimensiones: Incentivo laboral, Cooperación e Identificación, cada una de las cuales se desagrega en dos sub dimensiones. Se mide con una escala que tiene cinco opciones:

1= Muy poco

2= Poco

3= Regular

4= Bastante

5= Excelente

Ficha de observación sobre desempeño docente

Se aplicó para la variable *Desempeño docente*. Consta de 33 ítems y abarca tres dimensiones: Dimensión Profesional, Dimensión Personal y Dimensión Social.

Se mide con una escala que tiene cinco opciones:

1= Deficiente

2= Regular

3= Bueno

4= Muy Bueno

5= Excelente

Validez

Para validar los instrumentos se lo realizó a través de juicios de expertos de modo que se consideró aspectos como: contenidos pertinentes, redacción de forma precisa y relación con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

Confiabilidad

Para hacer referencia a la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto con 6 docentes en una escuela con similares características de la escuela en investigación por lo cual se analizó con el coeficiente Alfa de Cron Bach resultando así:

Variable: Motivación

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	6	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	6	100

a= La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.783	12

Variable: Desempeño del personal Docente

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	6	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	6	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	33

2.5 Procedimiento.

Para realizar esta investigación se consideró técnicas e instrumentos adecuados para medir el nivel y correlación de las variables en estudio, por ello para proceder a recolectar datos refiriendo a la variable Motivación se aplicó una encuesta (técnica) y mediante un cuestionario (instrumento) se pudo obtener e interpretar los resultados que posteriormente se detallan. Además para recolectar los datos que consideran la variable desempeño docente se utilizó la técnica de observación y como instrumento la ficha de observación, luego se procedió a ingresar los resultados en el programa Excel para el respectivo análisis descriptivo y al Programa SPSS para el análisis inferencial y obtener la correlación mediante el estadístico r de Pearson, a su vez la comprobación de la hipótesis.

2.6 Método de análisis de Datos

Para el análisis de la información cuantitativa, se preparó una base de datos que recogían la sistematización de la información recogida con los instrumentos aplicados; para este efecto se aprovechó para realizar el procesamiento en los programas Microsoft Excel 2013 y SPSS versión 23.

Análisis Descriptivo: Se empleó la presentación de tablas y figuras donde se mostraron los resultados obtenidos.

Análisis Inferencial: Se utilizó para determinar la correlación de sus variables por medio del estadístico R de Pearson.

2.7 Aspectos Éticos

Esta investigación se sitúa a mostrar información real, auténtica y transparentes, impidiendo que se modifiquen los resultados o apreciaciones observadas, además los resultados obtenidos mantienen absoluta confiabilidad, por ello se presentaron los datos reales en tablas de frecuencia y gráficos para posterior a ello establecer la correlación en diversos aspectos.

III.RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo General

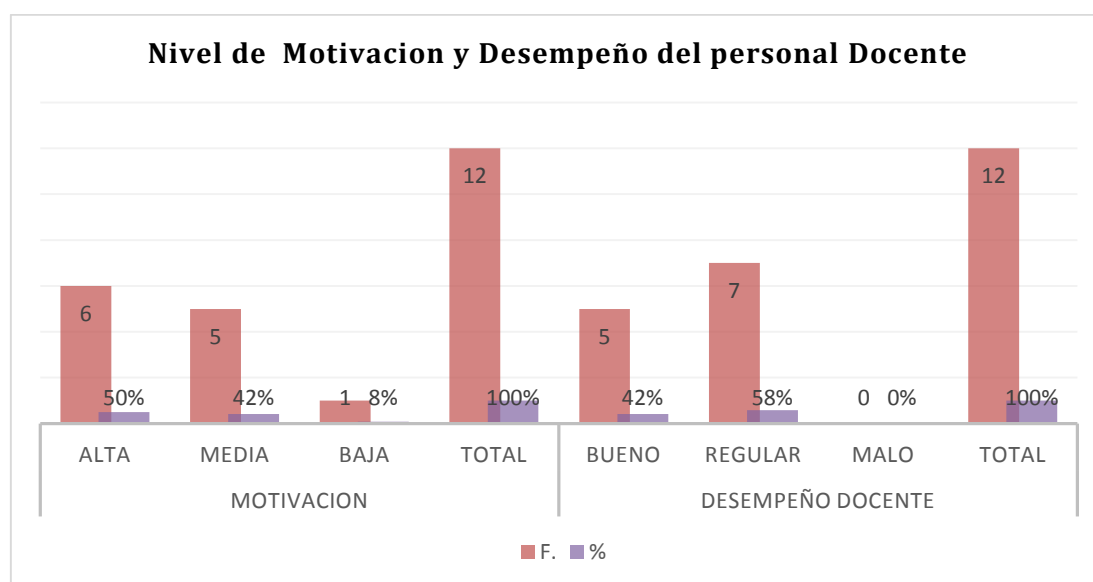
Determinar la relación entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017.

Tabla 1 Nivel entre Motivación y desempeño del personal docente.

	MOTIVACION				DESEMPEÑO DOCENTE			
	ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
F.	6	5	1	12	5	7	0	12
%	50%	42%	8%	100%	42%	58%	0%	100%

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Gráfico 1 Nivel entre Motivación y desempeño del personal docente.



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Interpretación:

En la tabla 1 y el gráfico 1 se aprecia que la motivación en la institución educativa es alta respondiendo al 50% de las respuestas de los encuestados, sin embargo, se observó que el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, por lo que se supone que, aunque existe motivación en la institución educativa esta no responde de igual manera en el desempeño del personal docente presentándose una dificultad en la institución que afecta a la misma.

Objetivo Específico1

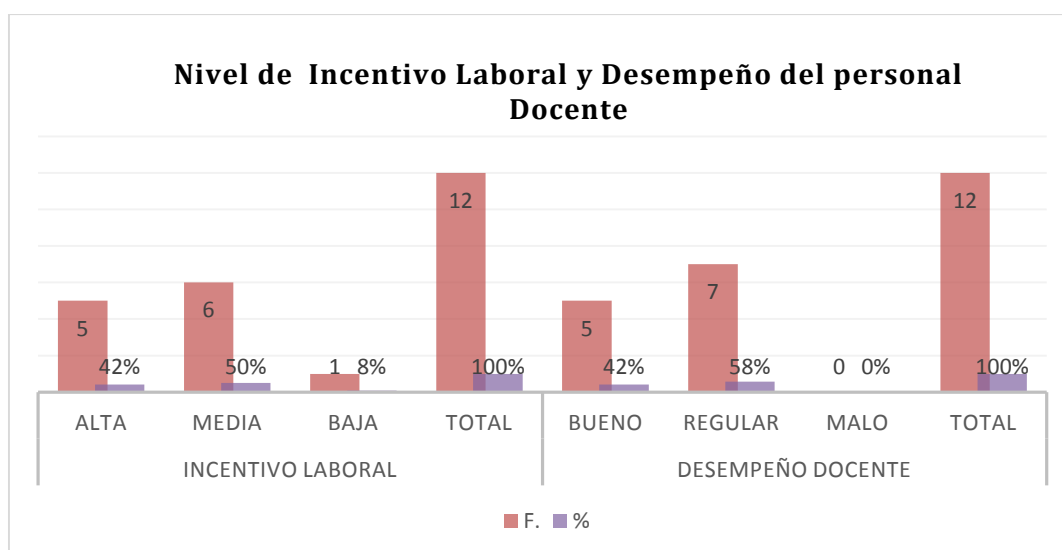
Determinar la relación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 2 Nivel entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente

	INCENTIVO LABORAL				DESEMPEÑO DOCENTE			
	ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
F.	5	6	1	12	5	7	0	12
%	42%	50%	8%	100%	42%	58%	0%	100%

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Gráfico 2 Nivel entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Interpretación:

En la tabla 2 y el gráfico 2 se aprecia que el incentivo laboral en la institución educativa es medio respondiendo al 50% de las respuestas de los encuestados, sin embargo, se observó que el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, por lo que se cree que, los incentivos laborales no son frecuentes o suficientes para que el docente se motive y pueda desempeñar su labor con mejor responsabilidad y agrado.

Objetivo Específico 2

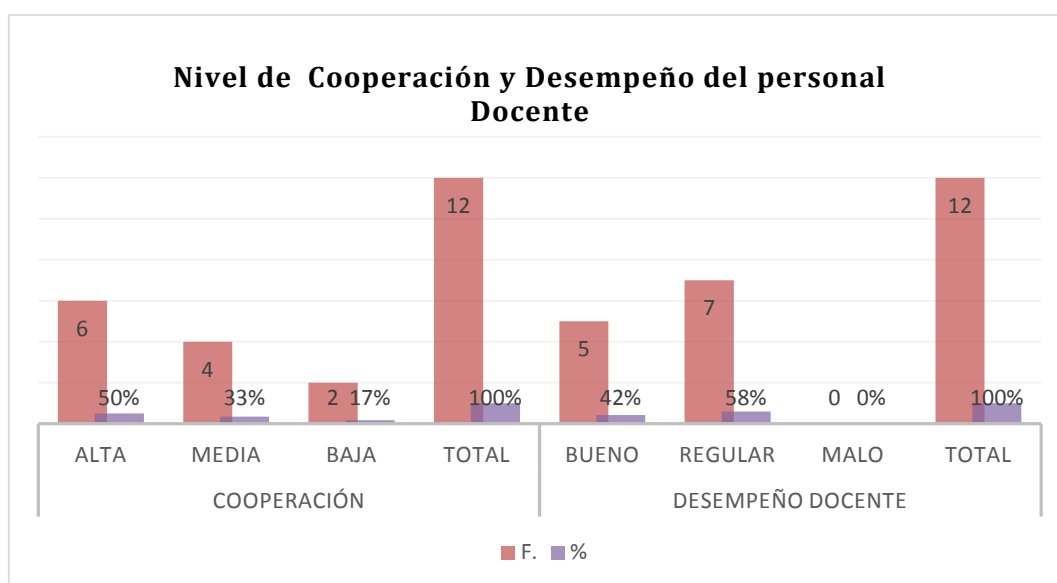
Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 3 Nivel entre la cooperación y el desempeño del personal docente.

	COOPERACIÓN				DESEMPEÑO DOCENTE			
	ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
F.	6	4	2	12	5	7	0	12
%	50%	33%	17%	100%	42%	58%	0%	100%

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Gráfico 3 Nivel entre la cooperación y el desempeño del personal docente.



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Interpretación:

En la tabla 3 y el gráfico 3 se aprecia que la cooperación en la institución educativa es alta respondiendo al 50% de las respuestas de los encuestados, a pesar de, que se apreció que el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, a ello se deduce que aunque los docentes muestran cooperación entre ellos su desempeño no es óptimo, esto responde a que la cooperación se da ante las actividades que se realiza en la institución educativa mas no en las acciones que tienen que ver en el ámbito profesional de los mismos.

Objetivo Específico 3

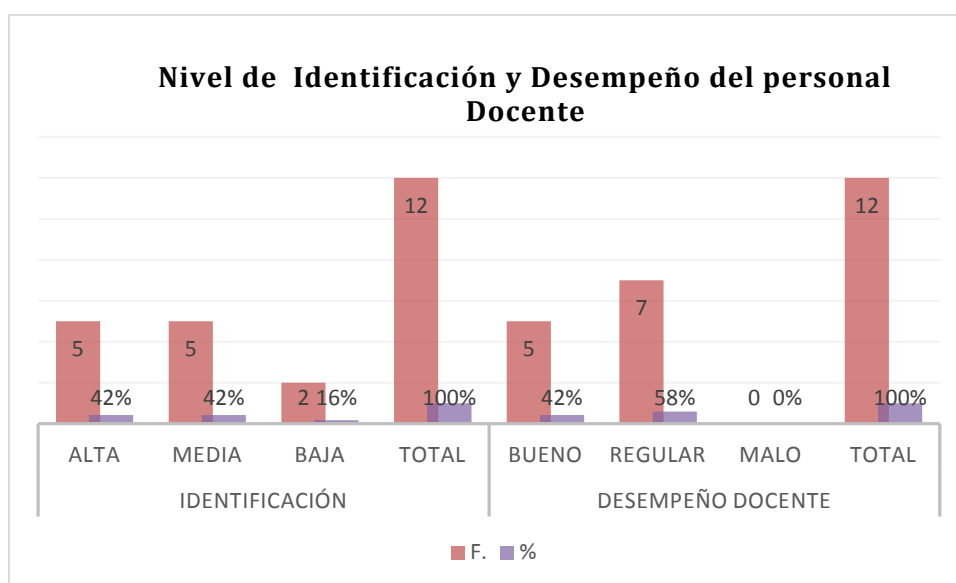
Determinar la relación entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 4 Nivel entre la identificación y el desempeño del personal docente

	IDENTIFICACIÓN				DESEMPEÑO DOCENTE			
	ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL	BUENO	REGULAR	MALO	TOTAL
F.	5	5	2	12	5	7	0	12
%	42%	42%	16%	100%	42%	58%	0%	100%

Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Gráfico 4 Nivel entre la identificación y el desempeño del personal docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de observación.

Interpretación:

En la tabla 4 y el gráfico 4 se aprecia que la identificación en la institución educativa tiene una igualdad en los niveles alta y media respondiendo así el 42% de los encuestados para cada nivel, a estos datos se consideró que el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, por lo que entiende existe una igualdad de opiniones en la identificación en la institución educativa pues existen grupos que están conforme ya sea por conveniencia o por los deseos propios.

Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre Motivación y Desempeño del personal Docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017

Ho: No Existe relación significativa entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 5 Correlación Motivación y Desempeño del personal Docente

		Correlaciones	
		Desempeño del personal Docente	
		Motivación	
Motivación	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño del personal Docente	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que al aplicar el estadístico r de Pearson, se consigue un coeficiente de ,920 lo que indica que la correlación entre la Motivación y el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2017, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de trabajo.

Hipótesis Específica 1:

Hi: Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 6 Correlación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente

		Correlaciones	
		Incentivo Laboral	Desempeño del personal Docente
Incentivo Laboral	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño del personal Docente	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra que al aplicar el estadístico r de Pearson, se consigue un coeficiente de ,868 lo que indica que la correlación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2017, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de trabajo.

Hipótesis Específica 2:

Hi: Existe relación significativa entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 7 Correlación cooperación y el desempeño del personal docente

		Correlaciones	
		Cooperación	Desempeño del personal Docente
Cooperación	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño del personal Docente	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Interpretación:

En la tabla 7 se aprecia que al aplicar el estadístico r de Pearson, se consigue un coeficiente de ,864 lo que indica que la correlación entre la cooperación y el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2017, es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de trabajo.

Hipótesis Específica 3:

Hi: Existe relación significativa entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.

Tabla 8 Correlación identificación y el desempeño del personal docente

		Correlaciones	
		Identificación	Desempeño del personal Docente
Identificación	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño del personal Docente	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Interpretación:

En la tabla 8 se observa que al aplicar el estadístico r de Pearson, se consigue un coeficiente de ,798 lo que indica que la correlación entre la identificación y el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2017, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general donde se dilucida determinar la relación entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017, tenemos que en la Tabla 1 se aprecia que la motivación en la institución educativa es alta respondiendo al 50% de las respuestas de los encuestados, sin embargo, el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, por lo que se supone que, aunque existe motivación en la institución educativa esta no responde de igual manera en el desempeño del personal docente presentándose una dificultad en la institución que afecta a la misma. lo que se evidencia de igual manera en la tabla 5 que muestra que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01. Estos resultados coinciden con la investigación de Enríquez (2014) donde el 41.4% de los encuestados permitió que se determine la relación entre la motivación y el desempeño, siendo esta que influye positiva y significativamente. En cuanto a la motivación se situó en un nivel bueno a excelente y en cuanto al desempeño igualmente se situó en un nivel de bueno a excelente. Ante los resultados obtenidos se sostiene según lo expuesto por Martínez J. (2010) refiriéndose a la teoría de Federick Herzberg quien considera la existencia de aspectos externos que generan una motivación extrínseca y aspectos que generan una motivación intrínseca teniendo que ver con el agrado por el trabajo, lo que a cada empleado le haga sentir a gusto.

Considerando al primer objetivo específico de esta investigación el cual es determinar la relación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017 se muestra en la Tabla 2 que el incentivo laboral es medio respondiendo al 50% de los encuestados, reflejándose en la Tabla 6 con la correlación mostrándose un coeficiente de ,868 siendo este es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01. Tales resultados se asemejan al trabajo de Enríquez (2014) donde el 41.4% de los encuestados respondieron que la relación entre la motivación y el desempeño, se da por los reconocimientos que se le da a la labor del docente en cuanto al desempeño. Donde se afirma la Teoría de X, de McGregor quien expresa que “el trabajador debe ser motivado y controlado mediante la presión directa y la remuneración monetaria es lo único que lo motiva”.

Al referirse al segundo objetivo específico donde se planteó establecer la relación entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017 se muestra en la Tabla 3 que la

cooperación en la institución educativa es alta respondiendo al 50% de las respuestas de los encuestados, a pesar de, que se apreció que el 58% de los docentes observados tienen un desempeño regular, indistintamente lo que se muestra en la Tabla 7 se aprecia que el coeficiente de relación responde al ,864 lo que indica que la correlación entre la cooperación y el desempeño del personal docente es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01 estos resultados coinciden con los presentados por Callomamani Arocutipa (2013) donde los resultados obtenidos por los 12 docentes y 72 estudiantes mostraron el 0.863 de correlación, lo cual indica que la supervisión pedagógica influye en el desempeño laboral. Aseverando la Teoría de D'Alessio, F (2010) quien expresa que los proceso estratégico buscan relacionar entre la organización y su gente para un mejor servicio utilizando la motivación para aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso.

Al mostrar los resultados del tercer objetivo específico el cual refiere a determinar la relación entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017 con ello se aprecia en la Tabla 4 que la identificación en la institución educativa tiene una igualdad en los niveles alta y media respondiendo así el 42% de los encuestados para cada nivel, coincidiendo con la Tabla 8 se observa un coeficiente de ,798 lo que indica que la correlación entre la identificación y el desempeño del personal, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 coincidiendo con el trabajo de Leal (2014) dando como resultado que el 47% de los docentes indica que falta énfasis en el empoderamiento hace que no se logren resultados deseados, afirmando así la Teoría de Vaillant (2009) donde señala que la identidad docente se refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y cuáles son sus factores básicos de satisfacción e insatisfacción. También guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por parte de los docentes.

V. CONCLUSIONES

Primera:

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017, así lo indica el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice es de ,920 (Tabla 5) lo que muestra que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01. Por lo que se supone que, aunque existe motivación no responde de igual manera en el desempeño del personal docente presentándose una dificultad en la institución que afecta a la misma.

Segunda:

Se concluye además indicando que el incentivo laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017, así lo indica el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice es de ,868 (Tabla 6) lo que muestra que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01. Por lo que se cree que, los incentivos laborales no son frecuentes o suficientes para que el docente se motive y pueda desempeñar su labor con mejor responsabilidad y agrado.

Tercera:

Al considerar que la cooperación se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017, así lo indica el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice es de ,864 (Tabla 7) lo que muestra que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0,01. A ello se deduce que aunque los docentes muestran cooperación entre ellos su desempeño no es óptimo, esto responde a que la cooperación se da ante las actividades que se realiza en la institución educativa más no en las acciones que tienen que ver en el ámbito profesional de los mismos.

Cuarta:

Al mostrar que la identificación se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente en la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017, así lo indica el coeficiente de correlación de Pearson cuyo índice es de ,864 (Tabla 8) lo que muestra que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0,01. Por lo que se entiende existe una igualdad de opiniones en la identificación en la institución educativa pues existen grupos que están conforme ya sea por conveniencia o por los deseos propios.

VI. RECOMENDACIONES

Que los directivos realicen Talleres Motivacionales dirigidos al personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera, mediante la invitación de Coaching empresarial que motive al personal docente y que permita reconocer el accionar correcto del docente antes de ejercer sus funciones, además deben tomar en consideración los resultados como un diagnóstico para aplicar y superar falencias.

Que los directivos reconozcan las potencialidades de los docentes de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera, evaluando y recompensando su labor, para mantener al personal docente motivado y presto para desarrollar su labor, el mismo que se puede realizar al finalizar cada año lectivo otorgando reconocimientos o menciones de honor por diversas funciones, características y preparación de los docentes.

Que los directivos y personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera participen activamente en actividades de cooperación así se fortalecerá su labor y el personal docente se mostrara motivado, las mismas que pueden ser planeadas elaborando el cronograma institucional donde se involucre a los docentes rotando sus responsabilidades.


Que los docentes de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera, acuda o replique los seminarios de Formación Profesional que oferta el Ministerio de Educación los mismos que permitirán adquirir nuevas experiencias en cuanto a la labor del docente con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por parte de los docentes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arzabal, M. (2009). *VIX*. Obtenido de ¿Qué es la Teoría del Gran Hombre?:
<https://www.vix.com/es/btg/curiosidades/7441/que-es-la-teoria-del-gran-hombre>
- Callomamani Arocutipa, R. R. (2013). *Cybertesis UNMSM*. Obtenido de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1687/Callomamani_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiroque (2007). *Desempeños Docentes*. IPP. Lima.
- ENRIQUEZ LOREDO, P. (2014). *SCRID BIBLIOTECA DIGITAL*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/doc/298304518/Tesis-Motivacion-y-Desempeno-Laboral-De>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, J., Gallarza, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Leal Maridueña, I. (ABRIL de 2014). *Repositorio de Universidad Guayaquil*. Obtenido de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/31633/1/LEAL%20MARIDUE%20C3%91A%20ISABEL.pdf>
- López, J. (2010). *Dirección y Liderazgo*. Obtenido de Teorías del Liderazgo:
<http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.
- Maslow A. Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana Recuperado el 15 de mayo de 2018, de <http://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). *PERFILES EDUCATIVOS*. Mexico.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- MOREIRA SEGOVIA, R. (2015). *Repositorio de Universidad Tecnica Estatal de Quevedo*. Obtenido de <http://biblioteca.uteq.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4550>
- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Produccion Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Páramo, D., Rodríguez, A., & Ramírez, E. (2009). *Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Quishpi Vera, H. A. (2013). *Repositorio U.G.* Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1662>
- REDUCA. (2017). *Red Latinoamericana por la Educación*. Obtenido de EL LIDERAZGO EDUCATIVO UN DESAFÍO PARA AMÉRICA LATINA: <http://www.reduca-al.net/noticias/el-liderazgo-educativo-un-desafi-1354>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Rodríguez Guerrero, H. (2015). Tesis. *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional*, 1-298. Sangolquí, Ecuador: ESPE.
- Rovira I. Salvador. «Motivación extrínseca: definición, características y efectos». *Psicología y mente*. Consultado el 2018-05-09.
- Solórzano Salas, C. I. (2016). *Repositorio Digital PUCESE*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/672>
- Teresa, A. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente, demanda de la aldea global siglo XXI*. Madrid: Amertown Internacional S.A.
- UNESCO. (2014). El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe.
- Vaillant, C. M. (2009). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE*. Madrid: Narcea.
- Vergara, M. (2012). *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. Obtenido de LIDERAR EN ESCUELAS NORMALES QUE APRENDEN. RESPONSABILIDAD Y CALIDAD: www.redalyc.org/pdf/4981/498150313009.pdf
- Villamar, T., & Conforme, I. (2017). Tesis. *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño académico*. Guayaquil.
- Wolfolk, A. (1989). *El impacto de un modelo alternativo de Supervision*. Alabama: Tuscaloosa.
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.


ANEXOS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a): **Sayay Sánchez, Betty Marilú**, cuyo título es: "Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera - Guayaquil, 2017".

Reunido el día 11 de Setiembre de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:
..... *APROBADO POR MAYORÍA*

Piura, 11 de Setiembre de 2019



DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
PRESIDENTE



DRA. MARIBEL DIAZ ESPINOZA
SECRETARIA



MG. WINNER ACURTO MARCHAN
VOCAL



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



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 11-11-2019
Página : 1 de 1

Yo, Betty Marilú Sayay Sánchez , identificado con DNI N° 001706915, egresado del Programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " MOTIVACION Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA BÁSICA FISCAL PROFESOR SEGUNDO JIMENEZ RIERA"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:




DNI: N°001706915

FECHA: Piura, 11 de septiembre del 2019

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

Yo, Winner Agurto Marchan, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Motivación y Desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera-Guayaquil, 2017 ", del (de la) estudiante **BETTY MARILÚ SAYAY SÁNCHEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 14 DE NOVIEMBRE DEL 2019



Mg. Ing. Winner Agurto Marchan
COORDINADOR PROGRAMAS POSTGRADO
UCV - PIURA



MG. WINNER AGURTO MARCHAN

DNI: 40673760

Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	17%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cultureofpeaceprogram.org Fuente de Internet	<1%
8	revistas.rcaap.pt Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BETTY MARILU SAYAY SAUNCHEZ

INFORME TITULADO:

MOTIVACION Y DESEMEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA BASICA FISCAL PROFESOR
SEGUNDO JIMENEZ RIERA -GUAYAQUIL - 2017

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE SEPTIEMBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORIA



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

Cuestionario de Recolección de datos sobre motivación laboral

El presente instrumento tiene como propósito recolectar datos que contribuyan a la investigación en la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil.

Indique el nivel con el que se considere identificado en cada una de las siguientes preguntas,

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Regular	Bastante	Excelente

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION INSENTIVO LABORAL					
1	¿Se siente motivado con la labor que realiza en la escuela?					
2	¿En qué nivel está la política de incentivos institucionales?					
3	¿Considera que la escuela reconoce su entrega a la labor encomendada?					
	DIMENSION COOPERACION					
4	¿Cuál es el nivel de su capacidad para trabajar en equipo?					
5	¿Se siente cómodo para expresarse y escuchar en el equipo?					
6	¿Qué grado de pro actividad cree que posee?					
7	¿En qué nivel considera que se encuentra en cuanto a la productividad laboral?					
8	Indique ¿en qué nivel se encuentra su facilidad para relacionarse socialmente en el trabajo?					
9	¿Considera que contribuye a la existencia de un buen ambiente laboral?					
	DIMENSIÓN IDENTIFICACIÓN					
10	¿En qué nivel considera que su planificación se relaciona con el Proyecto Curricular de la escuela?					
11	¿Se siente identificado con la visión y misión institucional?					
12	¿Considera los objetivos estratégicos y los valores institucionales al momento de planificar su trabajo?					
13	¿Se siente identificado con el ambiente de trabajo?					

VALIDACIÓN ESTADÍSTICA Y CONFIABILIDAD

Cuestionario de Recolección de datos sobre motivación

	Incentivos				Cooperación				Identidad				Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3	3	44	0,6453
2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	3	48	0,7549
3	4	4	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	43	0,7275
4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	5	3	2	42	0,8374
5	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	48	0,8617
6	3	4	3	4	4	4	3	1	2	4	2	3	37	0,6938

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Aplicación del Alfa de Conbrach

Valores de los niveles de confiabilidad

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández S., R. y otros (2010). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México. Cuarta edic. Págs. 438 – 439.

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	6	100

a= La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.783	12

Buena confiabilidad del instrumento, por tal motivo, se recomienda su aplicación.

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Marque una x en el casillero correspondiente a los aspectos observados en el desempeño docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil, 2017.

1	2	3	4	5
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE

N°	DIMENSIÓN, INDICADOR E ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PROFESIONAL (DOCENTE)						
 dominio de la sesión						
1	Motivación a los estudiantes permanente					
2	Orienta a los estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr					
3	Realiza una comunicación verbal clara con los estudiantes					
 Manejo de orden y disciplina en clase						
4	Establece normas de convivencia con los estudiantes					
5	Respeto el orden de participación de los estudiantes					
6	Toma acuerdos y criterios con los estudiantes para el trabajo en equipo					
 Preocupación por el rendimiento del alumno.						
7	Realiza un diagnóstico inicial de conocimientos y habilidades					
8	Identifica los avances y dificultades en el proceso					
9	Refuerza los nuevos aprendizajes en los estudiantes					
 Planificación de la clase.						
10	Utiliza diversas estrategias para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Planifica tus actividades pedagógicas dosificando el tiempo en las sesiones de aprendizaje					
12	Desarrolla estrategias, basadas en las rutas de aprendizaje					
 Evaluación justa y adecuada.						
13	Alienta la autoevaluación					
14	Utiliza estrategias de meta cognición					
15	Evalúa permanente del aprendizaje de tus alumnos					
16	Comunica oportunamente el avance de sus alumnos a los padres de familia					
DIMENSIÓN PERSONAL (DOCENTE)						
 Autoestima elevada.						
17	Refleja vocación pedagógica					
18	Actúa con imparcialidad ante sus estudiantes					
19	Estimula la capacidad y potenciales de sus estudiantes					
20	Promueve buenas prácticas de convivencia					
 Satisfacción en el trabajo						
21	Expresa vocación de servicio					
22	Se comunica e interactúa con los estudiantes					
23	Demuestra complacencia en su trabajo					
 Asistencia y puntualidad en el trabajo						
24	Cumple con el horario de clases					
25	Asiste puntualmente a la institución educativa					48

26	Permanece en la institución durante la jornada laboral						
DIMENSIÓN SOCIAL (DOCENTE)							
Participación e integración en las actividades.							
27	Incorpora a los padres de familia y/o representantes en actividades que se desarrolla en el aula o la institución						
28	Participa conjuntamente con otros docentes en planes, proyectos y actividades de la institución.						
Identificación con la I.E.							
29	Promueve alternativas para solucionar dificultades en la institución.						
30	Se involucra en el mejoramiento institucional						
31	Participa en la gestión de la escuela						
Fomento de las expresiones culturales.							
32	Promueve acciones para valorar la cultura local						
33	Participa en eventos culturales de la comunidad						

VALIDACIÓN ESTADÍSTICA Y CONFIABILIDAD

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	GESTIÓN PEDAGÓGICA												Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	44	0,7156
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	0,6834
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44	0,7425
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	0,8178
5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	52	0,6863
6	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	27	0,7945

Confiabilidad (Aplicación del Alfa de Cronbach)

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	6	100
Casos Excluido ^a	0	0
Total	6	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	33

Buena confiabilidad del instrumento, por tal motivo, se recomienda su aplicación.

BASE DE DATOS

Motivación														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	PROMEDIO
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	57
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	50
6	3	4	3	4	4	4	3	1	2	4	2	3	2	39
7	4	4	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	47
8	4	5	4	4	2	3	3	3	2	5	3	2	3	43
9	5	3	4	4	4	3	5	3	2	5	5	3	5	51
10	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	30
11	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	43
12	4	5	4	4	2	3	3	3	2	5	3	2	3	43

DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	TOTAL	
1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	158	
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	141	
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	130	
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	2	4	118	
5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	109	
6	1	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	3	1	5	5	4	4	98	
7	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	131
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	1	3	4	3	2	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	105	
9	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	114	
10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	133	
11	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	4	5	2	4	4	4	116	
12	1	2	3	3	3	1	4	5	2	4	4	4	5	1	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	2	3	3	3	1	2	108	

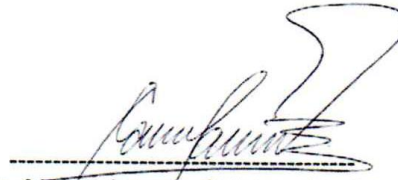
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Marco Antonio Cabrera Atoche, con DNI 00240205, docente universitario, Doctor en Administración de la Educación, dejo constancia de haber revisado la estructura y contenido de los instrumentos de recogida de información que la investigadora Lic. Sayay Sánchez, Betty Marilú aplicó para su tesis “Motivación y desempeño del personal docente de la escuela básica fiscal profesor Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017” presentada a la Universidad César Vallejo, como requisito para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

Ambos instrumentos presentan una estructura adecuada contenidos pertinentes, redactados de forma precisa y relacionados con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Tumbes, 3 de noviembre de 2017.



Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Carlos Alberto Luque Ramos, con DNI 00218089, docente universitario e investigador, Doctor en Administración de la Educación, dejo constancia de haber revisado la estructura y contenido de los instrumentos de recogida de información que la investigadora Lic. Sayay Sánchez, Betty Marilú aplicó para su tesis "Motivación y desempeño del personal docente de la escuela básica fiscal profesor Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017" presentada a la Universidad César Vallejo, como requisito para optar el Grado de Magíster en Administración de la Educación.

Ambos instrumentos presentan una estructura adecuada contenidos pertinentes, redactados de forma precisa y relacionados con las dimensiones y variable que buscan medir; además de esto, el número de ítems es conveniente.

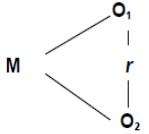
En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Tumbes, 3 de noviembre de 2017.


.....
DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre Motivación y Desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017?	Determinar la relación entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017.	Existe relación significativa entre Motivación y desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil - 2017	MOTIVACIÓN	Incentivo laboral	MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: No experimental DISEÑO: Descriptivo correlacional – Esquema:
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Cooperación	
¿Cuál es la relación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017?	Determinar la relación entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.	Existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.		Identificación	
			DESEMPEÑO DOCENTE	Profesional	

<p>¿Cuál es la relación entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017?</p>	<p>Establecer la relación entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la cooperación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.</p>		<p>Personal</p>	 <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.</p>	<p>Existe relación significativa entre la identificación y el desempeño del personal docente de la Escuela Básica Fiscal Prof. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil – 2017.</p>		<p>Social</p>	<p>Cuestionario Motivación 13 ítems.</p> <p>TÉCNICA: Observación</p> <p>Ficha de observación Desempeño Docente 33 ítems</p>