



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del
Guayas-2018

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

AUTORA:

Br. Torres Quinde Jessica Gicel (ORCID: 0000-0001-7198-3698)

ASESOR:

Dr. MEDINA GONZALES, Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A mi madre: Angelita Quinde, porque ha sido un pilar fundamental en mi formación profesional, brindándome su confianza, amor, consejos, valores y motivación para seguir estudiando y dedicándome a lo que realmente quiero.

A mi esposo: Néstor Segura por estar siempre en los momentos más difíciles, brindándome su confianza, amor, consejos, valores y motivación para seguir estudiando y dedicándome a lo que realmente quiero.

A mis hijos Erika, Ernesto, Mixi, Otito Segura Torres, por ser ellos mi fuente de motivación en los momentos difíciles para poder superarme cada día más y así lograr mis metas y objetivos propuesto.

Jessica Torres Quinde

Agradecimiento

A los señores profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, que con su dedicación y esfuerzo han permitido mi superación profesional y el logro de mis aspiraciones personales.

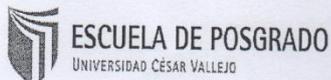
A la coordinación académica de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, que me brindaron orientación administrativa, asesoramiento, habilitación, recursos y materiales educativos, comunicación permanente facilitando la responsabilidad y la persistencia en mis clases.

A la Directora Distrital Centro Sur del MIES del Centro de Desarrollo Infantil Maravillas Infantiles donde laboro como Coordinadora, por brindarme la confianza y facilidad para aplicar los instrumentos de mi tesis y permitirme mejorar las actividades lúdicas de los docentes.

A mi asesor el Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry por la orientación y las sugerencias, quien me motivo a realizar esta investigación sobre una problemática que se estaba manifestando a nivel local, regional y nacional.

Jessica Torres Quinde

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

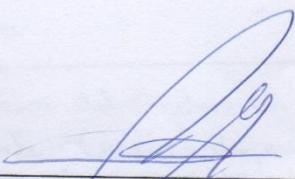
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUAYAS - 2018." presentada/o por el /la bachiller **TORRES QUINDE, JESSICA GICEL**.

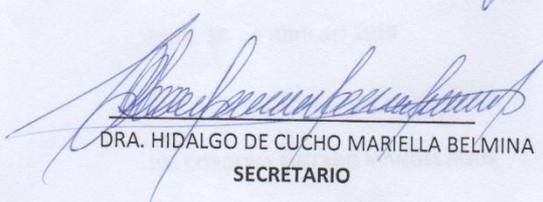
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada
por unanimidad.

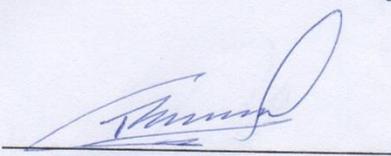
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

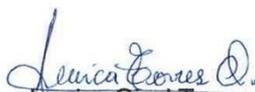
Yo, Torres Quinde Jessica Gicel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, indentificado con C.I: 0915341358, con la tesis titulada: Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas – 2018.

Declaro bajo juramente que:

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

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

Piura, Agosto del 2018


Jessica Gicel Torres Quinde

C.I: 0915341358

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tabla.....	viii
Índice de Gráfico	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos previos:	3
1.3. Teorías relacionadas al tema:.....	7
1.4. Formulación del problema	17
1.5. Justificación del estudio.....	18
1.6. Hipótesis	19
Hipótesis General	19
Hipótesis Específicas.	19
1.7. Objetivos	20
1.7.1. General:	20
1.7.2. Objetivos Específicos:.....	20
II. MÉTODO	21
2.1 Diseño de la Investigación	21
2.2 Variable y Operacionalización	21
2.2.1 Operacionalización de las variables:	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26

2.4.1 Técnica:	26
2.4.2 Instrumentos:	26
2.4.3 Validez:	26
2.4.4 Confiabilidad:	27
2.5. Métodos de análisis de datos:	27
III. RESULTADOS	29
3.1 Resultados descriptivos	29
3.2. Contrastación de hipótesis	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. PROPUESTA	44
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51
Anexo N° 1: Instrumento de recolección de datos de la variable dependiente	51
Anexo N° 1.1: Ficha técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral	52
Anexo N° 1.2: Matriz de Validación a Juicio de Experto	53
Anexo N° 1.3: Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral.	62
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos de la variable independiente	63
Anexo N° 2.1: Ficha técnica del instrumento del Taller de Motivación	65
Anexo N° 3: Base de datos del Pre Test	66
Anexo N° 3.1: Base de datos del Pos Test	67
Anexo N° 4: Artículo Científico	68
Anexo N° 5: Taller de Motivación Propuesta del Taller	88
Anexo N° 6: Archivos Fotográficos	111
Anexo N° 7: Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del Plan Piloto.	113
Anexo N° 7.1: Constancia emitida a la Institución para realizar el Taller de elaboración de motivación en el desempeño laboral.	114
Anexo N° 7.2: Certificado de culminación emitida por la Institución CDI Arco Iris...	115
Anexo N° 8: Matriz de Consistencia	116
Anexo N° 8.1: Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente	117

Anexo N° 8.2: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.....	118
Anexo N° 9: Acta de aprobación de Originalidad de Tesis.....	119
Anexo N° 10: Informe de Originalidad	120
Anexo N° 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio Institucional UCV	121
Anexo N° 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	122

Índice de tabla

Tabla 1: Operacionalización de las variables:	23
Tabla 2: Población y Muestra.....	25
Tabla 3: Tabla de Confiabilidad	27
Tabla 4: Resultado de la dimensión 1: desempeño laboral, pre test y pos test.....	29
Tabla 5: Resultado de la dimensión 1: productividad laboral, pre test y pos test	30
Tabla 6: Resultado de la dimensión 2: eficacia laboral, pre test y pos test	31
Tabla 7: Resultado de la dimensión 3: eficiencia laboral, pre test y pos test	32
Tabla 8: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora el desempeño laboral.	33
Tabla 9: Prueba de muestra emparejada, la aplicación del taller motiva la productividad laboral de los docentes.....	34
Tabla 10: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora la eficacia de los docentes.	35
Tabla 11: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes.	36

Índice de Gráfico

Gráfico 1: Dimensión 1 desempeño laboral pre test y pos test	29
Gráfico 2: Dimensión 1 productividad laboral, pre test y pos test	30
Gráfico 3: Dimensión 2 eficacia laboral, pre test y pos test	31
Gráfico 4: Dimensión 3 eficiencia laboral, pre test y pos test	32

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal, determinar la aplicación de un Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas – 2018.

El presente trabajo de investigación es de tipo pre experimental, se trabajó con una muestra de 12 docentes del Centro de Desarrollo Infantil. La elección de la unidad de la muestra se ha realizado mediante el muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar las Actividades lúdicas.

Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un Taller de elaboración de materiales didácticos mejora significativamente las Actividades lúdicas en el centro Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del distrito Centro Sur del Guayas durante el año 2018. Obteniendo una t_c calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.0001

Palabras claves: Actividades lúdicas, materiales didácticos, taller de motivación en el desempeño laboral, 3 dimensiones Productividad Laboral, Eficacia, Eficencia Laboral

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the application of a Workshop for the elaboration of teaching materials in the development of the educational activities of the teachers of the Guayas Child Development Center - 2018.

The present research work is of pre-experimental type, we work with a sample of 14 teachers from the Child Development Center. The choice of the sample unit has been made through non-probabilistic sampling, the technique that was used in the present investigation is the observation and as a tool a questionnaire to evaluate the play activities.

The results of the research indicate that the application of a workshop for the elaboration of educational materials significantly improves the playful activities in the Centro de Desarrollo Arco Iris 3 of the South Central district of Guayas during the year 2018. Obtaining a t_c calculated higher than the value of the table at a level of 0.0001

Keywords: Play activities, didactic materials, workshop for the elaboration of didactic materials, 3 dimensions Recreational, Social, Pedagogic.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Los procedimientos que se presentan a lo largo de la experiencia del docente en tiempos actuales, de la cuales, la eficiencia es parte importante para la realización de labores más exigentes en el menor tiempo posible y en mayor frecuencia. Todo esto debe siempre estar dentro de las horas de trabajo que se le establece al educador, en nuestro medio es un promedio de 8 horas, 5 días por semana, dando un total de 40 horas semanales y 120 horas al mes. La presencia del estrés y de otros problemas relacionados a la eficiencia laboral es cotidiano por esta modalidad de trabajo que se está implementando en la sociedad actual, esto conlleva a la desmotivación del educador, por consiguiente, una reducción de su productividad. Finalmente, eso se aumenta como problema cuando las remuneraciones económicas se ven reducidas por no cumplir con las expectativas del mes; terminan agotados con una baja satisfacción por su esfuerzo realizado en la entidad educativa.

Enriquez (2014) expresa que “los trabajadores que presentan una falta de satisfacción en su área de trabajo les genera un modo de acción poco productivo que afecta una empresa o institución en la cual laboran” (p. 177). En el mismo sentido según lo expuesto por Mejía (2013) expone que “la mayor justificación para faltar a su plaza de trabajo es la licencia médica por indisposición de salud, esto tiene un trasfondo de falta de motivación a la asistencia a la plaza de trabaja por diversos motivos” (p. 29). Es conocido que enseñar es un servicio donde el docente es quien tiene mayor contacto con el estudiante en comparación con los trabajadores administrativos, entre otros, es por ello que su labor es crucial para conseguir que gocen de una buena experiencia en su institución.

Por otro lado Chiavenato (2012) menciona que “la importancia de un correcto desempeño en las funciones de un trabajador es proporcional a las observaciones de productividad de una entidad o institución que plantea la elaboración o presentación de un producto final” (p. 44). En este caso el producto final es el educativo que se ofrece a la comunidad en general de la localidad donde se suscita el problema observado.

El desempeño según Drucker (2014) se establece como base la calidad de comunicación y el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores de un lugar determinado, con el acompañamiento de una evaluación continua sobre su logro y alcance de metas propuestas, esto se contextualiza según sus acercamientos culturales y sociales con la localidad hacia donde enfocan sus desempeño o producción; el proceso de gestión se establece como indicado para poder medir esto, a través del uso de entrevistas o listas de observaciones por parte del administrador educativo hacia el desempeño y acción del docente sobre su competencia laboral específica.

Según Pérez (2015) hace referencia en una conceptualización de motivación como “elemento de importancia para el desarrollo productivo del trabajador y del docente en general, con el desempeño en sus actividades puede generar un ambiente agradable de trabajo que facilite el logro de objetivos institucionales” (p. 39). Con el pasar de los tiempos el desarrollo de las prácticas de motivación hacia el personal docente se ha vuelto cada vez más orientada al pensamiento teórico-práctico, que se detalla en este contexto como la capacidad de contextualizar y adaptar sus competencias las necesidades que presenta el medio o la localidad en donde labora.

En cuanto al Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris” se establece de una forma u otra la observación de un nivel elevado de falta de motivación laboral en el personal, esto posee un efecto directo y proporcional en el desempeño de sus actividades programadas en la jornada diaria, perjudicando a los niños en cuanto a su alcance de un completo aprendizaje.

De esta forma, da origen al requerimiento de la realización de un taller de motivación para mejorar o fortalecer el buen desempeño laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris” de la provincia del Guayas 2018 y constituir una mejora en la calidad del producto educativo que se oferta, de la misma forma brindar un mejor servicio en pro del avance de los niños que asisten a dicho Centro, puesto que como es bien sabido que el docente desempeña un rol de importancia en el desarrollo y complemento del procedimiento de enseñanza-aprendizaje.

El rol del docente es parte imprescindible dentro de la sociedad, así mismo la estructura física y de acceso a la ejecución de la jornada de trabajo y el alcance de objetivos de calidad de enseñanza según el currículo ecuatoriano. Sobre la base de lo anterior, diríamos al momento de existir una falta o deterioro en la ejecución de estos elementos, la calidad y certeza del aprendizaje se pone en riesgo. Si el docente no se encuentra cómodo y valorado en su lugar de trabajo su rendimiento es pobre.

La correcta evaluación de la actividades y metas logradas por el docente como base para medir el desempeño de él se convierte en una herramienta de entendimiento y medición de las dificultades que este atraviesa sobre un determinado contexto en su ambiente laboral, el cual afecta su motivación y desempeño en la labor de enseñanza y transferencia de conocimientos al grupo de estudiantes y al alcance de metas y objetivos de una institución educativa; se espera que el desarrollo del taller de motivación mejore los resultados de este en el Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris”.

1.2. Trabajos previos:

Tijerina (2011) desarrolló un estudio titulado: “El papel de la motivación en el desempeño docente”, presentado en la Universidad Autónoma Nuevo León en Monterrey, México, la investigación es realizada con la metodología cuantitativa, de tipo descriptivo y pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, la muestra estuvo conformada por la totalidad de 30 maestros de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de UANL. Los resultados de la investigación concluyen que las dimensiones de motivación que fueron elegidas son de proceso y logro en un 18%, mientras que la dimensión menos elegida fue la de entorno en un 14%. Además, se aprecia que 19 % de los docentes expresaron que lo que más les gusta de su trabajo es cumplir con las expectativas planteadas y disfrutar lo que hacen, mientras que solo un 12 % eligió la recompensa que reciben. También cabe mencionar que lo que más les disgusta de su trabajo al 21 % de los docentes es la ineficiencia y la pérdida de tiempo, mientras que lo que menos les molesta es tener que tomar decisiones impopulares. Finalmente 20 % de los docentes expresa que los estresa realizar un trabajo que no disfruta, y el 19 % de los docentes expresan que los estresa cometer errores.

Roo (2013) en el trabajo de investigación titulado “Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente”, presentado en la Universidad del Zulia, muestra como objetivo analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. Aplicando la metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Como instrumento se aplicó dos cuestionarios de 36 ítems cada uno con cinco escalas de alternativas para medir las variables. Como conclusión se indica que se encontraron deficiencias con respecto a la atención de necesidades de personal de manera adecuada, en el ambiente de trabajo y falta de apoyo para la solución de problemas. Lo antes planteado trae como consecuencia que el docente actúe en su trabajo de manera más lenta en el logro de los objetivos organizacionales.

Enríquez (2014) en su investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, presentada en la Universidad de Morelos, tuvo como objetivo adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México, se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, bajo un enfoque descriptivo, se aplicó dos cuestionarios. El primero para medir la motivación fue elaborada por Manuel Ramón Meza Escobar y Rosa Evila Quintanilla Morales; y el segundo para medir el desempeño, elaborado por Manuel Ramón Meza Rodríguez y Denisse Cruz Castillo. Los resultados del estudio muestran que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la variable nivel de desempeño.

Ramírez (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Evaluación del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la Ugel N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza”. Presentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la investigación de metodología cuantitativa, es de tipo descriptivo-explicativo con orientación heurística-hermenéutica; asimismo su diseño es no experimental transaccional, cuya muestra probabilística lo representa 55 docentes de las I.I.EE. de la UGEL N° 6 de Lima; además de los alumnos

de tercero, cuarto y quinto año de secundaria (siendo la muestra no probabilística tomada de 10 alumnos por grado) y padres de familia de las mismas II.EE. en estudio. Las dimensiones fueron operacionalizadas en capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus alumnos y resultados de su labor educativa. Se concluyó que más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno y que más del 50% de los alumnos considera que el docente tienen entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que difiere con la guía de observación de clase, que indica un desempeño profesional entre regular y bueno; de igual manera se concluye que la evaluación del desempeño profesional docente es un recurso que si contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza de los docentes de educación secundaria de la UGEL N° 6 de Lima, solo si se considera como un proceso valorativo y regulativo.

Gatica (2009) en su Tesis: “Aportes motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.”, presentada en la Universidad César Vallejo, mediante una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, muestra que la comunicación oportuna de las actividades que debe tener el personal permite socializar entre jefe y colaborador, facilitando así un involucramiento del personal, haciéndoles sentir motivados, logrando el cumplimiento de sus metas institucionales. Además refiere que la comunicación es un aporte al desempeño laboral, ya que al mantener una comunicación ascendente como descendente, tienen un mayor involucramiento en las actividades a desarrollarse dentro de la organización, ya que de una y otra manera se mantendrán informados de cuáles son sus tareas o funciones a desarrollar; también explica que la comunicación es de suma importancia para tener motivados a los colaboradores, es decir, al tener una buena comunicación y/o relación laboral entre jefe y colaborador, hace que se sienta motivado a seguir trabajando al 100% y mucho más cuando el superior le felicita por su buen desempeño en la consecución de sus objetivos o metas.

Proaño (2014) en su investigación titulada “Incidencia la motivación sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez”. Presentada en la Universidad Tecnológica Equinoccial. La cual tuvo el objetivo de determinar la incidencia de la motivación existente en el Jardín de Infantes sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas. La metodología aplicada

fue una investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. La unidad de observación constituyó un total de 20 servidores públicos, quienes se constituyeron el universo a estudiar. Concluyó en su investigación que la motivación si incidió sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas docentes, se percibió un tipo de jefatura complaciente (38,46%), la motivación es importante al momento de desempeñar sus funciones obtuvo un (95%). Mientras que la comunicación entre personal directivo y servidoras, el trabajo en equipo y la toma de decisiones obtuvieron una alta valoración por sobre el (80%).

Ruíz (2014) realizó la investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro de educación inicial No. 7 Esperanza Caputi Olvera año lectivo 2013-2014, presentada en la Universidad Técnica Particular de Loja. La cual tuvo como objetivo principal la determinación del desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión. En este trabajo se aplica una metodología cuantitativa, que facilita el análisis de carácter exploratorio y descriptivo. Para ello, se utilizó 2 técnicas, la aplicación de la ficha de registro de observación y un cuestionario de autoevaluación de varias clases pedagógicas. Como resultados se evidenció la necesidad de que las docentes incluyan estrategias de evaluación, y la importancia de estar capacitadas sobre estrategias didácticas. Finalmente se concluyó que los docentes aplican estrategias didácticas a partir de las experiencias previas de los estudiantes.

Centeno (2016) en su investigación denominada: Estrategias Metodológicas para el Desarrollo de las Habilidades Cognitivas en Niños de 4 Años del Centro de Desarrollo Infantil “Plastilina” de Guayaquil durante el Año 2016, presentada en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, tuvo como objetivo principal diseñar estrategias metodológicas para estimular el desarrollo de habilidades cognitivas. En ésta investigación se utilizó la metodología cuantitativa, con el tipo de investigación de campo y descriptiva, se aplicó la entrevista con los directivos del plantel, y una ficha de observación aplicada a los docentes y a los niños(as) del mismo centro. Con ello se pudo obtener que un mínimo del 10% de los niños cuenten oralmente del 1 al 15, y que solo el 50% de los docentes logren captar la atención al mostrar el contenido. Se llegó a la conclusión de que la falta de interés y compromiso por parte de las docentes no permite una buena enseñanza.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Desempeño laboral:

Robbins, Stephen & Coulter (2013) expresan que tanto los estudiosos como quienes trabajan en la administración escolar creen que los directores juegan un papel crítico en las escuelas, muchos de ellos arguyen que los directores de escuela pueden tener una alta influencia en la mayoría de los aspectos cotidianos de desarrollo social y laboral del docente en la escuela. Aun así, la investigación empírica ofrece muy pocas descripciones detalladas de las dinámicas sociales y comportamentales de un liderazgo escolar eficaz.

Robbins & Judge (2013) explican que esto es especialmente cierto en relación a una comprensión del liderazgo que parta desde de la perspectiva del profesorado y, en particular, en cómo este contribuye al desarrollo y al rendimiento global de los profesores. Los investigadores contribuyen a llenar dicha laguna aportando ideas y estrategias sobre el modo en que los directores escolares ejercen un liderazgo eficaz, cómo pueden influir en los profesores y cuáles son las consecuencias de dicha influencia.

El interés por comprender en qué consiste una dirección escolar eficaz ha aumentado de forma significativa, espoleado por la investigación en torno a la eficacia de las escuelas y la reforma escolar acaecida en Estados Unidos, el Reino Unido y parte de América Latina desde hace años, a partir del decenio de los años 70's hasta los 80's del siglo XX. Estos estudios han arrojado luz sobre una multitud de factores que se asocian con un liderazgo escolar eficaz; incluyen la iniciativa, la confianza, la tolerancia ante la ambigüedad, la capacidad de análisis, saber emplear los recursos existentes, tener una visión propia y un estilo democrático y participativo, la capacidad para escuchar, el saberse centrar en los problemas, la apertura, una buena gestión del tiempo, unas expectativas elevadas, un buen conocimiento del currículo y la habilidad a la hora de emplear los recursos de forma eficaz. (Blanco, 2016, p. 22-26)

Han contribuido en gran medida a que comprendamos mejor la relación entre el liderazgo y el rendimiento de los profesores introduciendo un modelo que vincula las acciones de los directores de escuela (tales como el establecimiento de objetivos, la

evaluación, la supervisión y el modelado), el clima pedagógico (cifrado en la participación del equipo y la disciplina) y la organización pedagógica (que se refleja en el currículo académico y la didáctica). Los resultados del alcance de participación en las escuelas de los estudiantes se presentan como un logro de análisis directamente proporcional a las acciones que ejecutan los docentes como directivos, dado que afectan al clima pedagógico y a la organización en el aula. (González, 2014, p. 23)

Un buen número de las estrategias que se han abordado afectan de forma indirecta a la enseñanza en el aula. Los profesores que participan más activamente en aquellas decisiones que afectan al conjunto de la escuela, por ejemplo, mencionan que son más innovadores, y aquellos que sienten que sus esfuerzos son reconocidos dicen que se sienten motivados. De todos modos, existen otras estrategias que pretenden mejorar la enseñanza de una forma más directa. (Robbin & Judge, 2013, p. 44)

Aamodt (2010) explica dado que el alcance de la autoridad administrativa está limitado por el respeto a la profesionalidad y a la autonomía de los profesores, los directores deben ser muy diplomáticos cuando ponen en marcha estrategias que afectan a la enseñanza. Se tienen que respetar las decisiones de los profesores y aceptar los distintos estilos y estrategias de enseñanza. Los profesores no deben percibir su ayuda como una serie de órdenes, sino como una serie de consejos fundamentados.

De todos los estudios que giran en torno a la dirección escolar eficaz le otorgan mucha importancia al liderazgo compartido en relación a la mejora de la escuela. Los profesores de nuestro estudio suelen mencionar la participación del equipo docente como una de las estrategias de influencia más eficaces de los directores, seguida tan solo por la valoración.

La elección de opciones de ideas o fallos de actos para el manejo del centro educativo o de desarrollo infantil de forma colectiva son: el empoderamiento, la participación, el trabajo en equipo, la colaboración, la gestión participativa, las estructuras horizontales, el liderazgo compartido, hay muchas formas de describir esta realidad. Cada año algún experto en organización escolar añade un nuevo término quizás más revelador a la lista, aunque el contenido no sea nuevo. Dentro del envoltorio encontramos una herramienta

que pretende combatir la inercia de la burocracia mediante la participación de los trabajadores en el gobierno de la organización.

A la luz de estudios efectuados en escuelas que habían sido reestructuradas con éxito, llegaron a conclusiones semejantes sobre la importancia de fomentar la participación del personal docente. Murillo (2016) identifica nueve grandes estrategias propias de los directores “ejemplares” en materia de liderazgo compartido para favorecer la implicación y la correcta intervención colaborativa de los elementos contratados del centro de enseñanza en la disposición de sentencias o actos transitorios decididos que conciernen a la gestión del directivo docente.

Algunos profesores han revelado que toman sus decisiones de forma más reflexiva gracias a los comentarios de su director. Otros afirman declinar dichas sugerencias. Como declara un profesor: “He empezado a basarme en algunas ideas para formular mis propias teorías en vez de aceptar todo lo que ella dice” (Chiavenato, 2010, p. 11). En mayor frecuencia de casos, los educadores afirman que, aceptan o al menos prueban ciertos consejos de los directores.

Estas estrategias tienen resultados apreciables, por ejemplo: en el aumento de la motivación de los profesores, en su confianza, en su sentimiento de pertenencia, en su práctica reflexiva, en su disposición a asumir riesgos, en su autonomía y en su eficacia en el plano pedagógico. Los efectos son similares en los resultados de los profesores que contaban con líderes pedagógicos que utilizan un amplio abanico de estrategias de colaboración para influir en la didáctica y el aprendizaje en el aula, logrando mejorar significativamente el proceso educativo. (Murillo, 2016, p. 33)

Los investigadores también han encontrado evidencias que indican un aumento del nivel participativo en la población de estudiantes, del seguimiento de sus estudios, del pensamiento crítico en los profesores y del clima de aprendizaje cuando los docentes participan en la gestión de la escuela. Estos resultados se atribuyen al sentimiento de orgullo que se deriva de la contribución del profesorado en las decisiones y una motivación sobre la percepción de la labor realizada.

Chiavenato (2012) explica que el personal educador contratado dio sus opiniones en que los directores transformacionales fomentan la integración y aportes de ideas en la elaboración y presentación de proyectos educativos indispensables para la escuela, en la planificación de las acciones, en el análisis de las soluciones posibles y en el logro de los objetivos acordados. Otros estudios consolidan el saber de lo indispensable que es la colaboración del profesorado en este modelo de ejecución de actividades que alcanzan una mejora en la oferta de calidad educacional.

Robbins & Judge (2013) dice que existen los líderes saben que son, en última instancia, responsables de los resultados de las decisiones que se toman en su organización. Si los directores son los responsables de las decisiones, ¿por qué deberían permitir que los profesores compartieran su trabajo? Nuestros datos revelan muchas razones a favor de la organización e interacción con aporte de ideas del personal contratado en el profesorado para la ejecución de proyectos escolares y comunitarios.

Marín & Velasco de Lloreda (2015) indica que los directores expresan el deseo de que fluya un clima de colaboración entre el personal docente. Emplean un lenguaje acorde con este objetivo, utilizan palabras como familia, equipo, cooperación, comunidad, unidad y armonía, porque es parte de lo que esperan alcanzar a través de la toma de decisiones compartida. Como comentó uno de los profesores, el director implica a los profesores en actividades de grupo “para consolidar el vínculo del equipo docente con la escuela”. Otros directores expresan su interés en la unidad del equipo a través de distintas acciones.

Los directores suelen intervenir directamente en respuesta a la demanda del profesor. Cuando se les pide su ayuda, los directores descritos por los profesores de nuestro estudio suelen actuar rápidamente y más tarde comentar lo sucedido con el profesor en cuestión.

Las demandas de ayuda abarcaban una amplia gama de problemas, tanto pedagógicos como de otro orden. Por ejemplo, una profesora mencionó haber sido acosada sexualmente por otro profesor. Cuando lo notificó, la directora de la escuela tomó inmediatamente el control de la situación: “Ella me escuchó... me explicó exactamente

qué iba a hacer... y después me preguntó si el problema persistía”. Además de la resolución inmediata del problema, dicha intervención tuvo el efecto directo de hacer que aumentara el respeto que sentía la profesora por la directora. Es más, la profesora se sentía aliviada y reconoció que la directora no la había tratado como si estuviera loca ni había insinuado en ningún momento que ella hubiera provocado dicha situación. (Enriquez, 2014, p. 18)

1.3.1.1 Dimensiones de desempeño laboral:

1.3.1.1.1 Dimensión: Productividad laboral

(Carro & González, 2014) Señalan que “implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (p. 1). La productividad es una importante herramienta dentro de la administración, puesto que permite hacer una medición no sólo del personal sino de su rendimiento, los recursos utilizados y los objetivos alcanzados, este concepto siempre va ligado a la eficiencia.

1.3.1.1.2 Dimensión: Eficacia

En situaciones de crisis, los directores eficaces también emplean la intervención directa para influir en el rendimiento de los profesores. En estos casos, la urgencia de la situación exige que los directores den órdenes y no que sugieran estrategias. Utilizan las órdenes para evitar el agravamiento de las crisis. Los directores explican las situaciones a los profesores, anticipan las posibles consecuencias de las mismas y brindan orientaciones precisas para enfrentarse a dichas consecuencias.

Gaither & Frazier (2010) señalan que “en circunstancias más normales, los directores eficaces dan pocas órdenes; lo que hacen más bien es orientar a los profesores, ofreciéndoles consejos o bien brindándoles sugerencias” (p. 22). Los directores eficaces fueron muy francos en relación al uso de las sugerencias. Entendiendo que el currículo y la enseñanza son el “terreno” propio de los profesores, estos directores prefieren someter sus sugerencias a la consideración de los profesores, en vez de interferir en su territorio. Muchos denominan a la técnica como *seeding*, que se corresponde con el concepto de “sembrar ideas”.

Según Roo (2013) es cuando los directores examinan todas las soluciones posibles para un problema de orden pedagógico, escogen aquellas que les parecen más aceptables y se las sugieren a los profesores. Informan sobre cuáles son sus preferencias, pero con la discreción suficiente como para permitir que los profesores tengan la opinión final en los concernientes de problemas y resoluciones que son parte de sus competencias como trabajadores de la institución. (p. 45)

Comportamientos propios de los directores eficaces y los vincularon con las características que definen a las escuelas eficaces. Estos autores notaron, por ejemplo, que los directores que ofrecen contenidos didácticos extra para los alumnos que destacan y que animan a los alumnos a escoger asignaturas que les suponen un desafío contribuyen a configurar una escuela caracterizada por tener grandes expectativas y metas claras. (Günter, 2011, p. 49-51)

Según González (2014) “Al invertir más tiempo en la planificación y en la resolución de problemas, los profesores se vuelven más cuidadosos y ganan en autoconfianza, porque se sienten responsables de la eficacia de la escuela” (p. 41). La interacción en la colaboración para la elección de disposiciones aumenta, cuando existen estructuras de equipo formales. A pesar de que la mayoría de los directores que emplean la participación como una estrategia de influencia no suelen crear las estructuras que utilizan (estas ya existían antes de su llegada a la dirección), los directores que además las crean son considerados más eficaces. Esos directores tienden a implicar a un mayor número de personas y a delegar autoridad con más facilidad.

1.3.1.1.3 Dimensión: Eficiencia laboral

Gómez (2014) señala que “es el resultado de la comparación entre el rendimiento real de un individuo y el rendimiento que ya ha sido normado o estandarizado, considerando también el uso de los recursos utilizados para alcanzar su objetivo” (p. 20). Es la calidad de resultados y cantidad de los mismos que se obtienen a través de un periodo determinado de tiempo en un grupo o de forma individual entre docente para la mejora de las condiciones de oferta educativa a la comunidad.

Según Mejía (2013) para una mejor eficiencia laboral se tienen que considerar que las comunicaciones de segundo nivel son más personalizadas, alimentan las relaciones y transmiten las ideas y las expectativas del director, se logra una mejor sinergia entre todos los trabajadores al tener una comunicación que fluya. Las “notas de los lunes” son un mecanismo para comunicar a los profesores las ideas y expectativas tanto de primer como de segundo nivel del director.

1.3.1.1.1 Información complementaria de la variable 1: Desempeño laboral

Importancia de la evaluación del desempeño:

Kouzes y Posner citados por Marín & Velasco de Lloreda (2015) comparten esta visión del poder. En su estudio sobre la distribución del poder en las sucursales de una compañía de seguros que operaba a nivel nacional, descubrieron que los líderes de las sucursales con mayor éxito entendían y actuaban en base a la idea de que “el poder es como un pastel que se puede partir una y otra vez, ad infinitum”. Dicho de otro modo: el hecho de que los demás tengan más poder no requiere que el director tenga menos poder. Cuantos más miembros de la organización sientan que tienen poder e influencia, mayor será la sensación de pertenencia a dicha organización y menor la inversión necesaria para que esta tenga éxito.

Según Chiavenato (2010) destaca que los directores que ejercían de forma eficaz un liderazgo compartido no se contentaban con la concesión de una parte del poder, sino que lo “multiplicaban”, construyendo así una comunidad educativa dotada de grandes capacidades y de un liderazgo más fértil. No hay duda de que el poder es un concepto extensible y recíproco que puede producir efectos sinérgicos.

Werther & Davis (2011) expresa sobre lo imprescindible que es la evaluación de la producción del desempeño de un educador dentro de la organización educativa., estos se establecen con cuatro apartados elementales:

1. La habilidad del director por fomentar el desarrollo de las competencias de los profesores está asociada con la realización de una serie de cambios profundos y duraderos.

2. La toma de decisiones compartida se presta más al tratamiento de cuestiones importantes cuando se resuelven en primer lugar las preocupaciones menores. Esto fomenta la confianza en el proceso y facilita una cultura más profesional.
3. La toma de decisiones compartida es más susceptible de abordar cuestiones importantes cuando los profesores se implican en establecer una jerarquía de asuntos que hay que tratar y se preocupan por llegar a resultados.
4. La toma de decisiones compartida tiene más posibilidades de tratar preocupaciones dignas de interés cuando los datos con los que se cuenta, las alternativas y las soluciones son amplias y objetivas.

1.3.2. Taller de motivación

Gray (2014) señala que “la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p. 8). La motivación es el componente principal dentro de la gestión en una organización, cuando existe el personal motivado siempre va a tener un incremento dentro de su rendimiento, por el contrario cuando no hay motivación pocas son las posibilidades del éxito.

Según Solís (2011) define que la asocian con la participación del equipo docente (por ejemplo, la unidad del equipo, una mayor motivación, mayores niveles de apoyo o mejores decisiones pedagógicas). Las reacciones de los profesores ante el fomento de su participación coinciden con las intenciones de los directores y conducen a una mejora de la escuela. Los profesores afirmaron que gracias a las posibilidades de participación que se les ofrecían, se ocupaban aún más de diversos aspectos de la toma de decisiones.

1.3.2.1 Dimensiones de la variable 2: Taller de motivación

1.3.2.1.1 Dimensión Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca según Pérez y Oteo (2012) “es aquella actividad que se realiza porque genera satisfacción mientras se la experimenta” (p. 14). La persona que se siente motivada intrínsecamente realiza una actividad por placer, debido a que le gusta, se siente bien haciéndolo. El lenguaje empleado por los directores para brindar ideas que miren a la mejora refleja la naturaleza frágil de la relación de autoridad entre el director y el profesor en el área del currículo y de la didáctica. Al sugerir en vez de imponer, los

directores reducen el alcance de su autoridad, que se vincula con la forma de comunicar sus sugerencias.

1.3.2.1.2 Dimensión Motivación Extrínseca

Alcaraz (2015) señala que “la motivación extrínseca es cuando el individuo realiza algo porque tiene algún beneficio a cambio” (p. 32). Se considera que la motivación extrínseca es utilizada cuando se convierte en un medio para llegar al fin. Uno de los primeros teóricos del empoderamiento, afirma que el empoderamiento implica el reconocimiento del estatus de profesional del profesor y requiere ofrecer oportunidades para mejorar sus conocimientos y permitir que se pronuncien sobre aquellos asuntos que repercuten en la escuela. Contempla el desarrollo profesional del personal como un medio apropiado para elevar el estatus de los profesores y validar sus conocimientos.

1.3.2.2 Información complementaria de la variable 2: Taller de motivación

1.3.2.2.1 Condiciones Motivacionales y desarrollo de carrera:

Marín & Velasco de Lloreda (2015) expresa que antes de introducir mecanismos formales o informales para implicar al equipo en la programación de eventos o actos educativos y en la elección de disposiciones, los directores deben ser conscientes de en qué medida están dispuestos a comprometerse con este proceso. Los conceptos de poder y de responsabilidad deben discutirse abiertamente y debe surgir un cierto acuerdo para poder obtener la colaboración de los demás. Los cambios pueden iniciarse a partir del momento en que los participantes sienten la posibilidad de llegar a un consenso en torno a determinados puntos.

Los directores eficaces crean un clima de participación delegando responsabilidades en aquellos profesores que están dispuestos a asumirlas y tienen las competencias y los conocimientos adecuados, y brindan oportunidades para que todos desarrollen dichos conocimientos y competencias (que entre otras cosas se relacionan con la gestión del conflicto, la comunicación, la resolución de problemas o el análisis de datos).

Los directores eficaces implican a los demás invitándoles a expresar libremente sus sugerencias, sus consejos, sus preocupaciones y sus problemas. Algunos de los espacios disponibles para fomentar la participación de los profesores son las reuniones de

personal, los encuentros improvisados, un despacho del director que invite al intercambio espontáneo (dejando la puerta abierta), y las reuniones planificadas (individuales o en pequeños grupos). (Roo, 2013, p. 22)

Poco importa la forma que adopte la participación del personal docente, los directores eficaces valoran las decisiones tomadas de forma colectiva. Se ven a sí mismos como miembros del equipo y, como tales, están dispuestos a compartir la responsabilidad de las decisiones y a aplicarlas. Para que los datos contribuyan a mejorar la escuela, los directores y los profesores deben recibir una formación sobre la utilización de la evaluación.

Lamentablemente, la preparación de los directores y de los profesores en relación a la evaluación es, con frecuencia, muy poca o inexistente. De modo que se les deben brindar numerosas ocasiones para adquirir nuevos saberes y capacitaciones de competencias profesionales en materia de evaluación formativa, recolección de información e interpretación de los mismos, así como la planificación de la enseñanza y la evaluación de los efectos de las intervenciones a partir del examen de los datos sobre aprendizaje con los que se cuenta. (Enriquez, 2014, p. 32)

1.3.2.2.2 Importancia de la motivación en el docente:

Los profesores aprecian la independencia en la elección de disposiciones ante la directiva de los centros educativos. Los colegas sirven como grupo de referencia para evaluar las distintas opciones, los estándares de control son voluntarios y las decisiones están orientadas por un código deontológico. (Aldape, 2011, p. 11)

Por el contrario, dentro de las estructuras estrictamente burocráticas implantadas en las escuelas, las acciones de los profesores se juzgan en función de su respeto a las reglas, de los reglamentos y de las expectativas de sus superiores; es por eso que se denominan “estructuras restrictivas” (es decir, una jerarquía y un sistema de reglas y reglamentos que coartan a los profesores, en vez de estimularles). El objetivo de estas estructuras restrictivas es asegurar la adecuación de los comportamientos de los profesores

La autonomía designa el nivel de libertad, es decir, la libertad en el plano profesional, que los individuos tienen para determinar la actuación de sus ocupaciones. En sentencia interpretativa de sus expectativas con contextualización a su estatus profesional, los profesores reclaman una autonomía respecto al currículo y las decisiones didácticas, particularmente a nivel de su trabajo en el aula. (Gatica, 2009, p. 33)

El empleo del tiempo dedicado a la didáctica, la inversión de recursos, los métodos didácticos y los procedimientos de evaluación del alumnado son algunos de los procesos que los profesores quieren controlar. Tales exigencias por su parte coinciden con las estructuras escolares “posibilitadoras” en las que la autoridad jerárquica, las reglas y las regulaciones se consideran como guías para la búsqueda de respuestas a los conflictos y perfeccionamiento de la imagen del centro educativo o de desarrollo infantil ante la comunidad, y sirven para apoyar a los profesores que trabajan cooperativamente (en todos los niveles jerárquicos) con el equipo de dirección. (Murillo, 2016, p. 29)

Son cada vez más los miembros de los equipos directivos que se percatan de que empoderar a los trabajadores requiere algo más que brindar oportunidades para actuar y alcanzar los objetivos de la organización. Es probable que la participación en la toma de decisiones, por sí misma, no haga que los profesores tengan la sensación de tener el poder de mejorar la escuela.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida un taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas - 2018?

1.4.1 Problemas específicos

P.E.1. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la productividad laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?

P.E.2. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la eficacia laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?

P.E.3. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la eficiencia laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

Es conveniente el trabajo investigativo porque permite contar con una medición real del impacto que tiene un taller de motivación para el incremento del desempeño laboral de los docentes durante un tiempo determinado, considerándose una herramienta para que el nivel directivo pueda tomar decisiones que conlleven a mejores resultados.

Relevancia Social

El presente estudio conlleva a que los directivos tengan una información primaria obtenida desde el contexto real de la sociedad en la que se genera el estudio, mostrando los beneficios directos que se tiene al ejecutar la investigación en la realidad local proveyendo de herramientas que permitirán una mejor toma de decisiones.

Valor teórico

En la presente investigación se considera importante y necesario el análisis de la información generada por diferentes autores de investigadores a nivel local, nacional e internacional sobre la motivación y el desempeño laboral que tienen los trabajadores. Los cambios observados en el comportamiento, generalmente, van de la mano de los objetivos de cada formación. Por ejemplo, los cursos de informática hicieron que aumente la frecuencia de utilización de los ordenadores entre los profesores.

Implicancia Práctica

El presente estudio al mostrar resultados reales conlleva a que se ejecuten acciones determinadas para el beneficio de la población investigada, planteando desde el nivel directivo las condiciones necesarias en la motivación de los docentes para tener un mejor resultado en la calidad educativa, considerándose los beneficios que se proporcionan a los estudiantes con docentes motivados.

Utilidad Metodológica

Para la obtención de resultados confiables se ha utilizado el método científico aplicando un diseño, tipos, métodos y técnicas de la investigación para conocer los resultados de la ejecución de un taller motivacional para aumentar el desempeño laboral en docentes. Se tuvo que recurrir a las herramientas estadísticas para la validación y confiabilidad de los resultados obtenidos que dejan como antecedente una mejora en el fortalecimiento institucional ante la percepción de la comunidad educativa local.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H₁. La aplicación de un taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H₀. La aplicación de un taller de motivación no mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Hipótesis Específicas.

He1: La aplicación de un taller de motivación mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H01: La aplicación de un taller de motivación no mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

He2: La aplicación de un taller de motivación mejora la eficacia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H02: La aplicación del taller de motivación no mejora significativamente la eficacia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

He3: La aplicación de un taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H03: La aplicación de un taller de motivación no mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General:

Establecer un diagnóstico del desempeño laboral mediante una evaluación previa para luego proporcionar un taller de motivación y medir con una evaluación posterior la mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos:

O.E.1. Determinar mediante un diagnóstico inicial la productividad laboral y luego de un taller de motivación hacer una evaluación sobre la mejora en la productividad laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

O.E.2. Identificar el nivel de eficacia laboral mediante una evaluación previa para después de un taller de motivación medir en una evaluación posterior la mejora la eficacia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

O.E.3. Establecer en qué medida se encuentra la eficiencia laboral mediante un pre test para luego de un taller de motivación medir con un post test si mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

II. METODO

2.1 Diseño de la Investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2012) el presente estudio responde a un diseño de investigación pre experimental, para mejorar la interpretación de los cambios de actitud de la muestra posterior a la ejecución de una propuesta de modelación o adquisición de saberes nuevos que se conjugan con los previos para alcanzar una meta deseada en la visualización cuantitativa y cualitativa de resultados.

El diseño pre experimental implica necesariamente la aplicación de un test previo a la intervención y un post test que permite evaluar y verificar los niveles de efectividad que se haya alcanzado dentro de la investigación. En el presente estudio se enfoca en el adecuado desempeño docente como resultado de la aplicación efectiva del Taller de Motivación.

Así dónde:

$$M= O_1 \text{ ----- } X \text{ ----- } O_2$$

M: Educadores del CDI Arco Iris

O1: Medición del test previo

X: Capacitación por seminario taller motivacional

O2: Medición después de la ejecución del seminario taller motivacional para educadores.

2.2 Variable y Operacionalización

2.2.1 Variables Dependiente

Desempeño Laboral:

El desempeño laboral es la capacidad de cumplir las metas y expectativas dentro de una plaza de trabajo donde, en este caso el docente, puede lograr una óptima calidad de transferencia de conocimiento con sus estudiantes. Chiavenato (2012).

Dimensiones

Productividad laboral: Gaither y Frazier (2010) señala que “es la cantidad de elementos producidos por hora hombre en un momento determinado con un producto ofertado en la comunidad educativa”.

Eficacia: Según Da Silva y Reinaldo (2008) la eficacia “es el nivel de acierto y logros alcanzado en los periodos de tiempo establecidos en un trabajador”.

Eficiencia laboral: Gómez (2014) señala que “es el resultado de la comparación entre el rendimiento real de un individuo y el rendimiento que ya ha sido normado o estandarizado, considerando también el uso de los recursos utilizados para alcanzar su objetivo”.

2.2.2 Variable Independiente:

Taller de motivación:

Para la expresiones de la interpretación del autor Herzberg citado por Dessler (2012) especifica lo siguiente: es la capacidad de alcanzar la formación de un motivo para el logro de la eficiencia laboral en el trabajador; con la finalidad de darle un modelo de comportamiento determinado el directivo de tomar decisiones acordes a las contextualizaciones y especificaciones del medio de trabajo para la mejora del clima.

Dimensiones:

Motivación intrínseca: Según Chiavenato (2010) es la que se acompaña a al cumplimiento de acciones que dan como resultado la satisfacción de una necesidad biológica.

Motivación extrínseca: Según Chiavenato, (2012) satisface la calidad de relación social y recepción de estímulos del exterior sobre el cual se logra un correcto desempeño laboral.

Tabla 1: Operacionalización de las variables:

2.2.1 Operacionalización de las variables:

Cuadro No 1. Operacionalización de la variable Dependiente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la capacidad de cumplir las metas y expectativas dentro de una plaza de trabajo donde, en este caso el docente, puede lograr una óptima calidad de transferencia de conocimiento con sus estudiantes. Fuente: Chiavenato (2009)	El desempeño laboral es considerado como la productividad laboral de un trabajador en un contexto determinado que mide la eficacia y la eficiencia laboral.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador. - Percepción del nivel de calidad de trabajo. 	Cuestionario	De intervalo
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo. - Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. 		
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 		

2.3. Población y muestra

2.3.1 Muestra

El grupo objetivo o población se conforma de 12 docentes que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris, ubicado en Guayas durante el año 2018.

Tabla 2: Población y Muestra

Área/ Nivel	Mujeres	Total
Profesorado de formación preparatoria / De 12 a 18 meses	4	4
Profesorado de formación preparatoria / De 12 a 24 meses	4	4
Profesorado de formación preparatoria / De 25 a 36 meses	4	4
Sumatoria totalitaria de estratificación	12	12

2.3.2 Muestra

La elección del procedimiento en el punto muestra o segmento para la selectividad del proceso de muestreo, se realiza de forma totalitaria, por ello es no probabilístico, es de manera se hace la inclusión de todos los elementos antes mencionados en la tabla previa, esto se debe a su número general de elementos de recurso humano es menor a 100 personas; se ejecuta este modelo de participación de todos los docentes del CDI Arco Iris para tener un resultado fiable y de confiabilidad sobre un nivel del 95% para la interpretación matemática de la información primaria. De esta manera no se logra establecer el procedimiento de elaboración estratificada de muestra por fórmula debido a su frecuencia reducida de trabajadores docentes.

2.3.3 Muestreo

El muestreo que se realiza en la investigación es de tipo censal, porque al ser 12 docentes se puede llegar a todos para aplicar los instrumentos.

2.3.4 Criterio de selección

Se elige a todos los docentes (12) para el trabajo de recolección de la información debido a que el trabajo investigativo los involucra a todos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica:

La técnica de la investigación es la herramienta que se utiliza la obtener los datos primarios para el análisis de los resultados, por lo que se ha considerado necesario utilizar la encuesta para la variable dependiente y la observación para la variable independiente.

2.4.2 Instrumentos:

Como herramienta primaria de medición en la variable independiente taller motivacional se considera una lista de cotejo en la que expresan preguntas relacionadas a cada una de las dimensiones y sus indicadores respectivos para dar correlación a las teorías halladas con los contextos recolectados de forma primaria sobre un tema específico.

Para la variable dependiente desempeño laboral se considera un cuestionario con 15 ítems en la escala de medición del desempeño laboral en docentes se realiza de la misma forma seccionadas de la siguiente manera: productividad laboral (5 ítems), eficacia (5 ítems), eficiencia laboral (5 ítems). Las alternativas de respuesta en los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1). Este cuestionario se lo aplica como pre test para medir el conocimiento inicial, y también se lo utiliza para el post test con el fin de tener una idea clara de los resultados de la intervención con el taller motivacional.

2.4.3 Validez:

La validez del instrumento se lo considera la utilización del método criterio de expertos, en el que se les consulta a especialistas que realicen la valoración del instrumento mediante un análisis exhaustivo se determinó que:

El instrumento sí tiene la pertenencia al diseño y tipo de investigación que se está realizando.

El instrumento tiene coherencia con los ítems y éstos a su vez con los indicadores.

El instrumento mediante sus ítems, dimensiones y variable permiten la comprobación de la hipótesis.

2.4.4 Confiabilidad:

En la confiabilidad obtenida en los instrumentos de la variable de desempeño laboral, se obtuvo mediante el Coeficiente Alfa de Cron Bach (95% de confianza), mismo que fue validado por los expertos considerando los rangos establecidos por Pérez (2015) que expone: que un elemento de fiabilidad de una medición cuantitativa a través de procesos numéricos de formulaciones de aceptación de cuestionarios es confiado y seguro de usar en el momento que el α supera el valor de 0,7. El coeficiente obtenido en la confiabilidad del cuestionario es de 0.986 lo cual indica que la correlación es muy alta.

Tabla 3: Tabla de Confiabilidad

Variable	Alfa de Cron Bach	N° de elementos
Motivación laboral	0.986	15

2.5. Métodos de análisis de datos:

El proceso que determina la obtención de los datos analíticos cuantitativos de los datos primarios se utilizará la herramienta estadística SPSS, v 21, para el sistema operativo Windows 10 FallCreator, cuyo paso a paso se explica así:

Construcción de plataforma de información: se establece la estructuración de la base de información según los parámetros de frecuencia de respuestas docentes por sumatoria de las dimensiones de la variable en el taller motivacional en la matriz del programa ofimático estadístico.

Tabulación: Se diseñaron tablas con las respuestas la media de las frecuencias de los resultados para luego ser analizadas por medio de formulaciones de muestras T relacionadas en el SPSS, desviación para coordinar los datos primarios en su convergencia entre formulaciones estadísticas en cada dimensión del proyecto de estudio según los objetivos planteados.

Gráficas estadísticas: Se realizarán tablas con gráficas que demuestren la convergencia subjetiva y objetiva del test previo y test posterior al taller motivacional de cada una de las variables detalladas en el estudio.

Interpretación cuantitativa estadísticas: La interpretación de las barras estadísticas de los resultados se enuncia como importante para comprender la variación de los resultados previos y posteriores a la ejecución de taller motivacional para docentes con fines

aumento del nivel de participación y desempeño de su labor en el CDI Arco Iris. Para esto la utilidad en la investigación lleva a la interpretación de la variación de la media y la dispersión de variables sobre una dimensión determinada en el fin de correlacionar su alcance en los objetivos y validación de la hipótesis.

Comentario: En este elemento se da paso al análisis subjetivo de los resultados primarios en sentido de correlación de los datos secundarios y a su vez si se cumplen o no los objetivos de esta investigación.

2.6. Aspectos éticos:

Según los preceptos éticos de protección de información del informante se le presenta la posibilidad de participar o no del proyecto y de la toma de muestra de datos primarios de su parte, en caso de no ser aceptado por el encuestado se procede a seleccionar a otro elemento de la muestra para que brinde la información.

Los resultados obtenidos expresan el fiel reflejo del trabajo de campo por lo que se respeta cada uno de los criterios entregados por los sujetos investigados para un proceso sin manipulación de información.

La información que se obtiene de otros autores se la cita como referencia según las Normas APA sexta edición, de esta manera se garantiza el debido respeto al derecho de autor.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Tabla 4: Resultado de la dimensión 1: desempeño laboral, pre test y pos test

ESCALA (PUNTOS)	PRE TEST			POS TEST		
	F	%	X	F	%	X
Mala (15-35)	12	100%		0	0%	
Regular (36-55)	0	0%	20,33	0	0%	
Buena (56-75)	0	0%		12	100%	71,67
TOTAL	12	100%		12	100%	

Figura 1



Gráfico 1: Dimensión 1 desempeño laboral pre test y pos test

Descripción:

En la tabla 1 con su respectiva figura se presentan los resultados de pre y test posterior al taller motivacional, del cual en el análisis previo de puede reconocer que el 100% de elementos de la muestra estratificada como docentes se hallan en una calificación mala, luego de realizar el taller motivacional se aplica nuevamente el test posterior donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la variable: desempeño laboral; la media alcanza una diferenciación del 51,33 de 75 puntos alcanzables de intervalos de medición Likert.

Objetivo específico 1: Determinar en qué medida un taller de motivación mejora la productividad laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

Tabla 5: Resultado de la dimensión 1: productividad laboral, pre test y pos test

ESCALA (PUNTOS)	PRE TEST			POS TEST		
	F	%	X	F	%	X
Mala (5-11)	12	100%		0	0%	
Regular (12-19)	0	0%		0	0%	
Buena (20-25)	0	0%	6,92	12	100%	24,17
TOTAL	12	100%		12	100%	

Figura 2

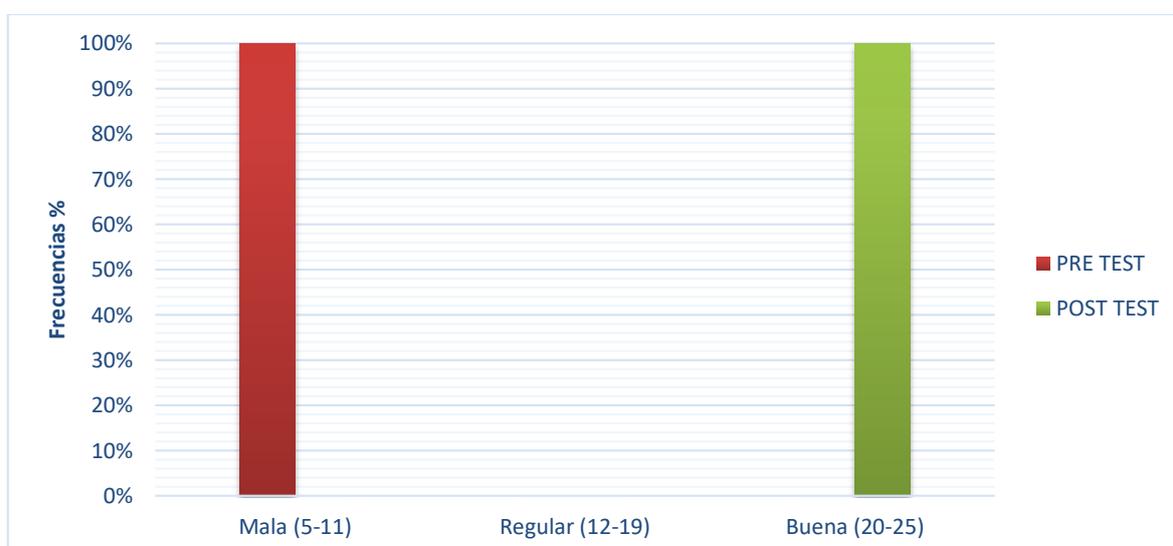


Gráfico 2: Dimensión 1 productividad laboral, pre test y pos test

Descripción:

En la tabla 2 con su respectiva figura se presentan los resultados de pre y test posterior al taller motivacional, del cual en el análisis previo de puede reconocer que el 100% de elementos de la muestra estratificada como docentes se hallan en una calificación mala en contraste al test posterior al taller motivacional donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 1: productividad laboral; la media alcanza una diferenciación del 17,25 de 25 puntos alcanzables de intervalos de medición Likert.

Objetivo específico 2: Identificar en qué medida un taller de motivación mejora la eficacia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

Tabla 6: Resultado de la dimensión 2: eficacia laboral, pre test y pos test

ESCALA (PUNTOS)	PRE TEST			POS TEST		
	F	%	X	F	%	X
Mala (5-11)	12	100%		0	0%	
Regular (12-19)	0	0%		0	0%	
Buena (20-25)	0	0%	6,58	12	100%	24,16
TOTAL	12	100%		12	100%	

Figura 3

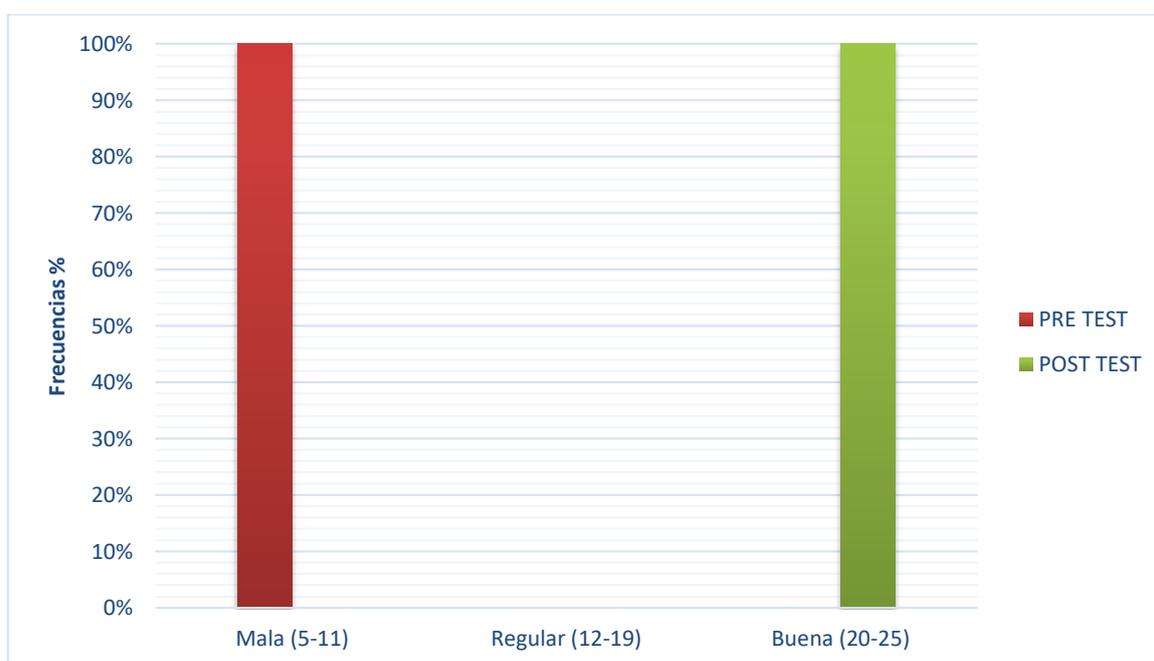


Gráfico 3: Dimensión 2 eficacia laboral, pre test y pos test

Descripción:

En la tabla 3 con su respectiva figura se presentan los resultados de pre y post test de una Taller de motivación, del cual en el pre test se observa que el 100% de los encuestados docentes se hallan en una calificación mala en contraste al post test donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 2: eficacia laboral; la media alcanza una diferenciación del 17,58 de 25 puntos alcanzables en la escala de medición Likert.

Objetivo específico 3: Establecer en qué medida un taller de motivación mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.

Tabla 7: Resultado de la dimensión 3: eficiencia laboral, pre test y pos test

ESCALA (PUNTOS)	PRE TEST			POS TEST		
	F	%	X	F	%	X
Mala (5-11)	12	100%		0	0%	
Regular (12-19)	0	0%		0	0%	
Buena (20-25)	0	0%	6,58	12	100%	23,33
TOTAL	12	100%		12	100%	

Figura 4

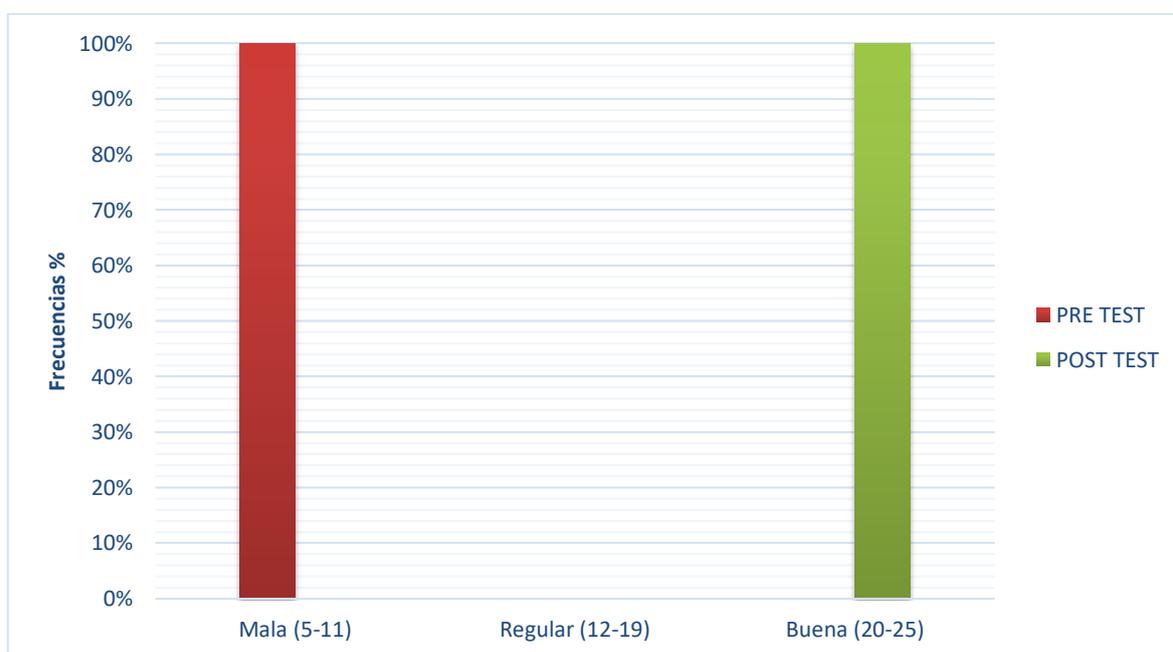


Gráfico 4: Dimensión 3 eficiencia laboral, pre test y pos test

Descripción:

En la tabla 4 con su respectiva figura se presentan los resultados de pre y post test de una Taller de motivación, del cual en el pre test se observa que el 100% de los encuestados docentes se hallan en una calificación mala en contraste al post test donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 3: eficiencia laboral; la media alcanza una diferenciación del 16,50 de 25 puntos alcanzables en la escala de medición Likert.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de investigación

- H₁. La aplicación del taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.
- H₀. La aplicación del taller de motivación no mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

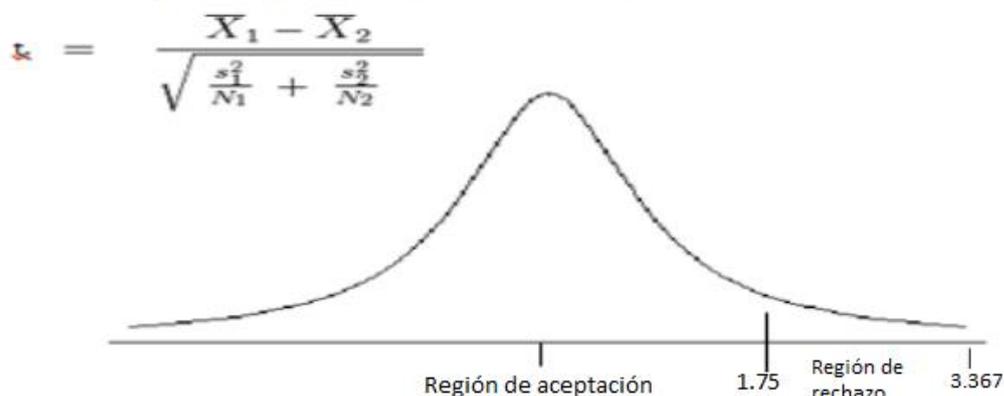
Parámetros de toma e interpretación de la decisión:

- En el caso de ser que el valor de consideración “p” es por debajo que alpha, descarta H₀
- En el caso de ser que el valor de consideración “p” es por debajo que alpha, se acredita la aceptación de H₀.

Tabla 8: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora el desempeño laboral.

Prueba de muestras emparejadas									
									Sig.
Diferencias emparejadas									(bilateral)
95% de intervalo									
Media de confianza de la									
Desviación error diferencia									
	Media	n estándar	estándar	Inferior	Superior	t	gl		
Par 1	pretest - postest	51,333	3,367	,972	53,472	49,194	52,822	11	,000

Estadístico de prueba grupo experimental: t_t



Descripción:

Según la tabla 6, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (H_0) en la aplicación del taller de motivación no mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018, porque la sintónica bilateral es menor a 0.005, por esta razón se acepta la hipótesis de alternancia, tal es, la aplicación del taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Hipótesis específica 1 de investigación

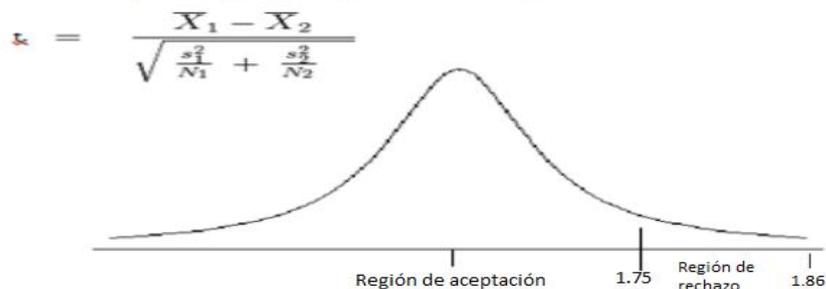
He1: La aplicación del taller de motivación mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H01: La aplicación del taller de motivación no mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Tabla 9: Prueba de muestra emparejada, la aplicación del taller motiva la productividad laboral de los docentes

Prueba de muestras emparejadas									
Diferencias emparejadas									
95% de intervalo									
Media de confianza de la									
Desviación de error de diferencia									
Media n estándar estándar Inferior Superior t gl Sig. (bilateral)									
Par 1	pretest - posttest	17,250	1,865	,538	18,435	16,065	32,045	11	,000

Estadístico de prueba grupo experimental: t_e



Descripción:

Según la tabla 7, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) en aplicación del taller de motivación no mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.005, por esta razón se acepta la hipótesis de alternancia, tal es, la aplicación del taller de motivación mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris.

Hipótesis específica 2 de investigación

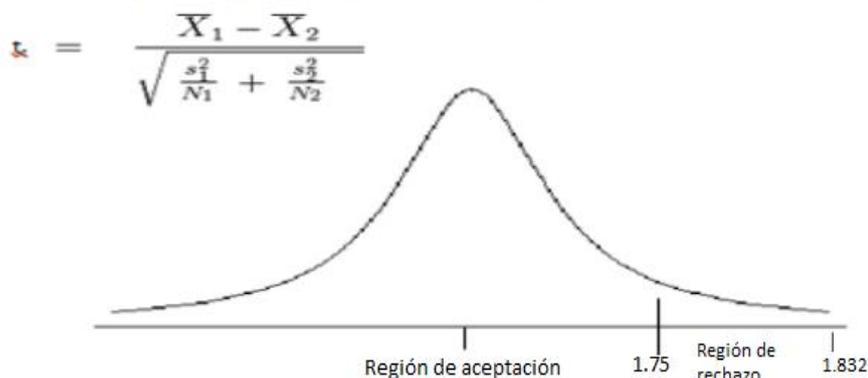
He2: La aplicación del taller de motivación mejora la eficacia de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H02: La aplicación del taller de motivación no mejora la eficacia de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Tabla 10: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora la eficacia de los docentes.

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas							
		95% de intervalo							
		Desviación	Media	de confianza de la				Sig.	
		estándar	de error	diferencia				(bilateral	
		Media	estándar	Inferior	Superior	t	gl)	
Par 1	pretest - postest	17,583	1,832	,529	18,747	16,419	33,249	11	,000

Estadístico de prueba grupo experimental: t_1



Descripción:

Según la tabla 8, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (Ho) en la aplicación del taller de motivación no mejora significativamente la eficacia de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018, porque la significancia bilateral es menos a 0.005, por esta razón se acepta la hipótesis de alternancia, tal es, la aplicación del taller de motivación mejora significativamente la eficacia de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris.

Hipótesis específica 3 de investigación

He3: La aplicación del taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

H03: La aplicación del taller de motivación no mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Tabla 11: Prueba de muestra emparejadas, la aplicación del taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes.

Prueba de muestras emparejadas								
Diferencias emparejadas								
95% de intervalo								
			Media	de confianza de la		Sig.		
			Desviación	de error	diferencia		(bilateral	
	Media	estándar	estándar	Inferior	Superior	t	gl)
Par pretest -	17,583	1,832	,529	18,747	16,419	33,249	11	,000
1 posttest								

Estadístico de prueba grupo experimental: t_e

$$t_e = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$



Descripción:

Según la tabla 9, se expresa la interpretación de la prueba T para las muestras emparejadas y la relación entre ambas, en primera instancia se rechaza la hipótesis nula (H_0) en la aplicación del taller de motivación no mejora la eficiencia de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018, porque la sintónica bilateral es menos a 0.005, por esta razón se acepta la hipótesis de alternancia, tal es, la aplicación del taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio experimental es: determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. En la primera tabla presentada como número 1 se observan los resultados de un 100% (12) de los docentes en una calificación mala sobre su desempeño laboral en el test previo, lo cual se asemeja con el autor Tijerina (2011) que en su tesis: Papel de la motivación en el desempeño docente, encontró que los docentes expresaron que el 23% hacen su trabajo por cumplir y no por motivación a diferencia del estudio que demuestra un complemento de entrega a la labor docente de enseñanza; estos resultados difieren de los encontrados por Gatica (2009) que en su tesis: Aportes motivacionales para el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda., encontró que el 84% de los trabajadores se encontraban motivados sin haber asistido a talleres o cursos motivacionales. En los resultados obtenidos para el test posterior al taller motivacional el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su desempeño laboral, lo cual se asemeja con el autor Tijerina (2011) que en su tesis Papel de la motivación en el desempeño docente, encontró que el 83% de los docentes expresaron que han incrementado su desempeño laboral luego de haber recibido una capacitación de motivación extrínseca.

El primer objetivo específico es: Determinar en qué medida un taller de motivación mejora la productividad laboral en los adolescentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018, los resultados en la segunda tabla muestran que un 100% (12) de los docentes en una calificación mala sobre su productividad laboral en el test previo; en los resultados obtenidos para el test posterior al taller motivacional el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su productividad laboral, lo cual se asemeja con el autor Roo (2013) que en su tesis: Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Establece en sus resultados que el 85% de docentes se encuentran en un buen nivel de productividad laboral, luego de haber recibido algún taller motivacional.

El segundo objetivo específico es: Identificar en qué medida un taller de motivación mejora la eficacia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas – 2018, los resultados de la tercera tabla expresan los valores del 100% (12) de los docentes

que poseen una calificación mala sobre su eficacia laboral en el test previo; en los resultados obtenidos para el test posterior al taller motivacional el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su eficacia laboral, lo cual se asemeja con el autor Proaño (2014) que en su tesis: Incidencia de la motivación sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del Jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez, siendo sus resultados que el 67% dice que tiene un buen nivel de eficacia laboral, luego de haber asistido a un taller motivacional.

El tercer objetivo específico: Establecer en qué medida un taller de motivación mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018, cuyos valores están en la cuarta tabla, el 100% (12) de los docentes tiene una calificación mala sobre su eficiencia laboral en el test previo; en los resultados obtenidos para el test posterior al taller motivacional el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su eficiencia laboral, lo cual difiere con el autor Ramírez (2016) que en su tesis: Evaluación del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima, encontró que un 48% dice que tiene un nivel alto de eficiencia laboral después de asistir a un taller motivacional.

Estos resultados definen la importancia que tiene un taller motivacional para que los docentes puedan mejorar su desempeño, productividad, eficacia y eficiencia laboral. Esto se determina por los valores significativos es <0.005 , demostrando una variación entre la desviación estándar de 3.367, con lo cual están fuera del rango de confiabilidad del 95% (1.75) (tabla 6) por lo cual se rechazó el H_0 (hipótesis general nula) para dar paso a la aceptación de la Hipótesis de trabajo: La aplicación del taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.

Un análisis más profundo de los datos revela, de todos modos, que la autonomía de los profesores está significativamente delimitada. Las políticas nacionales y autonómicas y las prácticas limitan la libertad de los profesores, pero las expectativas de los directores y sus consejos también reducen la libertad en la toma de decisiones. Así, estos profesores no parecen asumir implícitamente que los directores no tengan autoridad en el campo de la enseñanza.

Los profesores explicaron que habiendo observado la eficacia de sus directores en múltiples campos, solían aceptar de buen grado sus consejos y expectativas. Hay evidencias que indican que los directores que demuestran una pericia en el conocimiento de las materias y de la pedagogía suscitan una mayor confianza y una mayor satisfacción entre los profesores. De hecho, el grado de supervisión y de limitaciones en el ejercicio del trabajo que los profesores aceptan parece estar asociado con el respeto que los profesores sienten por la pericia del director. El aspecto de la liberación puede que preocupe más a aquellos profesores que trabajan con directores menos eficaces.

A primera vista, garantizar la autonomía parece ser una técnica relativamente simple: dar libertad a los profesores tanto en lo que respecta al programa pedagógico como a la enseñanza (al menos en el aula). Muchos profesores mencionan que los directores, aun así, influyen en el nivel de autonomía de forma sutil. Es importante tener en mente que muchos directores emplean numerosas estrategias abordadas en este libro y que la autonomía se combina con otras estrategias de influencia. En efecto, los directores reducen su uso de la autoridad de tipo directiva transmitiendo cuáles son sus expectativas respecto al rendimiento docente. Además, los directores limitan su propia influencia implicando a los profesores en las decisiones que afectan al conjunto de la escuela. Los directores también influyen en los programas y en la didáctica difundiendo información sobre prácticas didácticas eficaces y sobre el aprendizaje, así como sugiriendo estrategias de mejora.

La primera condición es ese tipo de liderazgo que muchos directores están empezando a aprender a ejercer. Los líderes transformacionales contribuyen al progreso de los profesores velando por su desarrollo profesional y cuestionando el orden existente. Esto implica revisar el funcionamiento actual de la escuela y estar abierto a otras maneras de hacer las cosas con el personal docente. Se contemplan las necesidades individuales, mediante actividades concebidas para satisfacer globalmente al conjunto de la comunidad.

Aunque haya bastantes directivos que deciden formar comités de planificación estratégica, son muchos los que lo hacen solamente por seguir una moda. Su objetivo es el de mejorar la percepción que se tiene de su trabajo, no la de contemplar el desarrollo de los profesores. Nuestro estudio sugiere que son muchos los directores que se comprometen con el desarrollo de los profesores y la toma de decisiones colectiva. El uso de estrategias como la

participación y el apoyo para permitir que los profesores amplíen sus funciones profesionales señala un cambio que va en la dirección del liderazgo.

La segunda condición necesaria para el éxito de un cambio es el compromiso de los profesores con la idea de tener un mayor papel y más responsabilidades en la escuela. Es evidente que el compromiso de los profesores está directamente ligado con la intención del director. Si el director y los demás miembros del equipo directivo dan la impresión de “fingir” que cambian la escuela, los profesores no se sentirán motivados para invertir su tiempo y su energía en esa farsa.

Por el contrario, si los profesores perciben que los esfuerzos son sinceros, habrá quienes acepten asumir el desafío de participar en el liderazgo de la escuela, y aumentarán las probabilidades de que se opere una transformación real. Los profesores de nuestro estudio consideran que muchos de los directores son sinceros y honestos en su voluntad de mejorar el centro. Estas características personales que los profesores asocian con los directores de escuela eficaces constituyen las cualidades esenciales que deben poseer los líderes de las escuelas abiertas al cambio.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que un taller de motivación sí mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. Según las pruebas T de diferencias emparejadas el valor de sintónica bilateral es <0.005 la que indica un rechazo de la hipótesis nula en validación y una aceptación de la hipótesis alternativa, de la misma forma la media de resultados de post test es mayor al pre test; lo cual indica un valor t de 52,822 el valor de media es de 51,333 con desviación de 3.367.
- Segunda: Se determinó que un taller de motivación sí mejora la productividad laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris – Guayas-2018. Las ejecuciones de una capacitación a través de talleres de motivación aumentan de forma relevante la calidad de participación e integración del profesorado en su productividad laboral en el CDI Arco Iris Guayas - 2018, obteniendo un resultado de $M=-17,250$; $ES=1,865$; $t(11) 32,045$; $p<0,005$.
- Tercera: Se identificó que un taller de motivación sí mejora la eficacia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018. La ejecución de una actualización de conocimientos por medio de un seminario taller motivacional aumenta la eficacia laboral de los docentes, obteniendo un resultado de $M=-17,583$; $ES=1,832$; $t(11) 33,249$; $p<0,005$.
- Cuarta: Se estableció que un taller de motivación sí mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018. La ejecución de una actualización de conocimientos por medio de un seminario taller motivacional aumenta la eficacia de los docentes, obteniendo un resultado de $M=-17,583$; $ES=1,832$; $t(11) 33,249$; $p<0,005$.

VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades de Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) que se diseñe un modelo de capacitación de talleres motivacionales para las docentes a nivel nacional en todos los Centros de Desarrollo Infantil, con el fin que mejoren su desempeño laboral al cuidado de los niños y niñas.

Al Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris, de la provincia del Guayas y los centros educativos locales que deben desarrollar talleres motivacionales de productividad, eficiencia y eficacia laboral que permitan desarrollar las habilidades blandas que incidan en las competencias laborales de los docentes.

Al directivo del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris, de la provincia del Guayas que debe facilitar la elaboración de talleres de capacitación de forma permanente como un ciclo de formación continua para los docentes.

A los docentes de la institución educativa que aprovechen y den una entrega al 100% en la participación de talleres de motivación para facilitar su calidad de desempeño, productividad, eficiencia y eficacia laboral.

A futuros investigadores se les invita a que continúen la línea de esta investigación para establecer otros aspectos importantes de la motivación como lo es: la estabilidad laboral, el salario, el clima organizacional, horario de trabajo, entre otros aspectos fundamentales para motivar a un trabajador.

VII. PROPUESTA

Taller de motivación en el desempeño laboral

1.- DENOMINACIÓN: “Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas – 2018”.

2.- DATOS INFORMATIVOS:

Departamento	: Guayaquil
Provincia	: Guayas
Distrito	: 8
Institución Educativa	: CDI Arco Iris
Nivel	: Inicial
Grado de estudios	: Inicial 1
Nº de Alumnos	: 12
Año académico	: 2018
Duración	: 2 meses
Inicio	: 29 – 05 – 2018
Término	: 21 – 06 - 2018
Responsable	: Lic. Torres Quinde Jessica Gicel

3.- FUNDAMENTACIÓN

Las interacciones cotidianas con los alumnos y con los profesores de los directores de escuela eficaces están marcadas por el optimismo, la honestidad y la consideración. Estas cualidades reflejan los valores del director. En consecuencia, éstos esperan que los profesores eficaces sean, a su vez, optimistas, honestos y considerados. Para ello ofrecen incontables oportunidades de que los profesores asimilen valores similares, mostrándose como un espejo o un reflejo de lo posible. Los directores eficaces están presentes y visibles, y actúan como modelos al adoptar las actitudes y los comportamientos apropiados.

3.1- BASES TEÓRICAS DEL PROGRAMA “Taller de motivación”

Es **Socio – Cultural**, dentro del contexto de la escuela, el perfeccionamiento de los profesores es más eficaz cuando se establece un vínculo entre sus experiencias anteriores y las innovaciones, y cuando se les da el tiempo y el apoyo necesario para familiarizarse con

los cambios que hay que hacer. Estos autores constatan que “el aislamiento, los dilemas psicológicos y una cultura no compartida respecto a las técnicas” dentro de las escuelas mitigan el aprendizaje de los adultos. Resulta interesante que los factores que parecen ligados al aprendizaje de los adultos estén igualmente asociados, a su vez, con un rendimiento superior por parte del alumnado.

Es **Humanista**: La distribución de recursos es un elemento esencial en la función de apoyo que debe cumplir el director. La cuidadosa selección y asignación de las clases y de los profesores es una función crucial en la dirección de las escuelas eficaces, pero es igualmente importante poner a disposición de los profesores los recursos necesarios para que cumplan con sus obligaciones.

3.2- Principios Psicopedagógicos del programa Taller de motivación.

- a) Principio de Significatividad y Construcción de los propios aprendizajes:
- b) Principio de necesidad del desarrollo docente
- c) Principio de libertad con un clima de confianza.

4.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA

4.1- Objetivo General:

Demostrar la influencia del taller motivacional en la capacidad de desempeño docente de los educadores del CDI Arco Iris.

4.2- Objetivos Específicos

- Motivar a los docentes del CDI Arco Iris a través de un taller de motivación para educadores.
- Desarrollar Habilidades cooperativa y participativas en la toma de direcciones administrativas entre educadores y director del CDI Arco Iris

5.- CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

- El Programa ha sido diseñado para docentes.
- El programa se desarrollará a través de sesiones de 2 horas pedagógicas.
- Primará la metodología activa y participativa
- El programa tiene como propósito en que el docente pueda ser participante activo de las decisiones y mejoras que se dan en la institución.

6.- ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

N°	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Mayo	El Valor de mi valor	29- 05 -18	
2	Mayo	Motivando hacia el aprendizaje	31 -05 -18	
3	Junio	Como me escuchas, te escucho	05 - 06 - 18	
4	Junio	Mensajes y emociones	07- 06 -18	
5	Junio	Zapatos una talla más chica	12 -06 - 18	
6	Junio	Soy empática y lo trasmito	14 -06 -18	
7	Junio	Soy buena líder	19 -06 -18	
8	Junio	Formando líderes	21-06 - 18	

7.- ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Dinámicas grupales
- Dramatizaciones
- Exposiciones
- Videos
- Lecturas

8.- EVALUACIÓN

Observación - Escala de Apreciación

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Felesfemina, A. (2011). 101 herramientas para la tolerancia.Scrib.com. Consultado el 30 de agosto de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/2904205/101-deas-para-la-tolerancia>

González, V. (2011). Liderazgo docente en las aulas/Infancia y Adolescencia Misionera. Educación y Pedología para el siglo XXI. Consultado el 25 de agosto de 2011, en: <http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia> y Adolescencia Misionera. (s.f.).

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México D. F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Alcaraz, R. (2015). *El emprendedor del éxito*. México: Editorial McGraw Hill.
- Aldape, T. (2011). *Desarrollo de las competencias del docente - demanda de la aldea global siglo XXI*. Madrid: Editorial Libros en red.
- Blanco, A. (2016). *Aprender a Motivar*. Barcelona-España: Grupo Editorial Planeta.
- Carro, R., & González, D. (2014). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Centeno, M. (2016). *Estrategias metodológicas para el desarrollo de habilidades cognitivas en niños de 4 años del Centro Infantil "Plastilina" de Guayaquil en el año 2016*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tesis de Maestría.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México D.F. : Editorial McGraw Hill.
- Cortéz, M. E. (2016). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. España: AOC.
- Druker, P. F. (2014). *Teorías neoclásicas de administración y comercio internacional*. Madrid: Editorial Trillas.

- Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Montemorelos: Universidad de Montemorelos. Tesis de Maestría.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2010). *Administración de producción y operaciones. 5ta edición*. México: Ediciones Thomson Learning.
- Gatica, P. (2009). *Aportes motivacionales para el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.* Tumbes: Universidad César Vallejo. Tesis de maestría.
- Gómez, M. M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Argentina: Editorial Brujas. Obtenido de http://books.google.com.ec/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=dise%C3%B1o+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ei=jeLvU--CDY_LsATTkYHIBg&ved=0CCcQ6AEwAg#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20la%20investigacion&f=false
- Gómez, W. (2014). *Recursos humanos. Fundamentos del comportamiento en la empresa*. Madrid: Editorial Encuentro.
- González, D. (2014). *Psicología de la educación*. La Habana: Ediciones Martí.
- Gray, P. (2014). *Psicología una nueva perspectiva. 6ta Edición*. México D.F.: Once Ríos Editores.
- Günter, H. (2011). *Aprendizaje activo y metodologías educativas*. Tübingen, Alemania: Universität Tübingen. Institut für Erziehungswissenschaft.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación. Quinta Edición*. México: Editorial McGraw Hill.

- Marín, A., & Velasco de Lloreda, M. (2015). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. Estudios gerenciales. *Revista Estudios Gerenciales*. Vol. 4, Núm 2, 61-82.
- Mejía, C. (2013). Indicadores de efectividad y eficacia. *Revista Emprendedores*. Vol. 1, Núm. 4, 25-33.
- Murillo, J. (2016). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO.
- Pardinas, F. (2014). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. España: AOC.
- Pérez, E., & Oteo, R. (2012). *Función directiva y recursos humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pérez, I. (2015). *Administración generacional de establecimientos hospitalarios*. Málaga: Editorial Mc GrawHill.
- Proaño, X. (2014). *Incidencia de la motivación sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del Jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial. Tesis de maestría.
- Ramírez, M. (2016). *Evaluación del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de maestría.
- Ricalde, D. C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Robbin, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson Educación.

- Robbins, R., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Editorial Pearson Educación.
- Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Maracaibo: Universidad del Zulia. Tesis de Maestría.
- Ruíz, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro de educación inicial N° 7 Esperanza Caputi Olvera, año lectivo 2013 - 2014*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja. Tesis de maestría.
- Solís, M. (2011). *Motivación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León. Tesis de Maestría.
- Werther, W., & Davis, K. (2011). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumento de recolección de datos de la variable dependiente

Cuestionario: Desempeño laboral

Docente a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer el desempeño laboral de los docentes del CDI. Los datos serán manejados confidencialmente.

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		S	C	A	P	N
		S	S	V	V	N
PRODUCTIVIDAD LABORAL		5	4	3	2	1
01	Logra eficientemente las tareas asignadas					
02	Cumple con eficacia su trabajo dentro del CDI					
03	Existe participación en el CDI en relación a lo que está establecido por las políticas del CDI					
04	Llega a cumplir con las metas establecidas del CDI					
05	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del CDI					
EFICACIA		5	4	3	2	1
06	Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos					
07	Usted cumple con las tareas asignadas					
08	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
09	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad					
10	Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado					
EFICIENCIA LABORAL		5	4	3	2	1
11	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad pprofesional en el CDI					
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
13	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo					
14	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su Entorno.					
15	Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo					

Anexo N° 1.1: Ficha técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
<i>Nombre del instrumento</i>	<i>Cuestionario sobre Desempeño laboral</i>
<i>Dimensiones que miden</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Productividad laboral</i> - <i>Eficacia</i> - <i>Eficiencia laboral</i>
<i>Total de indicadores ítems</i>	<i>15 ítems</i>
<i>Tipo de puntuación</i>	<i>Numerica</i>
<i>Valoración de la prueba</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Siempre</i> - <i>Casi siempre</i> - <i>Algunas veces</i> - <i>Pocas veces</i> - <i>Nunca</i>
<i>Tipo de administración</i>	<i>Directo, grupo y apoyo</i>
<i>Tiempo de administración</i>	<i>30 minutos</i>
<i>Constructo que evalúo</i>	<i>Desempeño Laboral</i>
<i>Área de aplicación</i>	<i>Administración de la Educación</i>
<i>Soporte</i>	<i>Lápiz, papel, borrador</i>
<i>Fecha de elaboración</i>	<i>Mayo 2018</i>
<i>Autor</i>	<i>Lic. Torres Quinde Jessica Gicel</i>
<i>Validez</i>	<i>Juicio de experto</i>
<i>Confiabilidad</i>	<i>0,98631509</i>

Anexo N° 1.2: Matriz de Validación a Juicio de Experto

ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO: Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas – 2018
AUTOR: Lic. TORRES QUINDE, Jessica Gicel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2009).	Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas? ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del CDI? ¿Existe participación en el CDI en relación a lo que está establecido por las políticas del CDI? ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del CDI? ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del CDI?			X	X		X		X		X		
	Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? ¿Usted cumple con las tareas asignadas? ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad? ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?			X	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	-Responsabilidad del personal.	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad Profesional en			X	X		X		X		X		

		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	<p>el CDI?</p> <p>¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?</p> <p>¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?</p> <p>¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Msc. Sonia Riera M.

 SCA D.L.L.

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de Desempeño laboral de modo global y por dimensiones.

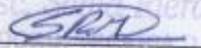
DIRIGIDO A: Docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Riera Merchán Sonia Maribel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Diseño de Evaluación de Modelos Educativos

VALORACIÓN: 5

Totalmente en desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

Msc. Sonia Riera M.

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas – 2018
AUTOR: Lic. TORRES QUINDE, Jessica Gicel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2009).	Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas? ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del CDI? ¿Existe participación en el CDI en relación a lo que está establecido por las políticas del CDI? ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del CDI? ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del CDI?			X	X		X		X		X		
	Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? ¿Usted cumple con las tareas asignadas? ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad? ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?			X	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	-Responsabilidad del personal.	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad Profesional en			X	X		X		X		X		

		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	<p>el CDI?</p> <p>¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?</p> <p>¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?</p> <p>¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Maritza Rivera
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Msc. Maritza Rivera Jaime
1006-15-86055369

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de Desempeño laboral de modo global y por dimensiones.

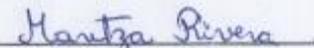
DIRIGIDO A: Docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. RIVERA JAIME MARITZA KATHERINE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Diseño Curricular

VALORACIÓN: 5

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

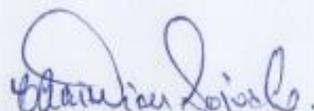
Msc. Maritza Rivera Jaime
1006-15-86055369

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO: Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas – 2018
AUTOR: Lic. TORRES QUINDE, Jessica Gicel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2009).	Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas? ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del CDI? ¿Existe participación en el CDI en relación a lo que está establecido por las políticas del CDI? ¿Llega a cumplir con las metas establecidas del CDI? ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos del CDI?			X	X		X		X		X		
	Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? ¿Usted cumple con las tareas asignadas? ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad? ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?			X	X		X		X		X		
	Eficiencia laboral	-Responsabilidad del personal.	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad Profesional en			X	X		X		X		X		

		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	<p>el CDI?</p> <p>¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?</p> <p>¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?</p> <p>¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Msc. Christian Sojos Castillo
 Reg. Senescyt: 1006-16-86077107

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de Desempeño laboral de modo global y por dimensiones.

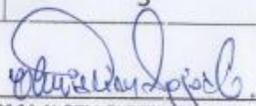
DIRIGIDO A: Docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Sojos Castillo Christian Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master En Mediación Familiar Laboral Y Organizacional

VALORACIÓN: 5 *Totalmente de Acuerdo*

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Msc. Christian Sojos Castillo
Reg. Senescyt: 1006-16-96077197

Anexo N° 1.3: Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral.

Participantes/ Items	D1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					D2: EFICACIA					D3: EFICIENCIA LABORAL					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	39
2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	40
3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	36
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	42
5	3	3	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	3	2	35
6	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	1	33
7	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	32
8	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	3	36
9	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	38
10	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	37
	0,17778	0,67778	0,933	0,711	0,678	0,72	0,5	0,489	0,722	0,489	0,46	0,71	0,49	0,46	0,54	9,51111111

CONFIABILIDAD			
K	15	1,071428571	0,07943925
K1	14		
SV	8,75556	0,920560748	
VT	9,51111		
ALPHA DE CRONBACH			0,98631509

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		5	4	3	2	1
	Infraestructura					
16	Me siento satisfecho (a) con las condiciones actuales de trabajo porque siento que son las adecuadas.					
17	Cuando las condiciones de trabajo no me parecen, doy mi punto de vista y recomendaciones para mejorar el ambiente.					
18	Los jefes toman en cuenta lo que necesitamos y merecemos para un mejor desempeño laboral.					
	Administración	5	4	3	2	1
19	Entiendo con toda claridad y tengo bien presente la meta del CDI					
20	Me interesan los logros y futuro del CDI.					
21	Siento que puedo ser capaz de aportar de gran manera al CDI					
	Salario	5	4	3	2	1
22	El salario percibido me motiva a continuar en mi centro de labores					
23	Me parece bien el sueldo que recibo, porque mi experiencia lo amerita.					
24	Me siento satisfecho con el sistema de pago quincenal.					
	Relaciones con el superior	5	4	3	2	1
25	Mi supervisor(a) o jefe inmediato se muestra siempre muy empático con todos los colaboradores.					
26	Me siento muy cómodo(a) con el trato entre mi superior y yo.					
27	Poder comunicarme y entenderme con los jefes hace que mis actividades lo desarrollen de mejor manera.					
	Beneficios y servicios sociales	5	4	3	2	1
28	La empresa beneficia con bonos a todos los empleados de las diferentes áreas.					
29	El tiempo de vacaciones que se otorga son los más adecuados.					
30	Mi centro laboral ofrece servicios de bienestar asegurando a mi familia como a mi persona.					

Anexo N° 2.1: Ficha técnica del instrumento del Taller de Motivación

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
<i>Nombre del instrumento</i>	<i>Lista de cotejo sobre Taller de Motivación</i>
<i>Dimensiones que miden</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Motivación Intrínseca</i> - <i>Motivación extrínseca</i>
<i>Total de indicadores items</i>	<i>30 items</i>
<i>Tipo de puntuación</i>	<i>Numérica</i>
<i>Valoración de la prueba</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Totalmente de acuerdo</i> - <i>De acuerdo</i> - <i>Ni de acuerdo / ni en desacuerdo</i> - <i>En desacuerdo</i> - <i>Totalmente de acuerdo</i>
<i>Tipo de administración</i>	<i>Directo, grupo y apoyo</i>
<i>Tiempo de administración</i>	<i>30 minutos</i>
<i>Constructo que evaluo</i>	<i>Taller de Motivación</i>
<i>Area de aplicación</i>	<i>Administración de la Educación</i>
<i>Soporte</i>	<i>Lápiz, papel, borrador</i>
<i>Fecha de elaboración</i>	<i>Mayo 2018</i>
<i>Autor</i>	<i>Lic. Torres Quinde Jessica Gicel</i>

Anexo N° 3: Base de datos del Pre Test

BASE DE DATOS DE TALLER DE MOTIVACIÓN																
Participantes/ Items	D1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					D2: EFICACIA					D3: EFICIENCIA LABORAL					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	19
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	21
3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	20
4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	21
5	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	22
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16
7	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	22
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	18
9	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	20
10	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	19
11	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	21
12	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	25

Fuente: Aplicación del pre test

Anexo N° 3.1: Base de datos del Pos Test

BASE DE DATOS DE TALLER DE MOTIVACIÓN																
Participantes/ Ítems	D1: PRODUCTIVIDAD LABORAL					D2: EFICACIA					D3: EFICIENCIA LABORAL					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	70
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
7	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	70
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	71
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	71
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
12	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70

Fuente: Aplicación del pos test

Anexo N° 4: Artículo Científico

TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUAYAS – 2018

Motivational workshop on work performance in a Child Development Center of Guayas - 2018

TORRES QUINDE, Jessica Gicel

RESUMEN

El objetivo de este estudio experimental es el de determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) Arco Iris Guayas – 2018. Que posterior a la observación en el lugar de los hechos se pudo establecer la problemática de una falta de motivación en los docentes, en un número de 12 como población total, en el momento se diagnosticó un descenso en su productividad laboral, eficacia y eficiencia en las labores dentro del CDI; para validar este problema se dio paso a la ejecución de un método de indagación con aplicación de instrumentos de recolección de información primaria como cuestionarios en escala cerrada Likert, tanto previo al estudio y posterior a este, para poder definir que los procesos de evaluación de la motivación y satisfacción docente son necesarios para saber cuál es el requerimiento de estos y facilitar su participación en las acciones y mejoras que se dan en el CDI. Además, después de saber que dificultad afecta en un contexto su actividad de desempeño. Se dio paso a la elaboración de un taller de motivación que tuvo como fin la propuesta formativa de capacidades de relaciones interpersonales entre el personal y comunicación con el directivo. Todo esto tiene un valor en los alcances de los objetivos de mejora continua del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris.

Palabras clave: Taller de motivación, materiales didácticos, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this experimental study is to determine to what extent the motivation workshop improves the work performance of teachers of the Child Development Center (CDC) Arco Iris Guayas - 2018. That after the observation at the scene of the events, it was possible to establish the problem of a lack of motivation in teachers, in a number of 12 as a total population, at the time was diagnosed a decline in their labor productivity, effectiveness and efficiency in the work within the CDI; To validate this problem, a method of inquiry was applied with the application of primary information collection tools such as closed-scale Likert questionnaires, both prior to the study and subsequent to it, in order to define that the evaluation processes of the Teacher motivation and satisfaction are necessary to know what their requirements are and facilitate their participation in the actions and improvements that are given in the CDC. In addition, after knowing what difficulty affects your performance activity in a context. The creation of a motivation workshop resulted in the formative proposal of interpersonal relationships between staff and communication with the manager. All this has a value in the scope of the objectives of continuous improvement of the Arco Iris Child Development Center.

Keywords: Motivation workshop, teaching materials, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Se hace un reconocimiento a los procedimientos que se presentan a lo largo de la experiencia del docente en tiempos actuales, de la cuales, la eficiencia es parte importante para la realización de labores más exigentes en el menor tiempo posible y en mayor frecuencia. Todo esto debe siempre estar dentro de las horas de trabajo que se le establece al educador, en nuestro medio es un promedio de 8 horas, 5 días por semana, dando un total de 40 horas semanales y 120 horas al mes. La presencia del estrés y de otros problemas relacionados a la eficiencia laboral son cotidianos por este modo de trabajo que se está implementando en la actualidad, esto conlleva a la desmotivación del educador, por consiguiente, una reducción de su productividad. Finalmente, eso se aumenta como problema cuando las remuneraciones económicas se ven reducidas por no cumplir con las expectativas del mes; termina agotados con una baja satisfacción por su esfuerzo realizado en los centros de desarrollo infantil.

En cuanto al Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris” se muestra de una u otra manera una gran desmotivación del personal docente, el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas en la jornada diaria, perjudicando a los niños en cuanto a su alcance de un completo aprendizaje. De esta forma, da origen al requerimiento de la realización de un taller de motivación para mejorar o fortalecer el buen desempeño laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris” de la provincia del Guayas 2018 y constituir una mejora en la calidad del producto educativo que se oferta, de la misma forma, brindar un mejor servicio en pro del avance de los niños que asisten a dicho Centro, puesto que como es bien sabido que el docente desempeña un rol de importancia en el desarrollo y complemento del procedimiento de enseñanza-aprendizaje. Este rol es parte imprescindible, junto a demás ámbitos, tales como la infraestructura y el currículo. Sobre la base de lo anterior, diríamos al momento de existir una falta o deterioro en la ejecución de estos elementos, la calidad y certeza del aprendizaje se pone en riesgo. Si el docente no se encuentra cómodo y valorado en su lugar de trabajo su rendimiento es pobre.

El proceso de evaluación del desempeño se convierte en una herramienta de entendimiento y medición de las dificultades que este atraviesa sobre un determinado contexto en su ambiente laboral, el cual afecta su motivación y desempeño en la labor de enseñanza y transferencia de conocimientos al grupo de estudiantes y al alcance de metas y objetivos de

una institución educativa; se espera que el desarrollo del taller de motivación mejore los resultados de este en el Centro de Desarrollo Infantil “Arco Iris”.

Al momento de la presentación de este tema de investigación se dispone la similitud e importancia de los siguientes estudios para comprender la correlación de las variables y su segmentación de indicadores con fines de contrastación de resultados que se obtendremos de este proyecto formativo:

Elementos de importancia se hallaron en diferentes estudios, el primero de ellos es del autor Tijerina en el año 2011. Describe la necesidad de un rol imperante en el proceso de motivación del educador para incremento de su desempeño como docente. Esto lleva a dar los siguientes aspectos relevantes: La motivación tiene una influencia relaciona de forma directa con el entorno. El nivel de cumplimiento de las expectativas es influyente al momento de motivar al docente para perfeccionar su desempeño en los centros educativos. La falta de apreciación de sus esfuerzos como la limitación al tiempo se refleja en su calidad de contribución al desarrollo de la institución de enseñanza.

En la investigación realizada por el autor Roo en el año 2013, fijado en su análisis evaluativo sobre los docentes del Instituto Visión en la ciudad de México tiene ciertos aspectos que analizar tales son: Los resultados del estudio muestran que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4 por ciento de la variable nivel de desempeño.

En el informe de Enríquez en el año 2014 en las escuelas Nacionales Bolivarianas en el estado de Mérida en Venezuela describe lo siguiente: las deficiencias de alcance de las metas institucionales se dan por la falta de entrega a su misión y fines en el logro de perfeccionamiento en las competencias profesionales y de motivación en el docente que influye sobre su desempeño laboral. Además de eso establece que el uso de medios de comunicación en el lugar, si no son adecuados no se puede llegar a un nivel de convivencia del personal de forma activa por limitarse en la calidad de presentación de opiniones o ideas para el perfeccionamiento dela calidad educativa. Finalmente, está relacionada la interacción y relaciones interpersonales del educador con sus pares profesionales.

En la investigación realizada por Ramírez en el año 2016 con los docentes de educación secundaria de menores de la Ugel N° 06 de Lima, describe lo siguiente a modo de criterios de interpretación de resultados: En la ejecución de un procedimiento transaccional sobre 55 elementos de muestra concluye que, más del 50% de los docentes consideran su trabajo como excelente y muy bueno y que más del 50% de los alumnos considera que el docente tienen entre un desempeño bueno y muy bueno, lo que difiere con la guía de observación de clase, que indica un desempeño profesional entre regular y bueno; de igual manera se concluye que la evaluación del desempeño profesional docente es un recurso que si contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza de los docentes.

De esta manera se puede concordar sobre lo antes expuesto, el objetivo general de este estudio es: Determinar en qué medida el taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. Sus fines de ejecución se orientan a la calidad de interacción interpersonal con su grupo de trabajo y al mismo tiempo la capacidad de poder ser tomado en cuenta para la selección de decisiones o acciones sobre las mejoras institucionales como la elaboración de proyectos educativos que se integren con la comunidad educativa.

Sabiendo el rol de educador en la importancia del alcance de metas institucionales con respaldo de la teoría de motivación profesional de administración neoclásica de Druker (2014), se determina la HIPÓTESIS: La aplicación del taller de motivación mejora significativamente el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. Esto es un aporte de tipo teórico practico que se orienta al alcance de un pensamiento de auto superación en el educador para ser elemento activo en la institución que beneficia a sus estudiantes y la comunidad educativa. todo esto según la determinación de aceptación del directivo en la incursión de estos trabajadores sobre sus ideales de manejo poco convencionales limitantes en el ambiente laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para alcanzar el diseño de este estudio se realizaron trabajos que se efectuaron según los procesos y etapas especificadas a continuación:

Primera etapa: Análisis del desempeño del docente en su ámbito laboral:

- Identificar el nivel de desempeño laboral del Centro Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas - 2018, antes de aplicar el taller de motivación.
- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la productividad laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas - 2018.

Segunda etapa: Se fundamenta en la medición de una propuesta que puede llegar a tener efectos productivos en el personal docente:

- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la eficacia en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas - 2018.
- Determinar en qué medida el taller de motivación mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas - 2018.

Tercera etapa: Es la evaluación posterior a la identificación del problema y diagnóstico con la presentación de una capacitación de interacción laboral y motivadora para su desempeño:

- Identificar el nivel de desempeño laboral del Centro Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas - 2018, después de aplicar el taller de motivación.

Robbins, Stephen, Coulter, (2013) definen que Tanto los estudiosos como quienes trabajan en la administración escolar creen que los directores juegan un papel crítico en las escuelas. Muchos de ellos arguyen que los directores de escuela pueden influir en todos los aspectos de la vida en la escuela. Aun así, la investigación empírica ofrece muy pocas descripciones detalladas de las dinámicas sociales y comportamentales de un liderazgo escolar eficaz.

Robbins y Judge, (2013:57) explican que Esto es especialmente cierto en relación a una comprensión del liderazgo que parta de la perspectiva del profesorado y, en particular, en cómo este contribuye al desarrollo y al rendimiento global de los profesores. El presente libro contribuye a llenar dicha laguna aportando ideas y estrategias sobre el modo en que los directores escolares ejercen un liderazgo eficaz, cómo pueden influir en los profesores y cuáles son las consecuencias de dicha influencia.

Desempeño de las tareas:

El interés por comprender en qué consiste una dirección escolar eficaz ha aumentado de forma significativa, espoleado por la investigación en torno a la eficacia de las escuelas y la

reforma escolar acaecida en Estados Unidos, el Reino Unido y parte de América Latina durante los últimos años de la década de los setenta y la década de los ochenta del siglo XX. Estos estudios han arrojado luz sobre una multitud de factores que se asocian con un liderazgo escolar eficaz; incluyen la iniciativa, la confianza, la tolerancia ante la ambigüedad, la capacidad de análisis, saber emplear los recursos existentes, tener una visión propia y un estilo democrático y participativo, la capacidad para escuchar, el saberse centrar en los problemas, la apertura, una buena gestión del tiempo, unas expectativas elevadas, un buen conocimiento del currículo y la habilidad a la hora de emplear los recursos de forma eficaz.

Civismo: comportamientos propios de los directores eficaces y los vincularon con las características que definen a las escuelas eficaces. Estos autores notaron, por ejemplo, que los directores que ofrecen contenidos didácticos extra para los alumnos que destacan y que animan a los alumnos a escoger asignaturas que les suponen un desafío contribuyen a configurar una escuela caracterizada por tener grandes expectativas y unas metas claras.

Falta de productividad: Bossert et al. (1982) han contribuido en gran medida a que comprendamos mejor la relación entre el liderazgo y el rendimiento de los profesores introduciendo un modelo que vincula las acciones de los directores de escuela (tales como el establecimiento de objetivos, la evaluación, la supervisión y el modelado), el clima pedagógico (cifrado en la participación del equipo y la disciplina) y la organización pedagógica (que se refleja en el currículo académico y la didáctica). Los resultados del rendimiento de los alumnos se contemplan como un resultado indirecto de las acciones de los directores, dado que afectan al clima pedagógico y a la organización en el aula.

Objetivos de la evaluación de desempeño:

Un buen número de las estrategias que hemos abordado aquí afectan de forma indirecta a la enseñanza en el aula. Los profesores que participan más activamente en aquellas decisiones que afectan al conjunto de la escuela, por ejemplo, mencionan que son más innovadores, y aquellos que sienten que sus esfuerzos son reconocidos dicen que se sienten motivados. De todos modos, existen otras estrategias que pretenden mejorar la enseñanza de una forma más directa.

Aamodt, (2010) explica Dado que el alcance de la autoridad administrativa está limitado por el respeto a la profesionalidad y a la autonomía de los profesores, los directores deben ser muy diplomáticos cuando ponen en marcha estrategias que afectan a la enseñanza. Deben

respetar las decisiones de los profesores y aceptar los distintos estilos y estrategias de enseñanza. Los profesores no deben percibir su ayuda como una serie de órdenes, sino como una serie de consejos fundamentados.

Dimensiones de desempeño laboral:

Nosotros observamos que los directores suelen intervenir directamente en respuesta a la demanda del profesor. Cuando se les pide su ayuda, los directores descritos por los profesores de nuestro estudio suelen actuar rápidamente y más tarde comentar lo sucedido con el profesor en cuestión.

Las demandas de ayuda abarcaban una amplia gama de problemas, tanto pedagógicos como de otro orden. Por ejemplo, una profesora mencionó haber sido acosada sexualmente por otro profesor. Cuando lo notificó, la directora de la escuela tomó inmediatamente el control de la situación: “Ella me escuchó... me explicó exactamente qué iba a hacer... y después me preguntó si el problema persistía”. Además de la resolución inmediata del problema, dicha intervención tuvo el efecto directo de hacer que aumentara el respeto que sentía la profesora por la directora. Es más, la profesora se sentía aliviada y reconoció que la directora no la había tratado como si estuviera loca ni había insinuado en ningún momento que ella hubiera provocado dicha situación.

En situaciones de crisis, los directores eficaces también emplean la intervención directa para influir en el rendimiento de los profesores. En estos casos, la urgencia de la situación exige que los directores den órdenes y no que sugieran estrategias. Emplean las órdenes para evitar el agravamiento de las crisis. Los directores explican las situaciones a los profesores, anticipan las posibles consecuencias de las mismas y brindan orientaciones precisas para enfrentarse a dichas consecuencias.

Factores que influyen en el desempeño:

Chiavenato (2009), explica que: El personal educador contratado dio sus opiniones en que los directores transformacionales fomentan la integración y aportes de ideas en la elaboración y presentación de proyectos educativos indispensables para la escuela, en la planificación de las acciones, en el análisis de las soluciones posibles y en el logro de los objetivos acordados. Otros estudios consolidan el saber de lo indispensable que es la colaboración del profesorado en este modelo de ejecución de actividades que alcanzan una mejora en la oferta de calidad educacional.

Robbins (2014) dice que existen Los directores saben que son, en última instancia, responsables de los resultados de las decisiones que se toman en su escuela. Si los directores son los responsables de las decisiones, ¿por qué deberían permitir que los profesores compartieran su trabajo? Nuestros datos revelan muchas razones a favor de la organización e interacción con aporte de ideas del personal contratado en el profesorado para la ejecución de proyectos escolares y comunitarios.

Fisher (2009) indica: los directores expresan el deseo de que fluya un clima de colaboración entre el personal docente. Emplean un lenguaje acorde con este objetivo: utilizan palabras como familia, equipo, cooperación, comunidad, unidad y armonía, porque es parte de lo que esperan alcanzar a través de la toma de decisiones compartida. Como comentó uno de los profesores, el director implica a los profesores en actividades de grupo “para consolidar el vínculo del equipo docente con la escuela”. Otros directores expresan su interés en la unidad del equipo a través de distintas acciones.

Relevancia de la evaluación del desempeño:

Kouzes y Posner (1990:164) comparten esta visión del poder. En su estudio sobre la distribución del poder en las sucursales de una compañía de seguros que operaba a nivel nacional, descubrieron que los líderes de las sucursales con mayor éxito entendían y actuaban en base a la idea de que “el poder es como un pastel que se puede partir una y otra vez, ad infinitum”. Dicho de otro modo: el hecho de que los demás tengan más poder no requiere que el director tenga menos poder. Cuantos más miembros de la organización sientan que tienen poder e influencia, mayor será la sensación de pertenencia a dicha organización y menor la inversión necesaria para que esta tenga éxito.

Según Chiavenato (2010) destaca que: los directores que ejercían de forma eficaz un liderazgo compartido no se contentaban con la concesión de una parte del poder, sino que lo “multiplicaban”, construyendo así una comunidad educativa dotada de grandes capacidades y de un liderazgo más fértil. No hay duda de que el poder es un concepto extensible y recíproco que puede producir efectos sinérgicos.

Werther y Davis (2011) expresa sobre lo imprescindible que es la evaluación de la producción del desempeño de un educador dentro de la organización educativa., estos se establecen con cuatro apartados elementales:

1. La habilidad del director por fomentar el desarrollo de las competencias de los profesores está asociada con la realización de una serie de cambios profundos y duraderos.
2. La toma de decisiones compartida se presta más al tratamiento de cuestiones importantes cuando se resuelven en primer lugar las preocupaciones menores. Esto fomenta la confianza en el proceso y facilita una cultura más profesional.
3. La toma de decisiones compartida es más susceptible de abordar cuestiones importantes cuando los profesores se implican en establecer una jerarquía de asuntos que hay que tratar y se preocupan por llegar a resultados.
4. La toma de decisiones compartida tiene más posibilidades de tratar preocupaciones dignas de interés cuando los datos con los que se cuenta, las alternativas y las soluciones son amplias y objetivas.

El presente estudio responde modelo de diseño de investigación siempre debe ser, de preferencia, experimental, en el caso de no ser descriptivo, para mejorar la interpretación de los cambios de actitud de la muestra posterior a la ejecución de una propuesta de modelación o adquisición de saberes nuevos que se conjugan con los previos para alcanzar una meta deseada en la visualización cuantitativa y cualitativa de resultados. La presente investigación se enfoca en el adecuado desempeño docente como resultado de la aplicación efectiva del Taller de Motivación.

Así dónde:

$$M = O_1 X O_2$$

M: Educadores del CDI Arco Iris

O1: Medición del test previo

X: Capacitación por seminario taller motivacional

O2: Medición después de la ejecución del seminario taller motivacional para educadores.

El grupo objetivo o población se conforma de 12 docentes que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris, ubicado en Guayas durante el año 2018

Tabla 1 Población y muestra

Área/ Nivel	Mujeres	Total
Profesorado de formación preparatoria / De 12 a 18 meses	4	4
Profesorado de formación preparatoria / De 12 a 24 meses	4	4
Profesorado de formación preparatoria / De 25 a 36 meses	4	4
Sumatoria totalitaria de estratificación	12	12

La elección del procedimiento en el punto muestral o segmento para la selectividad del proceso de muestreo, se realiza de forma totalitaria, por ello es no probabilístico, es de manera se hace la inclusión de todos los elementos antes mencionados en la tabla previa, esto se debe a su número general de elementos de recurso humano es menor a 100 personas; se ejecuta este modelo de participación de todos los docentes del CDI Arcoíris para tener un resultado fiable y de confiabilidad sobre un nivel del 95% para la interpretación matemática de la información primaria. De esta manera no se logra establecer el procedimiento de elaboración estratificada de muestra por formula debido a su frecuencia reducida de trabajadores docentes.

El procedimiento que se eligió para la interpretación de los datos primarios en la investigación se relaciona con la ejecución de cuestionarios con instrumentos de encuestas para la agrupación de criterios sobre el proceso de motivación que reciben los docentes y cómo influye un taller motivacional en su desempeño laboral. (Cortéz, 2016)

Como herramienta primaria de medición en la variable de taller motivacional se expresan preguntas relacionadas a cada una de las dimensiones y sus indicadores respectivos para dar correlación a las teorías halladas con los contextos recolectados de forma primaria sobre un tema específico, con detalles en escala de opción de respuesta de tipo LIKERT con 5 opciones, conformada por un total de 30 ítems cerradas. De intervalos de medición del

desempeño laboral en docentes se realiza de la misma forma seccionada de la siguiente manera.

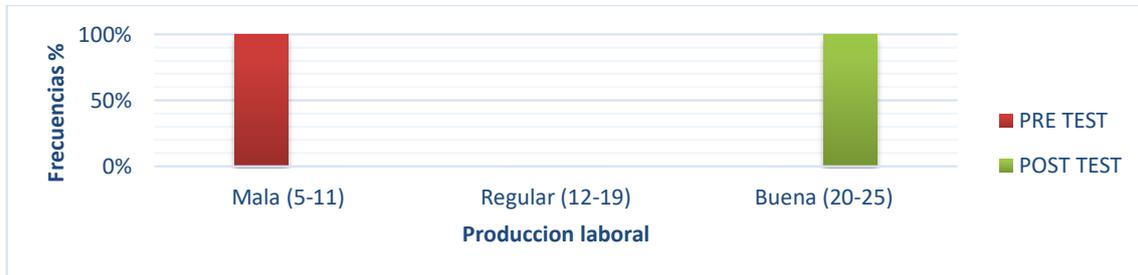
Los cuestionarios ya están validados, por medio de la interpretación de expertos y con la veracidad de interpretación de los resultados hallados a través de la herramienta informática SPSS 23

En la confiabilidad obtenida en los instrumentos de la variable de motivación laboral, se obtuvieron mediante el Alfa de Cronbach (95% de confianza), considerando los rangos establecidos por Pérez, (2017) que expone: que un elemento de fiabilidad de una medición cuantitativa a través de procesos numéricos de formulaciones de aceptación de cuestionarios es confiado y seguro de usar en el momento que el α supera el valor de 0,7. El coeficiente obtenido es 0.893:

También se manejó el mismo procedimiento de confiabilidad por medio del proceso de α Cronbach (5% de no fiabilidad, es decir el 95% de credibilidad), tomando en cuenta los aportes interpretativos de Quispe, (2015) que detalla como un modo de fiabilidad y de interpretación de descarte de error en un instrumento en el momento que los resultados arrojados del α es por encima de 0,7. El factor numérico que se obtuvo en esta investigación fue de (0.873).

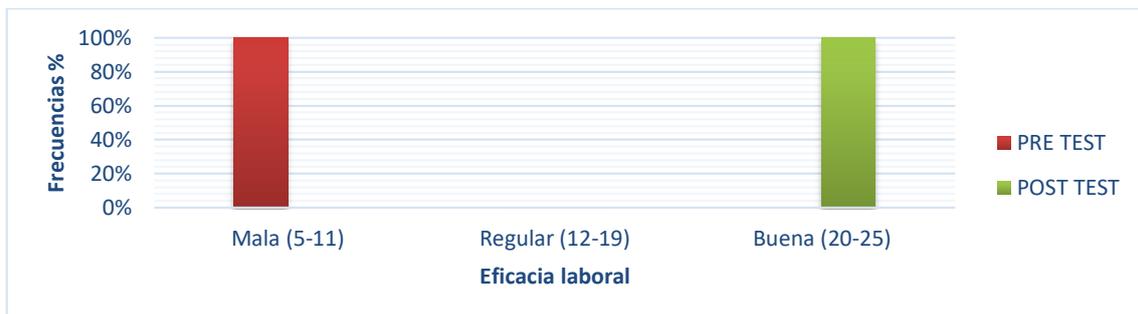
RESULTADOS

Figura 2 resultados de la dimensión 1: producción laboral, pre test y post test en Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas- 2018.



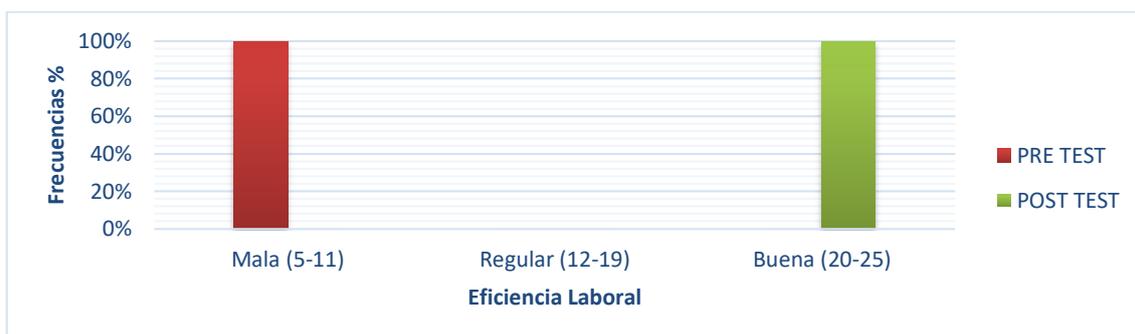
En la figura 1 presentan los resultados de pre y post test de una Taller de motivación, del cual en el pre test se observa que el 100% de los encuestados docentes se hallan en una calificación mala en contraste al post test donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 1: producción laboral; la media alcanza una diferenciación del 17,25 de 25 puntos alcanzables en la escala de medición Likert.

Figura 5 resultados de la dimensión 2: eficacia laboral, pre test y post test en Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas- 2018.



En la figura 2 se presentan los resultados de pre y post test de una Taller de motivación, del cual en el pre test se observa que el 100% de los encuestados docentes se hallan en una calificación mala en contraste al post test donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 2: eficacia laboral; la media alcanza una diferenciación del 17,58 de 25 puntos alcanzables en la escala de medición Likert.

Figura 6 Resultados de la dimensión 3: eficiencia laboral, pre test y post test en Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas-2018.



En la figura 3 se presentan los resultados de pre y post test de una Taller de motivación, del cual en el pre test se observa que el 100% de los encuestados docentes se hallan en una calificación mala en contraste al post test donde se halla una total satisfacción docente con resultados del 100% de calificación buena sobre la dimensión 3: eficiencia laboral; la media alcanza una diferenciación del 16,50 de 25 puntos alcanzables en la escala de medición Likert.

DISCUSIÓN

En la figura 1 se observan los resultados de un 100% (12) de los docentes en una calificación mala sobre su producción laboral en el pre test; en los resultados obtenidos para el post test el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su producción laboral, lo cual se contrasta con el autor Tijerina, (2011)

Donde los docentes hacen su trabajo por cumplir y no por motivación a diferencia del estudio que demuestra un complemento de entrega a la labor docente de enseñanza.

En la figura 2 se observan los resultados de un 100% (12) de los docentes en una calificación mala sobre su eficacia laboral en el pre test; en los resultados obtenidos para el post test el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su producción laboral, lo cual se contrasta con el autor Roo, (2013), donde establece la calidad de intervención de la eficacia docente sobre su nivel de participación en el desarrollo institucional, siendo sus resultados menores al éxito obtenido por medio de un taller motivacional.

En la figura 3 se observan los resultados de un 100% (12) de los docentes en una calificación mala sobre su eficiencia laboral en el pre test; en los resultados obtenidos para el post test el 100% de los docentes se hallan en una calificación buena sobre su producción laboral, lo cual se contrasta con el autor Ramírez, (2016), donde establece la calidad a capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo, y por último, las habilidades conceptuales son las que deben poseer los directivos para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y complicadas.

Estos resultados definen la significatividad del cambio del uso de un taller motivacional para docente para mejorar su producción, eficiencia y eficacia laboral. Esto se determina por los valores sintónicos es <0.005 , demostrando una variación entre medias de 3.367, con lo cual están fuera del rango de confiabilidad del 95% (1.75) por lo cual se rechazó la H_0 , hipótesis general, para dar paso a la existencia de un cambio en la motivación del personal docente.

Un análisis más profundo de nuestros datos revela, de todos modos, que la autonomía de los profesores está significativamente delimitada. Las políticas nacionales y autonómicas y las prácticas limitan la libertad de los profesores, pero las expectativas de los directores y sus

consejos también reducen la libertad en la toma de decisiones. Así, estos profesores no parecen asumir implícitamente que los directores no tengan autoridad en el campo de la enseñanza.

Los profesores nos explicaron que, habiendo observado la eficacia de sus directores en múltiples campos, solían aceptar de buen grado sus consejos y expectativas.

Hay evidencias que indican que los directores que demuestran una pericia en el conocimiento de las materias y de la pedagogía suscitan una mayor confianza y una mayor satisfacción entre los profesores. De hecho, el grado de supervisión y de limitaciones en el ejercicio del trabajo que los profesores aceptan parece estar asociado con el respeto que los profesores sienten por la pericia del director. El aspecto de la liberación puede que preocupe más a aquellos profesores que trabajan con directores menos eficaces.

A primera vista, garantizar la autonomía parece ser una técnica relativamente simple: dar libertad a los profesores tanto en lo que respecta al programa pedagógico como a la enseñanza (al menos en el aula). Muchos profesores mencionan que los directores, aun así, influyen en el nivel de autonomía de forma sutil. Es importante tener en mente que muchos directores emplean numerosas estrategias abordadas en este libro y que la autonomía se combina con otras estrategias de influencia. En efecto, los directores reducen su uso de la autoridad de tipo directiva transmitiendo cuáles son sus expectativas respecto al rendimiento docente. Además, los directores limitan su propia influencia implicando a los profesores en las decisiones que afectan al conjunto de la escuela. Los directores también influyen en los programas y en la didáctica difundiendo información sobre prácticas didácticas eficaces y sobre el aprendizaje, así como sugiriendo estrategias de mejora.

La primera condición es ese tipo de liderazgo que muchos directores están empezando a aprender a ejercer. Los líderes transformacionales contribuyen al progreso de los profesores velando por su desarrollo profesional y cuestionando el orden existente. Esto implica revisar el funcionamiento actual de la escuela y estar abierto a otras maneras de hacer las cosas con el personal docente. Se contemplan las necesidades individuales, mediante actividades concebidas para satisfacer globalmente al conjunto de la comunidad. Aunque haya bastantes directivos que deciden formar comités de planificación estratégica, son muchos los que lo

hacen solamente por seguir una moda. Su objetivo es el de mejorar la percepción que se tiene de su trabajo, no la de contemplar el desarrollo de los profesores. Nuestro estudio sugiere que son muchos los directores que se comprometen con el desarrollo de los profesores y la toma de decisiones colectiva. El uso de estrategias como la participación y el apoyo para permitir que los profesores amplíen sus funciones profesionales señala un cambio que va en la dirección del liderazgo.

La segunda condición necesaria para el éxito de un cambio es el compromiso de los profesores con la idea de tener un mayor papel y más responsabilidades en la escuela. Es evidente que el compromiso de los profesores está directamente ligado con la intención del director. Si el director y los demás miembros del equipo directivo dan la impresión de “fingir” que cambian la escuela, los profesores no se sentirán motivados para invertir su tiempo y su energía en esa farsa. Por el contrario, si los profesores perciben que los esfuerzos son sinceros, habrá quienes acepten asumir el desafío de participar en el liderazgo de la escuela, y aumentarán las probabilidades de que se opere una transformación real. Los profesores de nuestro estudio consideran que muchos de los directores son sinceros y honestos en su voluntad de mejorar el centro. Estas características personales que los profesores asocian con los directores de escuela eficaces constituyen las cualidades esenciales que deben poseer los líderes de las escuelas abiertas al cambio.

CONCLUSIONES

- Primera: Según las pruebas T de diferencias emparejadas el valor de sintónica bilateral es <0.005 la que indica un rechazo de la hipótesis nula en validación y una aceptación de la hipótesis alternativa, de la misma forma la media de resultados de post test es mayor al pre test; lo cual indica un valor t de 32,045 el valor de media es de 20,33 con desviación de 2.27 en pre test; mientras que el valor máximo es de 41,832 con desviación de 1.85 para post test,
- Segunda: Las ejecuciones de una capacitación a través de talleres de motivación aumentan de forma relevante la calidad de participación e integración del profesorado en su desempeño laboral en el CDI Arco Iris Guayas - 2018, obteniendo un resultado de $M=-51,333$; $ES=3,367$; $t(11) 52,822$; $p<0,005$
- Tercera: La ejecución de una actualización de conocimientos por medio de un seminario taller motivacional aumenta la productividad laboral de los docentes, obteniendo un resultado de $M=-17,25$; $ES=1,865$; $t(11) 32,04$; $p<0,005$
- Cuarta: La ejecución de una actualización de conocimientos por medio de un seminario taller motivacional aumenta la eficacia de los docentes, obteniendo un resultado de $M=-17,583$; $ES=1,832$; $t(11) 33,249$; $p<0,005$
- Quinta: La ejecución de una actualización de conocimientos por medio de un seminario taller motivacional representa un aumento de la percepción en la eficiencia laboral de los docentes, obteniendo un resultado de $M=-17,583$; $ES=1,832$; $t(11) 33,249$; $p<0,005$.
- Sexta: Para aplicar estrategias capaces de conseguir la reestructuración de una escuela es necesaria una reflexión crítica. Cada escuela y cada profesor suponen un contexto único para la persona que ocupa oficialmente el cargo de director. Se requerirá cierta reflexión para saber cuál es el momento oportuno para adoptar un determinado conjunto de comportamientos u otro.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México D. F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Alcaraz, R. (2015). *El emprendedor del éxito*. México: Editorial McGraw Hill.
- Aldape, T. (2011). *Desarrollo de las competencias del docente - demanda de la aldea global siglo XXI*. Madrid: Editorial Libros en red.
- Blanco, A. (2016). *Aprender a Motivar*. Barcelona-España: Grupo Editorial Planeta.
- Carro, R., & González, D. (2014). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Centeno, M. (2016). *Estrategias metodológicas para el desarrollo de habilidades cognitivas en niños de 4 años del Centro Infantil "Plastilina" de Guayaquil en el año 2016*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tesis de Maestría.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. México D.F. : Editorial McGraw Hill.
- Cortéz, M. E. (2016). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. España: AOC.
- Druker, P. F. (2014). *Teorías neoclásicas de administración y comercio internacional*. Madrid: Editorial Trillas.
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. Montemorelos: Universidad de Montemorelos. Tesis de Maestría.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2010). *Administración de producción y operaciones. 5ta edición*. México: Ediciones Thomson Learning.
- Gatica, P. (2009). *Aportes motivacionales para el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda*. Tumbes: Universidad César Vallejo. Tesis de maestría.
- Gómez, M. M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Argentina: Editorial Brujas. Obtenido de http://books.google.com.ec/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA85&dq=dise%C3%B1o+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ei=jeLvU--CDY_LsATtkYHIBg&ved=0CCcQ6AEwAg#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20la%20investigacion&f=false

- Gómez, W. (2014). *Recursos humanos. Fundamentos del comportamiento en la empresa*. Madrid: Editorial Encuentro.
- González, D. (2014). *Psicología de la educación*. La Habana: Ediciones Martí.
- Gray, P. (2014). *Psicología una nueva perspectiva. 6ta Edición*. México D.F.: Once Ríos Editores.
- Günter, H. (2011). *Aprendizaje activo y metodologías educativas*. Tübingen, Alemania: Universität Tübingen. Institut für Erziehungswissenschaft.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2012). *Metodología de la investigación. Quinta Edición*. México: Editorial McGraw Hill.
- Marín, A., & Velasco de Lloreda, M. (2015). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. Estudios gerenciales. *Revista Estudios Gerenciales. Vol. 4, Núm 2*, 61-82.
- Mejía, C. (2013). Indicadores de efectividad y eficacia. *Revista Emprendedores. Vol. 1, Núm. 4*, 25-33.
- Murillo, J. (2016). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO.
- Pardinas, F. (2014). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. España: AOC.
- Pérez, E., & Oteo, R. (2012). *Función directiva y recursos humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pérez, I. (2015). *Administración generacional de establecimientos hospitalarios*. Málaga: Editorial Mc GrawHill.
- Proaño, X. (2014). *Incidencia de la motivación sobre el desempeño laboral de las servidoras públicas del Jardín de infantes Dr. José Ricardo Chiriboga Villagómez*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial. Tesis de maestría.
- Ramírez, M. (2016). *Evaluación del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de maestría.
- Ricalde, D. C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Robbin, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, R., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Editorial Pearson Educación.

- Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Maracaibo: Universidad del Zulia. Tesis de Maestría.
- Ruíz, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro de educación inicial N° 7 Esperanza Caputi Olvera, año lectivo 2013 - 2014*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja. Tesis de maestría.
- Solís, M. (2011). *Motivación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León. Tesis de Maestría.
- Werther, W., & Davis, K. (2011). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw Hill.

Taller de motivación en el desempeño laboral

1.- DENOMINACIÓN: “Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas – 2018”.

2.- DATOS INFORMATIVOS:

Departamento	: Guayaquil
Provincia	: Guayas
Distrito	: 8
Institución Educativa	: CDI Arco Iris
Nivel	: Inicial
Grado de estudios	: Inicial 1
N° de Alumnos	: 12
Año académico	: 2018
Duración	: 2 meses
Inicio	: 29 – 05 – 2018
Término	: 21 – 06 - 2018
Responsable	: Lic. Torres Quinde Jessica Gicel

3.- FUNDAMENTACIÓN

Las interacciones cotidianas con los alumnos y con los profesores de los directores de escuela eficaces están marcadas por el optimismo, la honestidad y la consideración. Estas cualidades reflejan los valores del director. En consecuencia, éstos esperan que los profesores eficaces sean, a su vez, optimistas, honestos y considerados. Para ello ofrecen incontables oportunidades de que los profesores asimilen valores similares, mostrándose como un espejo o un reflejo de lo posible. Los directores eficaces están presentes y visibles, y actúan como modelos al adoptar las actitudes y los comportamientos apropiados.

4.- BASES TEÓRICAS DEL PROGRAMA “Taller de motivación”

Es **Socio – Cultural**, dentro del contexto de la escuela, el perfeccionamiento de los profesores es más eficaz cuando se establece un vínculo entre sus experiencias anteriores y

las innovaciones, y cuando se les da el tiempo y el apoyo necesario para familiarizarse con los cambios que hay que hacer. Estos autores constatan que “el aislamiento, los dilemas psicológicos y una cultura no compartida respecto a las técnicas” dentro de las escuelas mitigan el aprendizaje de los adultos. Resulta interesante que los factores que parecen ligados al aprendizaje de los adultos estén igualmente asociados, a su vez, con un rendimiento superior por parte del alumnado.

Es **Humanista**: La distribución de recursos es un elemento esencial en la función de apoyo que debe cumplir el director. La cuidadosa selección y asignación de las clases y de los profesores es una función crucial en la dirección de las escuelas eficaces, pero es igualmente importante poner a disposición de los profesores los recursos necesarios para que cumplan con sus obligaciones.

4.1.- Principios Psicopedagógicos del programa Taller de motivación.

- a) Principio de Significatividad y Construcción de los propios aprendizajes:
- b) Principio de necesidad del desarrollo docente
- c) Principio de libertad con un clima de confianza.

5.- OBJETIVOS DEL PROGRAMA

5.1.- Objetivo General:

Demostrar la influencia del taller motivacional en la capacidad de desempeño docente de los educadores del CDI Arco Iris.

5.2.- Objetivos Específicos

- Motivar a los docentes del CDI Arco Iris a través de un taller de motivación para educadores.
- Desarrollar Habilidades cooperativa y participativas en la toma de direcciones administrativas entre educadores y director del CDI Arco Iris.

6.- CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

- El Programa ha sido diseñado para docentes.
- El programa se desarrollará a través de sesiones de 2 horas pedagógicas.
- Primará la metodología activa y participativa
- El programa tiene como propósito en que el docente pueda ser participante activo de las decisiones y mejoras que se dan en la institución.

7.- ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

N°	MES	NOMBRE DE LA SESIÓN	FECHA	HORAS
1	Mayo	El Valor de mi valor	29- 05 -18	03
2	Mayo	Motivando hacia el aprendizaje	31 -05 -18	02
3	Junio	Como me escuchas, te escucho	05 - 06 - 18	02
4	Junio	Mensajes y emociones	07- 06 -18	02
5	Junio	Zapatos una talla más chica	12 -06 - 18	02
6	Junio	Soy empática y lo trasmito	14 -06 -18	02
7	Junio	Soy buena líder	19 -06 -18	02
8	Junio	Formando líderes	21-06 - 18	02

8.- ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Dinámicas grupales
- Dramatizaciones
- Exposiciones
- Videos
- Lecturas

9.- EVALUACIÓN

Observación - Escala de Apreciación

10.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Felesfemina, A. (2011). 101 herramientas para la tolerancia.Scrib.com. Consultado el 30 de agosto de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/2904205/101-deas-para-la-tolerancia>

González, V. (2011). Liderazgo docente en las aulas/Infancia y Adolescencia Misionera. Educación y Pedagogía para el siglo XXI. Consultado el 25 de agosto de 2011, en: [http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia y Adolescencia Misionera. \(s.f.\)](http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia-y-Adolescencia-Misionera-(s.f.)).

Sesión de aprendizaje N° 01

Nombre de la sesión: “El valor de mi valor”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 3 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes esperados	<ul style="list-style-type: none">- Reconoce el valor de su trabajo y su calidad formativa.- Analiza su actuar y sus funciones dentro del Centro de Desarrollo Infantil.
Actitud ante el área	<ul style="list-style-type: none">- Es respetuoso con sus compañeras según las actividades desarrolladas.- Acepta distintos puntos de vista, respeta opiniones.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <ul style="list-style-type: none">- Se da la bienvenida al taller de motivación para mejorar el desempeño laboral de los docentes en el CDI, y participan de un juego de integración:- “Mi amigo es...”, el docente menciona las pautas para empezar el juego. A la palmada cuando se diga la palabra “Cambio...” todos cambiarán de lugar; el docente al llegar a uno de sus integrantes cuando le diga “Derecha...”, el estudiante dirá “ Mi amigo es...” el nombre de su compañero que está a su derecha, asimismo el lugar donde vive, profesión que desea estudiar, y cuando el docente diga “Izquierda”, el estudiante dirá el nombre de su compañero que está a	Voz, cuerpo, proyector, laptop, parlante.	25’

<p>su izquierda, de igual forma como lo hacían con el compañero de la derecha. Sucesivamente seguirá el juego de acuerdo a algunas variantes, e intereses de los estudiantes.</p> <p>Proceso</p> <p>Los estudiantes observan una película francesa “Los Coristas” (BARRATIER, 2004)</p> <p>Comentan algunas experiencias, reflexiones.</p> <p>Salida</p> <p>Se entrega una hoja bond a cada docente de manera individual y se les pide que contesten a las siguientes preguntas y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Qué reflexión me dejó esta película?</p> <p>¿Me servirá en mi práctica docente?</p> <p>¿De qué manera me motivo para cada día?</p> <p>¿Cómo puedo motivar a los demás?</p> <p>¿Qué más les puedo dejar a mis niños y niñas además de conocimiento lógico, formal?</p>	<p>Voz, cuerpo, Pc, Proyector, parlantes USB</p>	<p>100’</p> <p>25’</p>
--	--	------------------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre el valor de su trabajo evidenciando actitudes positivas. - Asume nuevas actitudes positivas en su forma de actuar. 	Observación
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Es respetuosa con sus compañeros en las diferencias individuales en el desarrollo de las actividades. - Respeto el desarrollo del taller de forma responsable, prestando atención 	

V. Referencias bibliográficas

- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Morelos. 177p.
- Gatica, P. (2009) En su Tesis: “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.” Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.


Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 02

Nombre de la sesión: “Motivando hacia el aprendizaje”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes Esperados	- Reconoce la autoestima en los alumnos y qué impacto reflejan en el aprendizaje.
Actitud ante el área	- Es puntual y participativo en el desarrollo de las actividades del taller. - Acepta distintas opiniones que surgen en el transcurso del taller.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio - Se entrega a las docentes una lectura “ La motivación en el aula dirigida hacia el aprendizaje” (LUNA MAYORAL) Uno de los problemas que más preocupa hoy al profesor es el de la motivación de sus alumnos hacia el estudio. Esta percepción no está exenta de fundamento, como lo demuestran los abundantes estudios sobre actitudes realizados desde hace dos décadas (Yager y Yager, 1985; Vázquez y Manassero, 1995; Ramsden, 1998)...	Voz, cuerpo, hojas bond y lapiceros	35’
Proceso Hacer equipos de tres y planear estrategias para elevar la autoestima en niños y niñas. En plenaria comentar las estrategias.		45’
Salida		

<p>Se entrega una hoja bond a las docentes de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Qué me pareció el texto?</p> <p>¿Qué impacto tendrá en mis alumnos?</p> <p>¿Mis estrategias favorecerán el aprendizaje?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Qué aprendí de esta sesión?</p>	<p>Voz, cuerpo, Pc, Proyector, parlantes USB</p>	<p>20'</p>
---	--	------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce la autoestima en los alumnos y qué impacto reflejan en el aprendizaje. - Aprende a motivar a los niños y niñas para mejorar su autoestima y se aplicarán de mejor manera. - Reflexiona sobre las estrategias que se está utilizando actualmente y como puede mejorar. 	Observación
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Es tolerante y respetuoso con sus compañeros en las diferencias individuales en el desarrollo de las actividades. - Acepta distintas posibilidades en la toma de sus decisiones 	

V. Referencias bibliográficas

Gatica, P. (2009) En su Tesis: “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.” Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo – Perú.

Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.


 Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 03

Nombre de la sesión: “Como me escuchas, te escucho”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes Esperados	<ul style="list-style-type: none">- Tiene una adecuada sintonía entre la emoción y la comunicación, logran ser más efectivos en sus mensajes y la interacción fluye con mayor facilidad.- Hace conciencia de la necesidad de escuchar al otro de manera empática.
Actitud ante el área	<ul style="list-style-type: none">- Es tolerante y respetuoso con sus compañeras en las diferencias individuales en el desarrollo de las actividades.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <p>Se solicita a las docentes presentes que se pongan de pie, y se realizan ejercicios de relajación para entrar en confianza, y se pide que piensen en algo positivo.</p>	Voz, cuerpo	20’
<p>Proceso</p> <p>El grupo se dividirá en dos equipos A y B.</p> <p>El equipo A escribirá una justificación de tipo personal para salir temprano de trabajar.</p> <p>El equipo B tomará una actitud de indiferencia con diálogos negativos y cortantes.</p> <p>Se escenificará. Cada equipo creará su propio ambiente y caracterizará la escena.</p>	Voz, cuerpo, parlantes hojas bond y lapiceros	55’

<p>Posteriormente se cambiarán los roles y se hará la misma dinámica.</p> <p>Salida</p> <p>En una hoja proporcionada por el facilitador de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Cómo me sentí?</p> <p>¿Qué sentimientos experimenté siendo equipo A y siendo equipo B?</p> <p>¿En cuál de los dos roles me costó más trabajo comunicarme?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Qué me llevo de esta experiencia?</p>	Voz, cuerpo	25'
---	-------------	-----

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una adecuada sintonía entre la emoción y la comunicación, logran ser más efectivos en sus mensajes y la interacción fluye con mayor facilidad. - Hace conciencia de la necesidad de escuchar al otro de manera empática. - Asume nuevas actitudes positivas en su forma de actuar. 	Observación
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja de manera asertiva cada situación. - Respeta la opinión de sus compañeras en el momento de la dinámica. 	

V. Referencias bibliográficas

- Covington, M. (2000). Goal theory, motivation and school achievement: an integrative review. *Annual Review of Psychology*, 51, 171-200.
- Eccles, J.S. y Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Morelos. 177p.


 Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 04

Nombre de la sesión: “Mensajes y emociones”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes Esperados	- Trabajar los mensajes verbales y no verbales y las emociones que se experimentan para mejorar el desempeño docente.
Actitud ante el área	- Pone de su parte para mejorar la comunicación entre sus pares. - Acepta distintas posibilidades en la toma de sus decisiones.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio - los estudiantes, previo saludo se indagan saberes previos y se pregunta si han puesto en práctica algo aprendido en las sesiones anteriores.	Voz, cuerpo,	20'
Proceso Cada participante se pondrá en el centro del salón con los ojos cerrados y los demás darán un mensaje positivo o negativo acompañado de una caricia. Durante 5 min Cada uno pasará al centro Al final de la actividad cada uno expresará qué emociones experimentaron y cómo se sintieron.	Voz, cuerpo, parlantes	40'
Salida	Voz, cuerpo, parlantes	40'

<p>En una hoja proporcionada por el facilitador de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Qué tipo de mensajes fueron los que más te desagradaron? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué emociones experimentaste?</p> <p>¿Cómo te sentiste?</p> <p>¿Qué tipo de mensajes te gustaron más? ¿Por qué?</p>		
--	--	--

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar los mensajes verbales y no verbales y las emociones que se experimentan para mejorar el desempeño docente. - Asume nuevas actitudes positivas en su forma de actuar. 	Observación
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Pone de su parte para mejorar la comunicación entre sus pares. - Acepta distintas posibilidades en la toma de sus decisiones. 	

V. Referencias bibliográficas

- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Morelos. 177p.
- Gatica, P. (2009) En su Tesis: “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.” Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.


 Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 05

Nombre de la sesión: “Zapatos una talla más chica”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes esperados	- Experimenta los sentimientos, emociones y sensaciones de los demás, lo que hace ser a la docente una persona empática, por lo tanto puede ayudar a las demás personas fortaleciendo un entorno laboral agradable y mejorar su desempeño dentro del CDI.
Actitud ante el área	- Respeta las decisiones que se tomen dentro del desarrollo de la sesión. - Colabora en todas las actividades programadas.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio Se le pide a la docente pensar en un niño o niña que más le ha costado trabajo en el año pasado, ya sea por su comportamiento dentro del aula o por alguno de sus padres. Responder ¿Por qué le costó trabajo? ¿Qué actitudes o comportamientos tuvo que no favoreció su aprendizaje?	Voz, cuerpo	25’
Proceso Crear una historia a este niño o niña Cada docente representará al niño o niña que pensó con la historia que creo. Se reunirán en equipos de 3 y uno de 4 integrantes y platicarán su experiencia.	Voz, cuerpo, parlantes	45’

<p>Al terminar voluntariamente ante el grupo platicarán sobre su experiencia.</p> <p>Salida</p> <p>En una hoja proporcionada a las docentes de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>Durante la representación:</p> <p>¿Qué sentimientos experimenté? ¿Me gustaron?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Cómo me sentí?</p> <p>¿Hubo alguna manifestación fisiológica diferente?</p> <p>¿Hice algo para ayudar a este alumno?</p> <p>¿Cuál era la relación alumno-maestro?</p> <p>¿Qué se siente estar en los zapatos del otro?</p> <p>¿Qué sentimientos se crearon en el ejercicio?</p> <p>¿Qué se llevan de reflexión?</p>	<p>Guía de Observación</p>	<p>30'</p>
---	----------------------------	------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Experimenta los sentimientos, emociones y sensaciones de los demás, lo que hace ser a la docente una persona empática, por lo tanto puede ayudar a las demás personas fortaleciendo un entorno laboral agradable y mejorar su desempeño dentro del CDI. - Asume actitudes positivas en el desarrollo de las sesiones. 	<p>Observación - Escala de Apreciación</p>
<p>Actitud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es tolerante y respetuosa con sus compañeros en las diferencias individuales del desarrollo de las actividades. 	

V. Referencias bibliográficas

- Gatica, P. (2009) En su Tesis: “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.” Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.



Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 06

Nombre de la sesión: “Soy empática y lo trasmito”

II. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

I. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes esperados	- Reflexionar acerca de la empatía en el aula, ya que es muy importante, existen muchos niños y niñas que provienen de hogares disfuncionales y hay que ayudar a su formación integral y de bien.
Actitud ante el área	- Es tolerante y respetuoso con sus compañeras, se pone en el lugar de ellas. - Acepta en diferentes situaciones el cambio de humor, ya que puede ser debido a múltiples causas.

II. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <p>Las docentes leen un texto “La empatía en la docencia”: La empatía en la docencia hace referencia a la empatía del docente y a la empatía de los niños y niñas. Una de las formas del desarrollo de la empatía es la mimesis. El alumno aprende por imitación, siendo su maestra un modelo de comportamiento a seguir. Esta es la justificación de que centremos nuestra atención en la persona del docente.</p>	Voz, cuerpo	25’
<p>Proceso</p> <p>Hacer 3 equipos</p> <p>Leer el texto, “La empatía en la docencia” hacer una reflexión escrita sobre el mismo.</p> <p>Proponer 5 formas de fomentar la empatía</p>	Voz, cuerpo	45’

<p>En plenaria se comparten y comentan por equipos.</p> <p>Salida</p> <p>En una hoja bond de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Soy empático?</p> <p>¿Qué me llevo de este tema?</p> <p>¿De qué manera puedo ser empático con mis alumnos?</p> <p>¿Favorecerán estas técnicas la relación alumno-maestro?</p>	<p>Voz, cuerpo</p> <p>Hojas bond y lapiceros</p>	<p>30'</p>
--	--	------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar acerca de la empatía en el aula, ya que es muy importante, existen muchos niños y niñas que provienen de hogares disfuncionales y hay que ayudar a su formación integral y de bien. - Asume nuevas actitudes positivas en su forma de actuar. 	Observación
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Es tolerante y respetuoso con sus compañeras, se pone en el lugar de ellas. - Acepta en diferentes situaciones el cambio de humor, ya que puede ser debido a múltiples causas. 	

V. Referencias bibliográficas

- Felesfemina, A. (2011). 101 herramientas para la tolerancia. *Scrib.com*. Consultado el 30 de agosto de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/2904205/101-deas-para-la-tolerancia>
- Gonzalez , V. (2011). Liderazgo docente en las aulas/*Infancia y Adolescencia Misionera. Educación y Pedagogía para el siglo XXI*. Consultado el 25 de agosto de 2011, en: [http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia y Adolescencia Misionera](http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia-y-Adolescencia-Misionera). (s.f.).


 Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 07

Nombre de la sesión: “Soy buena líder”

I. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes Esperados	<ul style="list-style-type: none">- Capaz de ver las cosas desde la perspectiva de los demás, ya sean clientes u otras personas de un equipo de trabajo; la persuasión, y el promover la cooperación mientras se eviten los conflictos.- Reconocer las características y los beneficios de saber ser líder.
Actitud ante el área	<ul style="list-style-type: none">- Es responsable en el desarrollo de las actividades en las sesiones del taller para mejorar el desempeño docente.- Acepta recomendaciones de cambio en pos de mejorar la calidad de relación para con sus niños y niñas.

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio - Previo saludo, se realiza la siguiente pregunta: ¿está sirviendo el taller para mejorar su desempeño docente en aula? Se procede a dar lectura del Texto de manera individual “Liderazgo docente en las aulas” (González Vargas (2007)	Voz, cuerpo	25’
Proceso Cada docente planeará una actividad grupal en donde se aborde del contenido texto. Cada uno pasará a poner en práctica lo planeado.	Voz, cuerpo	45’

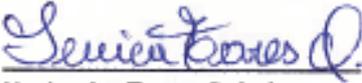
<p>Al finalizar cada intervención los demás de una manera constructiva y positiva aportarán algún elemento que les haya hecho falta, según el texto, sobre las características del líder.</p> <p>Salida</p> <p>En una hoja bond de manera individual contestaran la siguiente pregunta y se comentará en plenaria las respuestas.</p> <p>¿Considero que soy una buena líder?</p> <p>¿Cómo me ven los demás?</p> <p>¿Qué sentimiento experimenté al momento de planear?</p> <p>¿Qué debo trabajar para fortalecer esta habilidad?</p> <p>¿Qué me llevo de reflexión?</p> <p>¿Qué impacto tendrá en mis niños y niñas?</p>	<p>Voz, cuerpo, parlantes</p>	<p>30'</p>
---	-------------------------------	------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Capaz de ver las cosas desde la perspectiva de los demás, ya sean clientes u otras personas de un equipo de trabajo; la persuasión, y el promover la cooperación mientras se eviten los conflictos. - Asume nuevas actitudes positivas en su forma de actuar. 	<p>Observación</p>
<p>Actitud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es responsable en el desarrollo de las actividades en las sesiones del taller para mejorar el desempeño docente. - Acepta recomendaciones de cambio en pos de mejorar la calidad de relación para con sus niños y niñas. 	

V. Referencias bibliográficas

- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Tesis de maestría, Universidad de Morelos, Morelos. 177p.
- Gatica, P. (2009) En su Tesis: “Aportes Motivacionales para el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda.” Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Monterrey-México.: Tesis Magistral. Universidad Autónoma de Nuevo León.


Lic. Jessica Torres Quinde

Sesión de aprendizaje N° 08

Nombre de la sesión: “Formando líderes”

II. Datos informativos:

- Centro de Desarrollo Infantil Integral: “Arco Iris”
- Área Curricular : Infantil
- Duración : 2 Horas pedagógicas
- Profesores : Lic. Torres Quinde, Jessica Gicel

II. Propósitos de la sesión:

Aprendizajes Esperados	- Tener la habilidad de detectar quién puede ser líder o no. Y cómo potenciar las habilidades con las que cuenta para poder ser líder.
Actitud ante el área	- Es tolerante y respetuoso con sus compañeros en las diferencias individuales en el desarrollo de las actividades. - Acepta distintas posibilidades en la toma de sus decisiones

III. Secuencia didáctica

Actividades y/o estrategias	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <p>Se divide al grupo de docentes en equipos de alrededor de 4 personas. Se explica a cada equipo que son una cordada de andinistas que debe cruzar un lago, saltando sobre hielos flotantes.</p> <p>Se entrega al grupo tantos círculos de papel (de 25 cms de diámetro) como participantes haya; los círculos de papel representan los hielos flotantes. Además, se entrega un ovillo de lana, que será la cuerda con que deberá atarse la cordada.</p> <p>La facilitadora indica a los equipos dónde empieza y dónde termina el lago, de modo que puedan iniciar su travesía.</p> <p>Por esto, se requiere un lugar espacioso.</p> <p>Se indica a las docentes que por ningún motivo alguno de ellas podrán tocar el agua, puesto que está demasiado fría, y todo el equipo podría</p>	Voz, cuerpo, cartulina, lápices.	35'

<p>caer. Sólo pueden pisar los hielos flotantes y deben llegar todos amarrados al otro lado del lago.</p> <p>Proceso</p> <p>Se brinda un tiempo razonable para que los equipos se organicen y lleven a cabo la tarea. Después de este tiempo (15 a 20 minutos) se da por finalizado el ejercicio y se inicia la reflexión en torno a la experiencia.</p> <p>La facilitadora guía la reflexión poniendo especial atención a la forma en que se desarrolló el trabajo de equipo: si se comprendió la meta, cómo se transmitió la información, cómo se repartieron los roles; cómo se tomaron las decisiones, cómo se organizaron, qué ocurrió con el liderazgo, entre otras preguntas posibles. Este punto es fundamental, al que hay que dar mucho énfasis. Por último, se proponen conclusiones acerca de las fortalezas y debilidades que el grupo presentó al organizarse, las estrategias que usaron y que usarían nuevamente, las que no usarían y por cuáles cambiarían, el rol de cada uno y el acoplamiento entre roles.</p> <p>Luego se debe trabajar en la transferencia, ayudando al grupo a ver qué elementos comunes tiene esta experiencia con el trabajo grupal que realizan todos los días; y si hay algunos aprendizajes colectivos que pudiesen ser transferidos a la colegialidad docente.</p> <p>Salida</p> <p>Para cerrar, se les pide señalar algunas ideas fuerza que resuman los aprendizajes obtenidos y que pueden ser transferidos a su experiencia cotidiana docente.</p> <p>Se agradece la participación del taller, y se brinda un refrigerio.</p>	<p>Voz, cuerpo, Pc, Proyector, parlantes</p>	<p>45</p> <p>20'</p>
---	--	----------------------

IV. Evaluación

	Indicadores	Técnicas e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none">- Tener la habilidad de detectar quién puede ser líder o no. Y cómo potenciar las habilidades con las que cuenta para poder ser líder.- Resuelve un desafío a través de la conformación de un equipo.- Explora algunas estrategias de formación de equipo.- Proyecta aplicaciones de las estrategias para conformar equipos.	Observación - Escala de Apreciación
Actitud	<ul style="list-style-type: none">- Es asertiva con sus compañeras en las diferentes situaciones del desarrollo de las actividades en aula.- Fomenta el trabajo en equipo.	

V. Referencias bibliográficas

- Felesfemina, A. (2011). 101 herramientas para la tolerancia. *Scrib.com*. Consultado el 30 de agosto de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/2904205/101-deas-para-la-tolerancia>
- Gonzalez , V. (2011). Liderazgo docente en las aulas/*Infancia y Adolescencia Misionera. Educación y Pedagogía para el siglo XXI*. Consultado el 25 de agosto de 2011, en: [http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia y Adolescencia Misionera](http://pedablogia.wordpress.com/2007/08/27/liderazgo-docente-en-las-aulas/Infancia-y-Adolescencia-Misionera). (s.f.).


Lic. Jessica Torres Quinde

Anexo N° 6: Archivos Fotográficos





Anexo N° 7: Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del Plan Piloto.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Toda una Vida

GOBIERNO DEL GUAYAS

Guayaquil, 01 de Junio del 2018.

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL DISTRITO SUR DEL MIES

AUTORIZA

A la Licenciada, Jessica Torres Quinde para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: Taller de motivación en el desempeño laboral en el centro de desarrollo infantil del Guayas-2018

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



Ab. Amanda Arboleda *Arboleda*
DIRECTORA DISTRITO CENTRO SUR

Anexo N° 7.1: Constancia emitida a la Institución para realizar el Taller de elaboración de motivación en el desempeño laboral.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tumbes- Perú, 23 de mayo de 2018

Lcda. Fatima Cercado Ortega
Coordinadora CDI Arco Iris
Centro sur 09D03- MIES

Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Tumbes – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado “**Taller De Motivación en el desempeño Laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Guayas – 2018**”; motivo por el cual solicito me permita tener acceso a la unidad de convenio con esta institución para aplicar talleres dirigidos a **las Educadoras del Centros de desarrollo infantil Arco Iris**, de los barrios más vulnerables de nuestra ciudad de Guayaquil con el fin de mejorar la calidad de los servicios de las Unidades.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,

Lic. Jessica Torres Quinde
Maestrante
UCV – TUMBES

Lic. Fatima Cercado Ortega
Directora CDI ARCO IRIS
MIES

*Recibi
23-05-2018*


“CDI ARCO IRIS “

CERTIFICADO DE PRACTICAS PROFESIONALES

Por medio del presente documento certifico que la licenciada Jessica Gicel Torres Quinde con el numero de Cedula 0915341358 realizo sus prácticas profesionales en el centro.

Desarrollo Infantil “Arco Iris “desde el mes de mayo hasta fines del mes de Junio del presente año, siendo estas realizadas dos veces por semanas en el lapso 120 minutos, con el tema:

“Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro Desarrollo Infantil Guayas 2018” dirigido A Las 12 docente que laboran en el CDI.

La interesada puede hacer uso del presente documento como estime conveniente.

ATENTAMENTE:


Loda: Fátima Cercado Ortega
DIRECTORA CDI ARCO IRIS
MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA SOCIAL



Anexo N° 8: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿En qué medida un taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas - 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer un diagnóstico del desempeño laboral mediante una evaluación previa para luego proporcionar un taller de motivación y medir con una evaluación posterior la mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.</p>	<p>Hipótesis general: H1. La aplicación de un taller de motivación mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. H0. La aplicación de un taller de motivación no mejora el desempeño laboral en docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: Pre experimental</p> <p>Esquema: <div style="border: 1px solid orange; padding: 2px; display: inline-block;">M: 01---X---02</div></p> <p>Dónde:</p>	<p>Población: 12</p> <p>Muestra: 12 docentes</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>P.E.1. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la productividad laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?</p> <p>P.E.2. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la eficacia laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?</p> <p>P.E.3. ¿En qué medida un taller de motivación mejora la eficiencia laboral en los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1. Determinar mediante un diagnóstico inicial la productividad laboral y luego de un taller de motivación hacer una evaluación sobre la mejora en la productividad laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.</p> <p>O.E.2. Identificar el nivel de eficacia laboral mediante una evaluación previa para después de un taller de motivación medir en una evaluación posterior la mejora la eficacia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.</p> <p>O.E.3. Establecer en qué medida se encuentra la eficiencia laboral mediante un pre test para luego de un taller de motivación medir con un post test si mejora la eficiencia laboral en los docentes en el Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas-2018.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>He1: La aplicación de un taller de motivación mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. H01: La aplicación de un taller de motivación no mejora la productividad laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.</p> <p>He2: La aplicación de un taller de motivación mejora la eficacia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. H02: La aplicación del taller de motivación no mejora significativamente la eficacia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.</p> <p>He3: La aplicación de un taller de motivación mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018. H03: La aplicación de un taller de motivación no mejora la eficiencia laboral de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris Guayas – 2018.</p>	<p>M: Docentes del Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris</p> <p>O1: Aplicación del Pre – test.</p> <p>X: Taller de Motivación.</p> <p>O2: Aplicación del Post – test.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario: 15 ítems.</p>	

Anexo N° 8.1: Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente.

TITULO: Taller de Motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas – 2018

AUTOR: TORRES QUINDE, Jessica Gicel

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de la información
Taller de Motivación Laboral	Motivación Intrínseca	-Trabajo en si -Realización -Reconocimiento -Progreso -Responsabilidad	15 ítems	Ordinal	Docentes	Lista de cotejo para evaluar taller sobre Motivación Laboral
	Motivación Extrínseca	-Infraestructura -Administración Salario -Relaciones con el superior -Beneficios y servicios sociales.	15 ítems	Ordinal	Docentes	

Anexo N° 8.2: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.

TITULO: Taller de Motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil Arco Iris del Guayas – 2018

AUTOR: TORRES QUINDE, Jessica Gicel

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de la información
Desempeño Laboral	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador. 	5 ítems	De intervalo	Docentes	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo. 	5 ítems	De intervalo	Docentes	
	Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	5 ítems	De intervalo	Docentes	

Anexo N° 9: Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas-2018", de la estudiante **TORRES QUINDE JESSICA GICEL**, 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, 03 DE DICIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

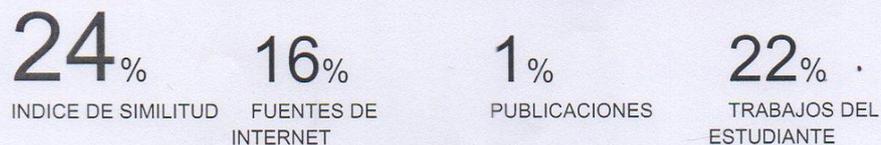
DNI: 46710220

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

Anexo N° 10: Informe de Originalidad

Taller de motivación en el desempeño laboral en un Centro de Desarrollo Infantil del Guayas-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1%



Anexo N° 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TORRES QUINDE, JESSICA GICEL

INFORME TITULADO:

"TALLER DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL GUAYAS - 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por Unanimidad*



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