



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad
Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Mercedes Vanesa, Reyes Malavé (ORCID: 0000-0002-8171-5133)

ASESOR:

Dr. Manuel Jesús, Córdova Pintado (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia por apoyarme en todas las
decisiones de mi vida

Mercedes Reyes.

Agradecimiento

Dar las gracias a Dios por darme las fortalezas y culminar mi Tesis de Investigación no experimental.

Dar las gracias al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su gran paciencia, sabiduría en su asesoramiento.

También a la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, gracias por permitirnos mejorar cada día en sus aulas.

Mercedes Reyes

Página del jurado

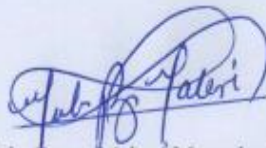
Declaratoria de autenticidad

Yo Br. Reyes Malavé Mercedes Vanesa, estudiante del programa del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con C.I. N°0919714865, con la tesis titulada: "Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019".

Declaro bajo juramento que

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de 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.



Lic. Reyes Malavé Mercedes Vanesa
C.I. 0919714865

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de las variables	18
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Métodos de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
Anexo 1 Instrumento – Actividades Recreativas	43
Anexo 2 Confiabilidad del instrumento clima escolar	45
Anexo 3 Instrumento – Motivación Laboral	46
Anexo 4 Confiabilidad del Instrumento – Motivación Laboral	47
Anexo 5 Validación por criterio de Jueces.....	48
Anexo 6 Matriz de validación del instrumento	56
Anexo 7 Solicitud de autorización para la aplicación de los instrumentos	62
Anexo 8 Autorización para la aplicación del cuestionario	63
Anexo 9 Acta de aprobación de tesis.....	64

Anexo 10 Pantallazo del Software Turnitin	65
Anexo 11 Autorización publicación de tesis	66
Anexo 12 Versión final de trabajo de investigación.....	67

Índice de tablas

TABLA 1. <i>Operacionalización de las Variables</i>	19
TABLA 2. <i>Distribución de la Población</i>	20
TABLA 3. <i>Confiabilidad</i>	22
TABLA 4. <i>Las actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes</i>	24
TABLA 5. <i>La dimensión actividades de concentración influye en la motivación laboral de los docentes</i>	24
TABLA 6. <i>La dimensión actividades lúdicas influye en la motivación laboral de los docentes</i>	25
TABLA 7. <i>La dimensión actividades de relajación laboral influye en la motivación laboral de los docentes</i>	26
TABLA 8. <i>Las actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes</i>	28
TABLA 9. <i>Las actividades de concentración influyen en la motivación laboral de los docentes</i>	29
TABLA 10. <i>Las actividades lúdicas influyen en la motivación laboral de los docentes</i> ..	30
TABLA 11. <i>Las actividades de relajación laboral influyen en la motivación laboral de los docentes</i>	31

RESUMEN

La investigación de tesis titulada “Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019”, presentó como objetivo general: Determinar si la gestión de actividades recreativas influye en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador, 2019. La hipótesis general: Las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador 2019. El enfoque del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional, la población fue de 40 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario que midió las actividades recreativas y otro cuestionario que midió la motivación laboral, validado mediante la escala ordinal de Likert con Alfa de Crombach, proyectando un resultado de 0,778 para la variable actividades recreativas y 0.868 para la variable motivación laboral, los datos obtenidos se dieron a conocer mediante la presentación de tablas y estadísticos descriptivos así como estadísticos correlacionales (r) de Pearson. Los resultados muestran que las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena- Ecuador ($r=0,480$, $\text{sig.}=,004$ y $R^2=23\%$), además se encontró que las dimensiones actividades de concentración, actividades lúdicas y actividades de relajación laboral influyen significativamente en la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena-Ecuador.

Palabras claves: Actividades recreativas, actividades de concentración, actividades lúdicas, motivación laboral, motivación intrínseca.

ABSTRACT

The thesis research entitled “Recreational activities and work motivation of teachers of the Educational Unit of Santa Elena- Ecuador, 2019”, presented as a general objective: To determine if the management of recreational activities influence the work motivation of Santa's teachers Elena- Ecuador, 2019. The general hypothesis: Recreational activities significantly influence the labor motivation of teachers in Santa Elena- Ecuador 2019. The focus of the study was quantitative, non-experimental design, correlational type, the population was 40 teachers who were applied a questionnaire that measured recreational activities and another questionnaire that measured work motivation, validated using the Likert ordinal scale with Crombach's Alpha, projecting a result of 0.778 for the recreational activities variable and 0.868 for the labor motivation variable, the data obtained is made known by presenting tables and descriptive statistics as well as correlational statistics (r) of Pearson. The results show that recreational activities significantly influence the work motivation of teachers of the Santa Elena-Ecuador Educational Unit ($r = 0.480$, sig. =, 004 and $R^2 = 23\%$), in addition it was found that the dimensions of concentration activities , recreational activities and work relaxation activities significantly influence the motivation of teachers in the Santa Elena-Ecuador Educational Unit.

Keywords: Recreational activities, concentration activities, recreational activities, work motivation, intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) en 1980 declaró la importancia de recrearse dentro de su proceso posteriormente a nutrirse, mantenerse saludable, educarse, trabajar, tener una residencia y estar seguro socialmente, debiendo ser considerada como un requerimiento básico (ONU, 1998). De igual manera la propia “Declaración Universal de los Derechos Humanos” constituye dentro del artículo 24 que todos los seres humanos tienen derecho a descansar, a disfrutar sus tiempos libres, a que se les limiten razonablemente las horas laborales y a vacacionar periódicamente con todos los gastos pagados (ONU, 1998).

En Venezuela, se plantea en la investigación de Prieto (2010) respecto a cada indicador de creatividad fundamental a fin de aprender significativamente en el ámbito educativo, se halló en un nivel medio positivo, debido a que por lo general están mostrando una postura original presentando un accionar novedoso. De la misma manera, se señaló que cada actividad recreativa referente a la fluidez y fertilidad de ideas, de la mano con la curiosidad y motivación, cada resultado se centró en un nivel medio negativo.

En España la motivación laboral se asocia a inconvenientes de mostrar obstáculos individuales y organizacionales lo que podría desfavorecer a empleados y al centro laboral (Sum, 2015). Asimismo, teniendo en cuenta algunas incidencias estadísticas: Sum (2015) en un estudio exhibió a un 45% de trabajadores, quienes consideraban a las remuneraciones como aspecto principal de su desmotivación; el 71 % de los empleados con mayor esfuerzo la consideró como el punto clave.

Por otra parte, en el estudio de Reátegui (2017), sobre la motivación de los docentes evaluados, cada resultado exhibe que el 52% de los colaboradores puntuó el grado de motivación como “Malo”, 37% de ellos lo indicó como “Regular” y solamente el 11% lo indicó como “Bueno”. Además, se determinó que la variable motivación influye en la variable desempeño laboral de cada colaborador en el Centro Educativo Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, alcanzando 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

En cambio, en el Ecuador la realidad refleja que las carencias motivacionales en el ámbito laboral en maestros han impactado negativamente dentro del desempeño laboral hacia los alumnos y la manera en que se desempeñan en su labor de maestros (Arizaga, 2014, p. 14). Por otra parte, en la investigación de Zapata (2016) concluye que es de gran importancia animar la práctica de actividades recreativas debido que se convierten en una herramienta fundamental en el aprovechamiento del tiempo libre, para ello es relevante la intervención de autoridades en el desarrollo de actividades recreativas extra curriculares.

Por otro lado, según el estudio de Vaca (2015), realizado en Ambato, arroja que la motivación de los docentes si influye de manera directa y contundente en la predisposición del trabajo realizado en las aulas en conjunto con sus estudiantes sobre los temas de estudio propuestos. También muestra que los docentes motivados en el aula, no constituyen una práctica cotidiana y general, más bien es esporádica y ocasional por parte de ciertos docentes; así los docentes motivados si son determinantes en el nivel y resultados de aprendizaje de los estudiantes, quienes frente a esta realidad demuestran mayor interés, y voluntad por conocer contenidos académicos. Además, los docentes con motivación son los que animan a sus estudiantes a expresar sus dudas e inquietudes para una mejor comprensión de sus conocimientos.

En el centro educativo de Santa Elena- Ecuador, se ha podido evidenciar respecto a esta problemática, donde las actividades recreativas son ajenas al desarrollo del aprendizaje de los pupilos y mucho más cuando los docentes no sienten la motivación para cumplir con su labor pedagógica, aquella que ha generado desmotivación laboral, bajo rendimiento en el trabajo, impuntualidad, frustración laboral que desmotiva a desarrollar e innovar actividades recreativas en cada alumno a fin de lograr su aprendizaje; es decir que la deficiente actuación profesional a causa de una baja remuneración, falta de motivación, poca relación entre compañeros, celos profesionales, que se convierten en dificultades institucionales.

Para los trabajos previos, se ha revisado el aporte de Reátegui (2017) dentro del estudio titulado: “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado Ricardo Palma, de Huingoyacu, Bellavista, 2016”, realizado en la Universidad César Vallejo- Tarapoto. El estudio se alineó a una tipología no experimental, diseño correlacional con un corte transversal. Se uso la encuesta como una

técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de investigación. Contó con la participación de 19 maestros a manera de muestra. Concluyó de la siguiente manera: la motivación influye dentro del desempeño laboral alcanzando un 34%. Se determinó que existía una relación media entre la variable motivación con la variable desempeño laboral. El 52% puntuó al nivel de motivación como “Malo”. De la misma manera, fue posible demostrar que 0.402 fue el coeficiente de determinación, lo que quiere decir que la dimensión correspondiente a salario y beneficio ejercen una influencia más o menos en un 40% respecto al desenvolvimiento organizacional.

Del mismo modo Lavado (2016) en su tesis: Formación docente y motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de los Distritos de Pueblo Libre y Magdalena, UGEL 03-Lima, 2015. Cuyo objetivo generar era establecer la relación a través de la influencia que existen entre la variable formación docente y la motivación en lo laboral de los docentes de inicial de la institución educativa donde se realizó el estudio. Esta investigación fue no experimental, de tipo descriptiva – correlacional: se trabajó con 57 docentes de nivel inicial a manera de población, siendo de igual modo la muestra; a quienes se les aplicó tres cuestionarios que miden las variantes de estudio. Se concluyó que las dos variables estudiadas si ejercen una influencia significativa dentro del desempeño docente.

Sánchez (2015) en su estudio denominado: Comparar la Gestión Educativa y su relación con la motivación laboral Docente de las Instituciones Educativas primaria secundaria N° 60113 y 60027 del distrito de San Juan Bautista -2015. Es estudio se alineó a una tipología descriptiva comparativa y con un diseño no experimental y transversal. contó con el apoyo de 68 maestros y 2 directivos a modo de población, la misma que fue tomada a modo de muestra. En cuanto a la técnica, se optó por tomar dos, la primera fue la entrevista y también la encuesta; como instrumento se eligió la guía de interrogantes y el cuestionario de encuesta. Como resultado se obtuvo: Cuando se comparó la Gestión Educativa y el modo en que se relaciona con la motivación laboral perteneciente a todos los centros educativos estudiados, fue posible encontrar en la institución educativa 60113 que es deficiente con un porcentaje de 56 la gestión educativa, el 35% obtuvo el nivel de regular y 9% con un nivel bueno, lo que origina la existencia de un gran número de 52% de maestros, los cuales muestran con el 42% una motivación laboral media, el 6% presentó una motivación alta. En lo que respecta a la institución educativa # 60027 se pudo determinar que la gestión educativa se ubica con

el 61% en el nivel regular, el 22% en el nivel deficiente y el 17% en el nivel bueno, esto se ve reflejado a través de la variable motivación laboral del docente, con un 70% que lo ubica en el nivel medio, el 27% lo ubica en el nivel bajo y el 3% con una motivación alta. En conclusión, ninguno de los centros educativos presenta una motivación laboral alta. También se demuestra una relación significativa con un 99% de confianza entre las variables gestión educativa y motivación laboral del docente. Para obtener este resultado se aplicó estadística inferencial no paramétrica de McNemar – Brower la cual permitió determinar la relación que existe entre las variables analizadas en este estudio, cuya probabilidad de significancia es menor de 0.05 ($p < 0.05$). Fue posible adquirir cada resultado significativo, y esto da paso a la aceptación de la hipótesis de estudio.

A nivel nacional del Ecuador, el estudio de Zapata (2016) denominada: Actividades recreativas en el aprovechamiento del tiempo libre de los estudiantes de la unidad educativa 14 de julio del Cantón Latacunga. Cuyo objetivo fue identificar el aporte que genera las actividades recreativas en el aprovechamiento del tiempo libre de los estudiantes de la unidad educativa 14 de julio del Cantón Latacunga. Esta exploración científica se alineó a un enfoque cuantitativo, con una tipología descriptiva, de diseño no experimental. El grupo con el que se trabajó fue de 122 alumnos y 30 profesores y administrativos del centro a manera de muestra, a quienes se les aplicó el instrumento que evalúa la variable de estudio. Los resultados fueron que el 81% se dispuso a considerar que la diversión al aire libre genera distracciones dentro de su labor académica por lo que consideran que los relaja de sus hábitos diarios, el 89% se dispuso a considerar que el practicar eventos recreativos los aleja de la tensión de sus responsabilidades estudiantiles, de manera que gozan de relajación y rapidez, el 90% concuerda con que los eventos recreativos contribuyen a que descansen activamente, puesto que están enterados de los resultados que causan los eventos recreativos y la manera en que los beneficia; además el 77% de maestros pertenecientes a la Unidad Educativa sostiene que el hecho de divertirse al aire libre evitará el estrés laboral, los saca de la monotonía, aportando a un estiramiento muscular y dando paso a que los docentes mantengan agilidad en su actividad mental, y el 67% de maestros afirma que practicar actos recreativos aliviará cada tensión de sus labores diarias, puesto que ejercitándose continuamente será posible que interactúen, relajen sus músculos y eliminen toxinas, dando paso a un estado saludable y calmando tensiones.

Asimismo, Vaca (2015) dentro de su exploración científica, a la cual tituló: La motivación de los docentes en el aula y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa González Suárez. Tenía como finalidad principal investigar la incidencia de la motivación de los docentes en el aula y el aprendizaje de los estudiantes de tercero de bachillerato, de la Unidad Educativa “González Suárez”. La investigación fue cuantitativa, con una tipología descriptiva, de diseño no experimental. Contó con el apoyo de 10 docentes y 43 alumnos Unidad Educativa “González Suárez” a modo de población, y cuya muestra fue la misma. Los datos obtenidos muestran la falta de motivación de los docentes en el aula es evidente porque los estudiantes no reciben estímulos afectivos por parte de sus maestros según el 76.74%, y además se encontró que el 80% de los docentes, refieren que realiza su labor educativa que conlleva la planificación, enseñanza, evaluación y recuperación pedagógica, etc., más por responsabilidad, muchas veces no está motivado en su trabajo diario.

Por otro lado, Arizaga (2014) dentro de la investigación a la cual tituló: Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. Pretendía examinar cuán importante era la motivación extrínseca y la repercusión que tiene en los trabajadores, principalmente en los docentes y como esto influye en el desempeño de sus estudiantes. La investigación fue descriptiva, enfocándose en un diseño cuantitativo, la muestra se conformó por 28 maestros, los cuales fueron evaluados por medio de los cuestionarios diseñados para mensurar cada variante estudiada. Llegó a concluir que los maestros no son motivados extrínsecamente, por lo que no logran alcanzar a cubrir cada uno de sus requerimientos primarios, de manera individual generando entornos escasamente saludables, perdiendo la concentración en los alumnos, lo que se evidenciará en el mal desempeño estudiantil.

Como teorías relacionadas al tema de estudio se procederá a explicar la variable Actividades Recreativas: El autor español Pastor (1979) establece el concepto de recreación como cada actividad que se realiza dentro de los tiempos libres a la intemperie, las cuales no se sujetan a normativas o pretensiones organizacionales, de manera voluntaria y aficionada, poseyendo la capacidad de desarrollo personal, ofreciendo a las personas un entorno en donde tenga la posibilidad de cubrir cada carencia y faltas surgidas dentro de los demás entornos y circunstancias existenciales. A su vez, Camerino y Castañar (1988) proceden a

conceptualizar las actividades recreativas como las que pueden ser interpretadas de manera flexible, además son cambiantes en su normativa, por lo que es fácil que continuamente se vayan incorporando una que otra forma técnica y comportamiento estratégico, siendo fáciles de aceptar por amateurs respecto a las modificaciones en los roles a medida que transcurren las actividades, pudiéndose constituir equipos heterogéneos de edades y género, siendo cada proceso comunicativo muy importante y además es posible ser empático mientras se aplica un concreto tratamiento pedagógico y no especialización, puesto que no se está buscando generar competencias ni logros completos.

En definitiva y en palabras de Miranda y Camerino (1996) el fin primordial del acto de recrearse es viene a ser garantizar que las personas estarán bien, que se expresarán, desarrollarán sanamente cada habilidad creativa, se expandirán personalmente. Sintetizando, el fin principal de los profesionales de la recreación es proporcionar la educación necesaria para descansar. En cuanto a Kraus y Shapiro (2001), ellos consideran que la actividad recreativa se trata del modo de actividades o experiencias ejecutadas durante los tiempos libres o residuales. Su elección es voluntaria, pretendiendo brindar al participante una interpretación de éxito, la capacidad para auto descubrirse y para crecer personalmente. También, puntúa la posibilidad de conformar programas organizados recreacionales en el ámbito público, privado y comercial.

Según Waichman (2004) la actividad recreativa viene a ser una guía educativa informal, la cual se centra en la educación respecto a los tiempos libres y se dirige grupalmente. Es una sucesión que habilita a las personas para cambiar su personalidad, su accionar, pensamiento y sentimientos. De la misma manera, viene a ser una manifestación psicosocial, la cual conforma el proceso de producción y reproducción en el ámbito económico, político e ideológico, teniendo lugar en los tiempos libres, a manera de amplitud de las horas laborales.

La recreación educativa para Lema (2011) viene siendo una guía educativa orientada a animar y mediar, permitiendo que sus protagonistas modifiquen sus actitudes e ideologías por medio de eventos que se dirigen externamente. A manera de proceso, el autor refiere que su inicio va desde la disposición de tiempo a la libertad de tiempo. De un continuo de menor a mayor libertad de un grado de heterocondicionamiento a otro de autocondicionamiento". Por su parte Neumeyer (2012) refiere que este término es una actividad, sea cualquiera de

las que se ejecutan durante tiempos libres, de manera unitaria o colectiva, caracterizadas por la libertad y el placer sin pretender nada más que la participación en ellas. Estas actividades son definidas como experiencias de descanso las cuales acepta la sociedad y satisfacen a los individuos quienes participan de manera voluntaria en ellas.

El estudio se basa en la conceptualización de Cuenca (2000) que refiere que las actividades recreativas son la experiencia que se basa en aspectos educativos, caracterizadas por su vitalidad, centrándose en principios de tipo personal y social, en las que existe la posibilidad de coincidencias creativas las cuales den origen a que los participantes se desarrollen personalmente y comunitariamente traspasando el hecho de solamente divertirse, complacerse o efectuar gastos financieros; estas actividades son actividades de concentración, actividades lúdicas y las actividades de relajación laboral.

En tanto, por medio de un proceso de sistematización de aportes realizados por distintos investigadores (Algar, 1982, García, 1986, Martínez, 1986 y De Knop, 1990, Hernández y Gallardo, 1994), se establecieron las características de las actividades físicas – recreativas, así como su ejecución de forma independiente y de manera espontánea, eligiéndose de manera natural, dentro de un ambiente de alegría y entusiasmo; la participación es desinteresada, con el único objeto de quedar satisfecho, dejando un sedimento positivo en lo formativo y en lo social; ayudan a que se liberen y contrarresten preocupaciones generadas por la rutina; sin buscar resultados finales, solamente buscando participar activamente, esperando disfrutar e implicarse conscientemente dentro del proceso; propicia oportunidades para soltarse físicamente, pese a que su fin exclusivo no sea generar esfuerzos físicos, debe resaltarse que desarrolla habilidades y actitudes, mediante el empleo sistemático de ciertas técnicas; busca una actividad física lúdica: las personas que juegan son más importantes que las que se mueven; el hecho de que todos se mantengan unidos y cooperando determinará si estas actividades se desarrollaran adecuadamente, siendo así que los juegos amistosos se imponen antes los juegos por competir; buscándose reducir la postura de competitividad, o sea, no se excluye la competencia pero es necesario que se evite que ese termine siendo su fin; lo que se decida, y afecte a cualquiera de los aspectos que se relaciona a este tipo de actividades por ser desarrolladas, son tomadas de manera conjunta entre el organizador o entrenador y quienes participan; deben contribuir a que se despierte el autogobierno de cada participante al momento de decidir inicialmente, en la manera de organizar y regular las

actividades; los reglamentos que se asuman pueden crearse o adaptarse (en base a los individuos y las circunstancias) por quienes participan; y es necesario que se utilice la diversidad de acciones para atraer. Se han presentado distintas opciones respecto a la tipología de acciones, la manera en que se deben practicar, en qué lugar, con qué, y demás.

Según La ONU (1998) citando a su propia Asamblea general, declaró los beneficios que tiene la recreación en los niveles: personal y/ físico, a través de: las actividades físicas recreativas facilitan el deseado estilo de vida; puesto que las formas físicas van mejorando y las personas van sintiendo mayor fuerza y seguridad frente a cada desafío diario, sumado a esto también es posible disminuir los riesgos de sobrellevar males patológicos. A través de la recreación las personas pueden mejorar su coordinación motora, así como también obtener una mejor fuerza muscular, incrementando las capacidades de circulación y respiratorias, a través de las actividades físicas las personas pueden mantener una mente y cuerpo sano. Es importante la actividad física porque evita que las personas sufran males cardiovasculares, males cancerígenos, males diabéticos y demás situaciones que conllevan discapacidad y dependencia.

El estudio se basa en la teoría la teoría del ocio humanista, la cual es de la autoría de Cuenca (2000). Dentro de este aporte teórico se han planteado las actividades recreativas, a modo de experiencias vividas personalmente, distinta entre las personas; son experiencias significativas, las cuales poseen un carácter procesual, haciendo que conforme su existencia. Añadiendo también que el disfrutar y estar satisfecho vienen a ser los motivos que están justificando el hecho de buscar momentos de descanso y también la razón para mantenerse ejercitando acciones que las vayan generando un real descanso, bajo la apreciación del autor, viene a ser el descanso auto atlético, el cual va viviéndose a través de sus cinco dimensiones: lúdica, creativa, ambiental ecológica, festiva, concentración, relajación laboral y solidaria. Dentro de esta exploración se reconoce como experiencia de descanso a aquella que emerge a manera de resultado de lo que se ha estado viviendo y se concibe como la más significativa para sus protagonistas.

Con respecto a las dimensiones del estudio, estas son propuestas por Cuenca (2000) y se basan en la teoría del ocio humanista, siendo 3 las dimensiones que se detallarán a continuación:

Actividades de concentración: Cuenca (2000) explica que la determinación de los espacios de aprendizajes deben ser sitios activos de concentración y plenamente ambientados para hacer de estos espacios agradables. Esta actividad siempre se pone de manifiesto en lo relacionado a lo laboral y social, ya que, a través del deporte y las actividades recreativas, las personas pueden desarrollar habilidades de pensamiento crítico, empleando su propio criterio para la solución de problemas, fortaleciendo la lealtad, amistad, solidaridad.

El deporte y la recreación ofrecen a las personas ocasiones excepcionales que les permiten contactarse con los demás y hablar con ellos, ejecutar distintas asignaciones, ir adquiriendo ciertas habilidades de tipo social, por ejemplo, serán más tolerantes y respetarán a las otras personas y aceptarán el objetivo del equipo durante la actividad. La formación y la organización de actividades recreativas, actividades físicas y eventos deportivos entretenidos, ayudan a integrar personas con una excelente calidad de vida, de concentración, de formación de líderes, formación y capacitación personal. En el entorno familiar, las actividades físicas o recreativas beneficiarán la unión familiar propiciando un ambiente efectivo beneficiando la relación padre e hijo, y a la vez proporciona la unión social de las personas que las practican. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: La concentración es el eterno secreto de todo logro humano, La capacidad de atención del hombre es limitada y debe ser constantemente espoleada por la provocación, Fija atención.

Actividades lúdicas: son recursos o herramientas que generalmente los docentes utilizan en su desempeño docente, en la asignatura de educación física los docentes la aplican para el calentamiento o la activación del cuerpo antes y después de una sesión de la clase. Además, se puede considerar que actividades lúdicas son aquellas acciones realizadas por los niños, adolescentes, jóvenes y adultos, que permitan estimular cualquier parte del cuerpo (Cuenca, 2000). Si las actividades lúdicas son reforzadas con un pertinente instrumento de observación, puede el docente innovar y ser creativo en su clase, logrando de esta forma fortalecer el proceso de aprendizaje y hacerlo significativo. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: Tener conocimiento sobre la educación, y Carácter de acciones.

Actividades de relajación laboral: Cuenca (2000) para alcanzar la relajación en nuestro lugar de trabajo debemos ser capaces de desconectar, aunque sea, cinco minutos. Así, además, se

logra ser más productivos. Por lo general hacen posible que los individuos alcancen mayores niveles de tranquilidad, disminuyendo el nivel de estrés, ansiedades o ataques de ira. La relajación física y mental se relacionan mucho a la alegría, la calma y el bienestar personal de los sujetos. Algunos métodos para relajarse en el entorno laboral tienen la posibilidad de que los mismos sujetos los efectúen, sin embargo, hay otro grupo de ellos que necesitan el soporte de otro sujeto, inclusive de algún especialista. Es importante resaltar que no es que la totalidad de estas requieran ejercicios físicos, existe un grupo que requiere que las personas se encuentran quietas. Dentro de esta dimensión se encuentra los siguientes indicadores: Jornada Laboral, Funciones que desempeñan, e Incremento de las iniciativas personales.

En la variable Motivación laboral docente, este vocablo se origina de la raíz latina “*motivus*” derivándose de “*motus*”, lo que significa “movimiento”. Refiriéndose al movimiento a fin de conseguir alguna cosa, por su parte Zayas (2001) refiere que cada motivo es un mecanismo psicológico, el cual va impulsando y direccionando el accionar.

Además, se tiene el aporte de Maslow (1991) las motivaciones son constantes, no se acaban, fluctuantes y complejas. Las conductas motivadas se emplean a modo de canales por los cuales van expresándose otras finalidades. Según Decatanzaro (2001) este término va referido a cada impulso presente en los individuos, aquellos que alteran o mantienen la dirección de vida, buscando sobrevivir, desarrollarse, reproducirse, ascender socialmente, de la misma manera que el hecho de relacionarse con el entorno y con las demás personas.

En otro orden de ideas, Roussel (2000) define a la motivación como una particularidad característica del proceder humano, aquella va a influir en los grados de responsabilidad de las personas; también viene a ser una sucesión, la cual va originando, impulsando, instruyendo, estimulando y sosteniendo el proceder de los individuos a medida que buscan conseguir los objetivos que se han trazado (p.127). Quijano y Navarro (2003) refiere que la motivación dentro de la entidad laboral se refiere a la actuación de cada colaborador, el cual se encuentran dispuesto a iniciar inmediatamente y mantenerse ocupando un puesto laboral (p.643).

En tanto Jiménez y Bueno (2003) sostienen que la motivación se refiere a cuando los individuos tienden a aproximarse a estímulos atractivos, de la misma manera a cuando se alejan de los estímulos aversivos. También comentan que las personas motivadas están dispuestas a actuar, debido a un estímulo positivo o negativo basándose en las apreciaciones de estas. Para Espada (2006), la motivación es uno de los elementos afectivos fundamentales para cada persona, del mismo modo para quien sigue una carrera profesional. (p.112).

Para Newstron (2011) la motivación laboral viene a ser la suma de cada fuerza interna y externa, las cuales generan que los empleados elijan cursos para accionar y vayan conduciéndose de cierto modo. Partiendo desde una apreciación idónea, dichas acciones van dirigidas a lograr un objetivo laboral (p.107). Según Arnold (2012) la motivación está referida a cada factor que empuja o jala al individuo para que se comporte de cierto modo donde van a presentarse tres componentes, dirección, esfuerzo y persistencia; la primera se refiere a las cosas que las personas pretenden ejecutar, define como elección; esfuerzo que da evidencias del nivel de esfuerzo en el que los sujetos intentan esa postura, la cual se llama también intensidad y por último la persistencia da evidencia de cuánto dura cierta postura, en pocas palabras la duración mantenido o la que se intenta.

Robbins y Judge (2013) refiere que la motivación también viene a ser los esfuerzos realizados a fin de alcanzar una meta en donde el proceso se relaciona al hecho de ser intenso, direccionarse y persistir. Lo primero está referido a los esfuerzos realizados por los sujetos a fin de alcanzar las metas y viene a ser uno de los elementos a los que más atención ponen los análisis de las motivaciones. El segundo se refiere a donde se dirigen los esfuerzos de los individuos y el ultimo van indicando los tiempos de duración a fin de que se mantengan los esfuerzos.

El estudio se basa en la conceptualización de Herzberg (1976) donde plantea la necesidad de que los factores higiénicos se mantengan equilibrados frente a los motivacionales. En caso de que los sujetos se encuentren laborando en un entorno higiénico inadecuado (exceso de temperatura o un clima desfavorable dentro de los puestos de trabajo), va a sentir una amplia satisfacción respecto al puesto laboral. De manera que, si cada condición mejora, queda por seguro que los individuos estarán satisfechos.

Para Chóliz (2004), el ciclo de la motivación se desarrolla en estos pasos: a) Homeostasis: se refiere a las situaciones en las que el cuerpo se encuentra equilibrado. b) Estímulo: se refiere a las ocasiones en las que los estímulos generan determinadas necesidades. c) Necesidad: se refiere a las carencias que no han sido cubiertas las cuales generan tensiones. d) Estado de tensión: se refiere al que da origen a impulsos los cuales dan pie a la aparición de ciertos comportamientos o acciones. e) Comportamiento: en cuanto se activa procede a cubrir ciertas necesidades. f) Satisfacción: el cuerpo se equilibra cuando cubre ciertas la necesidad, lo que cambia cuando otro estímulo se presenta.

Cabe resaltar el hecho de que si alguna necesidad no ha sido cubierta en un determinado tiempo, el ser humano podría reaccionar negativamente: falta de organización comportamental (conductas carentes de lógica, las cuales no pueden explicarse), actitud agresiva (a nivel físico, verbalmente, entre otros.), expresión emocional (ansiedades, aflicciones, nervios, insomnio, afecciones en la circulación y problemas en la digestión, entre otros.), postura apática y desinteresada, y demás, sin embargo, la situación que más preocupa, viene a ser en la cual las personas que colaboran están lejos de cubrir sus necesidades y van bloqueándose, el autoestima desciende causando que se frustren, por lo que es posible que se generen efectos graves a nivel personal y laboral (Chóliz, 2004).

Por otro lado, según Pila (2012) la motivación comprende la siguiente clasificación: Motivación positiva: se refiere al afán de lograr superarse, encaminándose por lo general en el positivismo. Motivación negativa: se refiere a cada impulso que va direccionándonos a cumplir nuestras responsabilidades por medio de sanciones y chantajes, entre otros, tanto a nivel familiar como social. Motivación Intrínseca: se refiere al acto de fijar las pretensiones pertenecientes al estudio o trabajo en el ascenso y progreso individual y laboral. Aquí también encontramos una sub clasificación: Motivación Intrínseca hacia la realización: muchas veces los individuos están más enfocados en los procesos que en el resultado, mostrándose complacidos por realizar algunas cosas. Motivación Intrínseca hacia experiencias estimulantes: está referida a la ejecución de hechos a fin de sentirse complacido, divertirse y excitarse. Así mismo, encontramos la Motivación Extrínseca: se refiere a los estímulos externos, los cuales impulsan a aprender, sin embargo, en esta parte ya no es solamente por satisfacerse propiamente, además se debe al beneficio ofrecido. Aquí encontramos otra sub división: Regulación externa: las conductas se regulan por medio de

canales de tipo externo, por ejemplo, recompensas y sanciones. Regulación introyectada: las personas van internalizando los motivos de su accionar basándose en vivencias del pasado. Identificación: el individuo se dispone a juzgar cada conducta elegida de manera personal y así regula sus motivadores extrínsecos.

Esta exploración científica está basada en el aporte teórico de Herzberg (1957), citado en Pin (2007) se dispuso a modificar la teoría perteneciente a Maslow diferenciando la tipología de factores: a) Factores higiénicos o factores extrínsecos: estos escapan de ser controlados por el individuo, debido a que están localizados dentro del entorno en el que se desenvuelven laboralmente. En esta parte encontramos cada condición administrada y decidida por el centro laboral, entre los principales factores higiénicos encontramos: el salario, los beneficios sociales, el tipo de supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, etc. Sintetizando, estos factores incentivan de manera externa a las personas, por medio de compensaciones (motivación positiva), o sanciones (motivación negativa). Por su puesto, que si cada uno de estos es óptimo el colaborador estará satisfecho, caso contrario al que se daría si los factores se mostraran de manera precaria y deplorable. b) Factores motivacionales o factores intrínsecos: se relacionan a la esencia de las tareas ejecutadas por el personal y con lo satisfechos que puedan sentirse realizándolas. De esta manera estos factores si pueden ser controlados por las personas mismas, además van involucrando sentimiento de crecimiento, auto realización y desarrollo personal y profesional. Simplemente debido a que se ligan a la sensación de las personas de estar satisfechas, se denominan de esta manera factores de satisfacción.

En base a las dimensiones del estudio, estas provienen de la definición de Herzberg y de su teoría de los dos factores, siendo dos las dimensiones que se explicarán a continuación:

Factores higiénicos o extrínsecos: tienen lugar dentro del ambiente en que los individuos se desenvuelven profesionalmente, por lo que son de tipo externo. Se asocian a la insatisfacción. Además de otros, es posible mencionar: las condiciones en las que se trabaja, remuneraciones y salario, interrelaciones entre colegas y superiores, el estilo empresarial, la normativa que viene dirigiendo las tareas diarias, la seguridad dentro del ambiente de trabajo, la privacidad. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: Aprendizaje profundo, Satisfacción personal, y Producción creativa.

Factores motivadores o factores intrínsecos: están centrados dentro del contenido laboral, dentro de cada tarea asignada, siendo de tipo interno. Al igual que lo que se señaló antes, vienen a ser el causante fundamental de satisfacción. El autor enumeró la siguiente lista: reconocimiento, responsabilidad, crecimiento personal en el ambiente laboral, progreso y logro. También enfatizó que cada componente que se liga a la satisfacción dentro del entorno de trabajo se divide y es diferente de los que conllevan a la sensación de estar insatisfecho. No obstante, si se elide cada componente de insatisfacción podría modificarse de buena forma la situación del ambiente de trabajo, sin embargo, no se asegura que esto de paso a la motivación.

Resumiendo, pese a que cada componente higiénico se precise, no es posible garantizar que las personas estarán satisfechas; de esta manera, el modo idóneo vendría a ser darle impulso a cada componente motivador, los cuales vayan incrementando el placer dentro del entorno de trabajo. Pese a que las personas sean altamente retribuidas, sino muestra compromiso con sus asignaciones estará lejos de motivarse, es más, terminará frustrándose. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: Promover la autoestima positiva, Comunicación horizontal, y Aprendizaje y enseñar a comunicar.

En la Formulación del problema. ¿De qué manera influyen las actividades recreativas en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019?, y como problemas específicos los siguientes: ¿De qué manera influyen las actividades de concentración en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019?. ¿De qué manera influyen las actividades lúdicas en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019?. ¿De qué manera influyen las actividades de relajación laboral en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019?.

El estudio encuentra su justificación en estos motivos: esta exploración científica se evidencia desde tres aspectos:

Teóricamente, puesto que está aportando datos valiosos, lo cual permite dar evidencia del fenómeno suscitado dentro de la unidad educativa y en otras instituciones del país, donde cada variable observada va a servir de informe a favor de posteriores indagaciones, dentro

del ámbito local, regional, nacional e internacional. Además, el estudio ayudará para conocer si las actividades ejercen alguna influencia en la motivación de los maestros.

Respecto a lo práctico, basándonos en las deducciones han permitido conocer el nivel real tanto de la variable actividades recreativas como de la variable motivación laboral. Los resultados obtenidos ayudarán para proponer las recomendaciones tanto para las autoridades de la unidad educativa como para los docentes, y con ello solucionar la problemática del estudio, a través de estrategias direccionadas a la comunidad educativa.

Desde lo metodológico, puesto que se trabajó alineándose a una metodología cuantitativa, cada instrumento utilizado demostró validez y confiabilidad pudiendo utilizarse dentro de otros estudios.

La hipótesis planteada fue: H_i : Las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_0 : Las actividades recreativas no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. Y como hipótesis específicas se planteó las siguientes: H_{i1} : Las actividades de concentración influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_{01} : Las actividades de concentración no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_{i2} : Las actividades lúdicas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_{02} : Las actividades lúdicas no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_{i3} : Las actividades de relajación laboral influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019. H_{03} : Las actividades de relajación laboral no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

A partir de lo revisado se formula el siguiente objetivo general: Determinar si las actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena-Ecuador, 2019. Y como objetivos específicos: Establecer si las actividades de concentración influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena-Ecuador, 2019. Identificar si las actividades lúdicas influyen en la motivación

laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena-Ecuador, 2019. Analizar si las actividades de relajación laboral influyen en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa Santa Elena-Ecuador, 2019.

II. MÉTODO

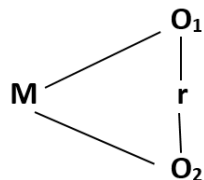
2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un diseño descriptivo – explicativo con corte transversal, basándonos en los aportes de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes afirman que este tipo de indagaciones se dirigen a dar respuestas a los causantes de fenómenos de tipo físico o social, además a la relación que se da entre dos o más variantes, estudiándose dentro de determinadas circunstancias (p. 84).

En cuanto al diseño usado, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental, porque la investigación no altera el ambiente de análisis, sólo observa como interactúan en ella, es decir, no crea ninguna situación. (p. 57), cada variable ocurre de manera independiente sin lugar para la manipulación (actividades recreativas y la motivación laboral), debido que es imposible controlar directamente alguna variante, tampoco pueden influenciarse, puesto que han ocurrido ya y con ellas cada efecto.

Respecto al tipo de estudio es correlacional, concordando con lo expuso por Hernández, Fernández y Baptista, (2014) puesto que solo se espera encontrar claramente el modo en que se relacionan las variables de estudio (p. 154). Es así qué, se buscó hallar como influyen las variables a estudiar.

El esquema de la investigación es:



Dónde:

M = Muestra de docentes

X = Actividades recreativas

Y = Motivación laboral

2.2.Operacionalización de las variables

Variables

Esta investigación se realizó con dos variables principales:

V. I. Actividades recreativas

Dimensiones:

- Actividades de concentración
- Actividades lúdicas
- Actividades de relajación laboral

V.D. Motivación laboral

Dimensiones:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

TABLA 1. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Actividad Recreativa	Cuenca (2000) que refiere que las actividades recreativas son una vivencia basada en la educación, con sentido de vida y centrado en valores personales y sociales, donde es posible encuentros creativos que originan desarrollo personal y comunitario que van más allá de la diversión, el placer o gastar dinero; estas actividades son actividades de concentración, actividades lúdicas y las actividades de relajación laboral.	Para evaluar la variable de las actividades recreativas se ha utilizado un cuestionario aplicado a los docentes que evalúa las tres dimensiones.	Actividades de concentración Actividades Lúdicas Actividades de relajación laboral	-La concentración es el eterno secreto de todo logro humano. -La capacidad de atención del hombre es limitada y debe ser constantemente espoleada por la provocación. -Fija atención -Tener conocimiento sobre la educación -Carácter de acciones -Jornada Laboral -Funciones que desempeñan -Incremento de las iniciativas personales	Ordinal
Motivación Laboral	Herzberg (1976) debe existir un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (calor excesivo e inadecuado clima laboral en el puesto de trabajo), se sentirá muy insatisfecha con su trabajo. Si esas condiciones mejoran, esto no asegura la satisfacción de la persona.	Para evaluar la variable motivación laboral se ha utilizado un cuestionario de 20 ítems, aplicado a los docentes que evalúa las dos dimensiones.	Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca	-Promover la autoestima positiva -Comunicación horizontal -Aprendizaje y enseñar a comunicar -Aprendizaje profundo -Satisfacción personal -Producción creativa	Ordinal

Elaborado por: Mercedes Reyes Malavé

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto de elementos que presentan característica que el investigador desea evaluar. (p. 59). En esta investigación se conformó por 40 docentes de la unidad educativa de Santa Elena-Ecuador.

TABLA 2. *Distribución de la Población*

GRUPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes zona urbana	16	40%
Docentes zona rural	24	60%
TOTAL	40	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuadro estadístico

2.3.2. Muestra

Para Hernández et al., (2014), la muestra es un subconjunto de la población que tiene características similares. (p. 62).

A fin de seleccionar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico según Hernández et al., (2014) dicho procedimiento no sigue una tipología mecánica, mucho menos se basa en alguna fórmula de probabilidad, más bien depende de lo que decide un individuo o el conjunto de ellos, debido que fue pequeña la población se tomó de manera intencional la misma para la muestra, siendo 40 docentes de la unidad educativa de Santa Elena-Ecuador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Se optó por elegir la “Encuesta”, básicamente viene a darse a fin de recaudar metódicamente cada dato dirigiéndose a la muestra o población mediante entrevistas individuales o aplicación de algún cuestionario (Hernández et al., 2014, p. 73).

2.4.2. Instrumentos

Se optó por elegir un cuestionario, el cual viene a ser la suma de interrogantes planteadas a fin de obtener todo resultado obligatorio y el logro de objetivos, permite obtener y almacenar la información que se recopila de la muestra (Hernández et al., 2014, p. 85).

Cuestionario sobre la variable Actividades recreativas se elaboró un cuestionario, el cual comprende 18 interrogantes, la elaboración se acompañó de una escala ordinal con tres categorías: 3 siempre, 2 a veces, 1 nunca, y se conforma por las siguientes dimensiones: actividades de concentración, actividades lúdicas y actividades de relajación laboral.

Cuestionario sobre la variable motivación laboral se elaboró un cuestionario, el cual comprende 20 interrogantes el cual se adaptó a una escala ordinal en tres categorías: 1 deficiente, 2 regular, 3 buena; y se conforma por las siguientes dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez: Hernández, et al., (2014) considera que un instrumento es válido dentro de la categoría en que domina específicamente el contenido que dice medir (p. 204).

Se procedió a validar el contenido por medio de la docente tutora del proceso para construir el estudio, aplicándose esta herramienta a fin ejecutar esta exploración científica por medio de la cual, a un juicio de expertos, aprobándose a manera de instrumento del estudio, por lo que se consideró pertinente recurrir a la opinión de docentes de la Universidad. En base a la revisión de los expertos hay suficiencia encontrando viabilidad para el siguiente paso, el cual fue la aplicación en los docentes de la Institución Educativa.

Confiabilidad: Para Hernández et. al., (2014) un instrumento es confiable cuando es aplicado reiteradas veces en una misma persona y el resultado sigue siendo el mismo (p. 200); este se obtiene aplicando el Alfa de Cronbach, estos valores están entre 0 y 1, en donde 0 es que hay nula confiabilidad y el valor de 1 es alta confiabilidad. A fin de demostrar que

el instrumento es confiable, se realizó una prueba piloto con 10 profesores pertenecientes a otro centro educativo cuyas particularidades eran similares a las del centro investigado.

TABLA 3. *Confiabilidad*

VARIABLES	Nº ÍTEMS	ALFA CRONBACH
Actividades recreativas	18	0,778
Motivación laboral	20	0,868

Procedimiento: Se solicitó el permiso al director y a los Docentes de la unidad educativa de Santa Elena, luego se planifico el día de la aplicación de los dos cuestionarios que evalúan las variables de estudio, además se especifica la rotunda reserva en el manejo de la información confidencial. Posteriormente se planteó los resultados en una hoja de Excel que posteriormente se transfirió al SPSS, obteniendo los resultados con los cuales se llegó a presentar las conclusiones.

2.5. Métodos de análisis de datos

Debido a que cada valor fue de tipo cuantitativo se procesó una base de datos, empleando los programas Microsoft Excel y SPSS. Por medio de las estadísticas descriptivas, se analizaron y describieron los resultados obtenidos de la muestra, siendo presentados en tablas de frecuencia y porcentajes, estos se acompañaron cada uno con su gráfico e interpretación. Del mismo modo que se hizo por medio de la estadística inferencial, también se analizaron y se procesó cada correlación y se corroboraron las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Esta exploración científica ha cumplido con cada criterio ético, a lo largo de la ejecución de esta indagación se consideró el consentimiento informado de cada participante, la reserva de identidades cuando se aplicó cada instrumento, también se respetaron los derechos de autor y la veracidad de cada dato.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar si la gestión de actividades recreativas influye en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador, 2019.

TABLA 4. *Las actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes*

		Motivación laboral							
		Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Actividades recreativas	Favorable	4	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	10.0%
	Regular	4	10.0%	24	60.0%	0	0.0%	28	70.0%
	Desfavorable	0	0.0%	6	15.0%	2	50.0%	8	20.0%
	Total	8	20.0%	13	75.0%	2	50.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de Santa Elena.

Interpretación:

Dentro de la tabla 04, viene mostrándose cada resultado estadístico respecto a las actividades recreativas existente en la Unidad Educativa de Santa Elena, la cual se puntuó como regular por el 70% de maestros y la motivación laboral docente de la misma manera se puntuó como regular según el 75% de las personas evaluadas. De la misma manera, es posible evidenciar que las dos variantes alcanzan un nivel regular; lo que indica que las personas que puntuaron como regular las actividades recreativas, del mismo modo declaran como regular la motivación laboral; respecto a los que evaluaron como favorable las actividades recreativas con el 10% declaran como eficiente la motivación laboral docente 10% y quienes puntuaron como desfavorables actividades recreativas 20%, declararon como regular la motivación laboral.

Objetivo específico 01: Establecer si las actividades de concentración influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019.

TABLA 5. *La dimensión actividades de concentración influye en la motivación laboral de los docentes.*

		Motivación laboral							
		Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Actividades de concentración	Favorable	2	5.0%	6	15.0%	0	0.0%	8	20.0%
	Regular	6	15.0%	14	35.0%	0	0.0%	20	50.0%
	Desfavorable	0	0.0%	10	25.0%	2	50.0%	12	30.0%
	Total	8	20.0%	30	75.0%	2	50.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de Santa Elena.

Interpretación:

Dentro de la tabla 05, viene demostrándose que la dimensión actividades de concentración que se realiza en la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, fue puntuada como regular, con el 50% y de estas mismas personas el 35% declara que la motivación laboral docente es regular; respecto a las personas que puntúan como desfavorable actividades de concentración 30%, declara como regular motivación laboral con el 25% y los que evaluaron como favorable 20% las actividades de concentración consideran como regular la motivación laboral docente 15%.

Objetivo Específico 02: Identificar si las Actividades lúdicas influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019.

TABLA 6. *La dimensión actividades lúdicas influye en la motivación laboral de los docentes.*

Motivación laboral docente

		Eficiente		Regular		Deficiente		Total	
		Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Actividades lúdicas	Favorable	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular	8	20.0%	18	45.0%	0	0.0%	26	65.0%
	Desfavorable	0	0.0%	12	30.0%	2	5.0%	14	35.0%
	Total	8	20.0%	30	75.0%	2	5.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de Santa Elena.

Interpretación:

Dentro de la tabla 06 viene mostrándose que la dimensión actividades lúdicas que se realiza la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador fue puntuada como regular, con un 65% y de estas mismas personas, un 45% declaran que motivación laboral docente es regular; respecto a los individuos que puntúan como desfavorable a actividades lúdicas 35% declaran como regular motivación laboral docente 30%.

Objetivo Específico 03: Analizar si las actividades de relajación laboral influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019.

TABLA 7. *La dimensión actividades de relajación laboral influye en la motivación laboral de los docentes.*

Motivación laboral docente					
		Eficiente	Regular	Deficiente	Total

		Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Actividades de relajación laboral	Favorable	8	20.0%	2	5.0%	0	0.0%	10	25.0%
	Regular	0	0.0%	18	45.0%	0	0.0%	18	45.0%
	Desfavorable	0	0.0%	10	25.0%	2	5.0%	12	30.0%
	Total	8	20.0%	30	75.0%	2	5.0%	40	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de Santa Elena.

Interpretación:

En la tabla 07, se muestra que en la dimensión actividades de relajación laboral que se evidencia en la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, fue puntuada como regular, de acuerdo al 45% de docentes; de estas mismas personas un 45% declara que la motivación docente es regular; respecto a los mismos individuos que puntúan como desfavorable los espacios de relajación laboral 30% declaran como regular la motivación docente en un 25% y quienes evaluaron como favorable los espacios de relajación laboral con el 25% de los cuales el 20% señala como eficiente la motivación docente.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Hi: Las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador 2019.

Ho: Las actividades recreativas no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador 2019.

TABLA 8. *Las actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes.*

		Motivación laboral	
r de Pearson	Actividades recreativas	Coefficiente de correlación	.480**
		Sig.	.004
		R ²	0.230
		N°	40

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

Interpretación:

Dentro de la tabla 8, según cada dato estadístico de correlación de Pearson, viene demostrándose la presencia de una correlación positiva, modera y altamente significativa ($r=0,480$, $P=0.004$) entre las actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Santa Elena- Ecuador; con relación nivel de influencia determina que existe una influencia del 23% de las actividades recreativas sobre la motivación laboral de los docentes lo cual indica que si las actividades recreativas de la unidad educativa son favorables la motivación laboral de los docentes también lo será.

Hi1: Las actividades de concentración influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

Ho1: Las actividades de concentración no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

TABLA 9. *Las actividades de concentración influyen en la motivación laboral de los docentes.*

		Motivación laboral	
r de Pearson	Actividades de concentración	Coefficiente de correlación	.712**
		Sig.	.002
		R ²	0.507
		N°	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01

Interpretación:

Dentro de la tabla # 9, según cada dato estadístico de correlación de Pearson, viene mostrándose la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r= 0,712$, $P=0.002$) entre las Actividades de Concentración y la motivación laboral de los docentes de Santa Elena-Ecuador; con relación nivel de influencia determina que existe una influencia del 50,7% de las Actividades de Concentración sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida que las actividades de concentración sean favorables la variable motivación laboral de los docentes también lo será.

Hi2: Las actividades lúdicas influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

Ho2: Las actividades lúdicas no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

TABLA 10. *Las actividades lúdicas influyen en la motivación laboral de los docentes.*

		Motivación laboral	
r de Pearson	Actividades lúdicas	Coefficiente de correlación	.740**
		Sig.	.001
		R ²	0.548
		N°	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01

Interpretación:

Dentro de la tabla 10, según cada dato estadístico de correlación de Pearson, viene mostrándose la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($\rho=0,740$, $P=0.001$) entre las Actividades lúdicas y la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador; con relación al nivel de influencia determina que existe una influencia del 54,8% de las actividades lúdicas sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida que las actividades lúdicas sea favorable la motivación laboral de los docentes también lo será.

Hi3: Las actividades de relajación laboral influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

Ho3: Las actividades de relajación laboral no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de Santa-Elena-Ecuador, 2019.

TABLA 11. *Las actividades de relajación laboral influyen en la motivación laboral de los docentes.*

		Motivación laboral	
r de Pearson	Actividades de	Coficiente de correlación	.580**
	relajación	Sig.	.003
	laboral	R ²	0.336
		N°	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01

Interpretación:

Dentro de la tabla 11, según cada dato estadístico de correlación de Pearson, viene mostrándose la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r=0,580$, $P= 0.003$) entre las actividades de relajación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador; con relación al nivel de influencia determina que existe una influencia del 33,6% de las actividades de relajación laboral sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida que las actividades de relajación laboral sean favorables en la motivación laboral de los docentes también lo será.

IV. DISCUSIÓN

Respeto al objetivo general, determinar si la gestión de actividades recreativas influyen en la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador, los resultados estadísticos muestra que las actividades recreativas existente en la Unidad Educativa de Santa Elena, fue puntuada como regular 70% de los docentes y la motivación laboral docente de la misma

manera fue puntuada como regular según el 75% de las personas evaluadas; comprobándose la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r=0,480$, $P=0.004$) entre las actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de Santa Elena-Ecuador; con relación al nivel de influencia determina que existe una influencia del 23% de las actividades recreativas sobre la motivación laboral de los docentes, lo que significa que en la medida que las actividades de concentración, actividades lúdicas y actividades de relajación laboral de la unidad educativa sean favorables la motivación laboral de los docentes también lo será. En base al marco teórico Kraus y Shapiro (2001), ellos consideran que la actividad recreativa se trata del modo de actividades o experiencias ejecutadas durante los tiempos libres o residuales. Su elección es voluntaria, pretendiendo brindar al participante una interpretación de éxito, la capacidad para auto descubrirse y para crecer personalmente. También, puntúa la posibilidad de conformar programas organizados recreacionales en el ámbito público, privado y comercial. Y por otra parte según Decatanzaro (2001) respecto a la motivación, este término va referido a cada impulso presente en los individuos, aquellos que alteran o mantienen la dirección de vida, buscando sobrevivir, desarrollarse, reproducirse, ascender socialmente, de la misma manera que el hecho de relacionarse con el entorno y con las demás personas. Resultados distintos se halló en la investigación de Reátegui (2017) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado Ricardo Palma, de Huingoyacu, Bellavista, 2016, llegó a las siguientes conclusiones: la motivación influye dentro del desempeño laboral alcanzando un 34%. Se determinó la existencia de una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral. El 52% puntuó al nivel de motivación como “Malo”. De la misma manera, fue posible demostrar la presencia de un coeficiente de determinación de (0.402) por lo que se refiere que la dimensión Salario y Beneficios ejercen una influencia más o menos en un 40% respecto al desenvolvimiento organizacional.

Respecto al objetivo específico 1, establecer si las actividades de concentración influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019; los datos estadísticos muestran que la dimensión actividades de concentración que se realiza en la Unidad Educativa de Santa Elena, fue puntuada como regular con el 50% y de las mismas personas un 35% declara que motivación laboral de los docentes es regular; además se comprobó la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r=0,712$, $P=0.002$) entre las Actividades de Concentración y la motivación laboral de los

docentes de Santa Elena- Ecuador; con relación al nivel de influencia determina que existe una influencia del 50,7% de las actividades de concentración sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida en que planifiquen en sus clases un tiempo para realizar actividades de crucigramas con los estudiantes siendo este favorable influenciará para que la motivación laboral de los docentes sea considerable. Con respecto al fundamento teórico Cuenca (2000) explica que las actividades de concentración es la determinación de los espacios de aprendizajes deben ser sitios activos de concentración y plenamente ambientados para hacer de estos espacios agradables. Esta actividad siempre se pone de manifiesto en el nivel laboral o social, que, a través del deporte y la recreación, los docentes pueden desarrollar un pensamiento crítico a mediante de la solución de problemas, fortaleciendo la amistad, lealtad, solidaridad. En tanto para Espada (2006), la motivación es uno de los elementos afectivos fundamentales para cada persona, del mismo modo para quien sigue una carrera profesional. (p.112). Resultados diferentes se observa en el trabajo de Arízaga (2014) Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes- Quito; Llego a concluir que los maestros no son motivados extrínsecamente, por lo que no logran alcanzar a cubrir cada uno de sus requerimientos primarios, de manera individual generando entornos escasamente saludables, perdiendo la concentración en los alumnos, lo que se evidenciará en el mal desempeño estudiantil.

De acuerdo al objetivo específico 2, identificar si las actividades lúdicas influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador; los datos estadísticos muestran que la dimensión actividades lúdicas que se realiza la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador fue puntuada como regular con un 65% y de las mismas personas un 45% declara que el desempeño docente es regular; además se comprobó la presencia de una correlación positiva, modera y altamente significativa ($r=0,740$, $P=0.001$) entre las actividades lúdicas y la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador; con relación al nivel de influencia se determina que existe una influencia del 54,8% de las actividades lúdicas sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida que todos los docentes practiquen algún deporte como actividad cotidiana y que crean actividades lúdicas durante el aprendizaje siendo esto favorable influenciará para que exista un alto nivel de motivación laboral docente. De acuerdo con la revisión teórica las actividades lúdicas constituyen los recursos o herramientas que los profesores utilizan para el desarrollo de sus clases además, se considera también la liberación de energía que pueden

realiza las personas a través de actividades corporales (Cuenca, 2000). En otro orden de ideas, Roussel (2000) define a la motivación como una particularidad característica del proceder humano, aquella va a influir en los grados de responsabilidad de las personas; también viene a ser una sucesión, la cual va originando, impulsando, instruyendo, estimulando y sosteniendo el proceder de los individuos a medida que buscan conseguir los objetivos que se han trazado (p.127).

En cuanto al objetivo específico 3, analizar si las actividades de relajación laboral influyen en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador; los datos estadísticos muestran que la dimensión actividades de relajación laboral que se evidencia la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, es calificada como regular, según un 45% de docentes; de este grupo un 45% declara que la motivación docente es regular; además se comprobó la presencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($r=0,580$, $P=0.003$) entre las actividades de relajación laboral y la motivación laboral de los docentes de Santa Elena- Ecuador; con relación al nivel de influencia determina que existe una influencia del 33,6% de las actividades de relajación laboral sobre la motivación laboral de los docentes; lo cual significa que en la medida que los espacios de relajación laboral sea favorable mediante el desarrollo de sus actividades laborales fuera del aula cuando sea conveniente generará influencia en la motivación laboral de los docentes, siendo propicio para que exista una óptima calidad educativa. Con respecto al marco teórico las actividades de relajación laboral según Cuenca (2000) explica que para alcanzar la relajación en nuestro lugar de trabajo debemos ser capaces de desconectar, aunque sea, cinco minutos. Así, además, se logra ser más productivos. Por lo general hacen posible que los individuos alcancen mayores niveles de tranquilidad, disminuyendo el nivel de estrés, ansiedades o ataques de ira. En tanto Jiménez y Bueno (2003) sostienen que la motivación se refiere a cuando los individuos tienden a aproximarse a estímulos atractivos, de la misma manera a cuando se alejan de los estímulos aversivos. También comentan que las personas motivadas están dispuestas a actuar, debido a un estímulo positivo o negativo basándose en las apreciaciones de estas. Los resultados son diferentes a las conclusiones finales de la exploración científica elaborada por Sánchez (2015) denominado: Comparar la Gestión Educativa y su relación con la motivación laboral Docente de las Instituciones Educativas primaria secundaria N° 60113y 60027 del distrito de San Juan Bautista -2015, donde se

obtuvo como conclusión la presencia de una relación estadística significativa entre la gestión educativa en la motivación laboral del docente con una confianza del 99 %.

V. CONCLUSIONES

- Las actividades recreativas influyen significativamente en la motivación laboral en los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena ($\rho=0,480$, $P=0.004$, $R^2=0.230$), siendo así que la hipótesis general de investigación es aceptada.
- Las actividades de concentración influyen significativamente en la motivación laboral en los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena ($\rho=0,712$, $P=0.002$, $R^2=0.507$), siendo así que la hipótesis general de investigación es aceptada.
- Las actividades lúdicas ejercen una influencia significativa en la motivación laboral en los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena ($\rho=0,740$, $P=0.001$, $R^2=0.548$), siendo así que la hipótesis general de investigación es aceptada.
- Las actividades de relajación laboral ejercen una influencia significativa en la motivación laboral en los docentes de Santa-Elena-Ecuador ($\rho=0,580$, $P=0.003$, $R^2=0.336$), siendo así que la hipótesis general de investigación es aceptada.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades que dirigen la Unidad Educativa, coordinar con el personal oportuno para organizar espacios de actividades recreativas que permitan mejorar y motivar la labor docente y de esta manera contribuya en las mejoras del aprendizaje estudiantil.
- A cada docente perteneciente a la Unidad Educativa, que sean motivadores a través de actividades de concentración y que estas contribuyan a mejorar su trabajo laboral y a impartir la enseñanza adecuada.
- Al director de la Unidad Educativa, evaluar por medio del monitoreo las actividades lúdicas que desarrollan los docentes en los diferentes espacios recreativos y como estas actividades los motivan para realizar una adecuada planificación de las actividades de aprendizaje-enseñanza y con ello mejore el nivel de calidad educativa.
- A cada docente perteneciente a la Unidad Educativa, fortalecer cada espacio de relajación laboral aumentando las iniciativas personales y asimismo se muestren más motivados y satisfechos, tanto dentro de la Unidad educativa como fuera, evidenciándose su compromiso en mejorar la calidad de la Institución.

REFERENCIAS

- Algar, J. (1982). “Apuntes de clase de la Asignatura Tiempo libre y Ocio”. INEF. Madrid.
- Arizaga, A. (2014). Resistencia a la gestión de cambio y su influencia en la motivación laboral, Ecuador .
- Arizaga, A. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. (Tesis de Maestría), Universidad San Francisco de Quito.
- Arnold, J. (2012). Psicología del trabajo. México. Pearson.
- Camerino, O. y Castañer, M. (1988). “1001 Ejercicios y juegos de recreación”. Barcelona. Paidotribo.
- Cuenca, M. (2000). Ocio Humanista, Dimensiones y manifestaciones actuales del ocio. Documentos de Estudios del Ocio, núm. 16. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Chóliz, M. (2004). Universidad de Valencia. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de Psicología de la Motivación: <http://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivación/Proceso%20motivacional.pdf>.
- Decatanzaro, D. (2001). Motivación y emoción. México: Pearson Educación de México.
- De Knop, P. (1990). “Filosofía de la animación en deporte para todos”. II Curso internacional de animadores de deporte para todos. Nivel A - FISpT. Málaga 30 de julio a 4 de agosto de 1990. Junta de Andalucía. Consejería de Cultura. Dirección General de Deportes. UNISPORT.
- Espada, M. (2006). Nuestro motor emocional: La motivación. Con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria. O no será. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- García, M. (1986). “Planificación de actividades para el recreo y el ocio” (apuntes de la asignatura). Granada (inédito).
- Hernández, M. y Gallardo, L. (1994). “Marco conceptual: las actividades deportivo-recreativas” En Apunts d’Educació Física. 37: 58-67 Barcelona. INEFC.

- Hernandez, Fernandez y Batista. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). (5ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Herzberg, F. (1976). One more time: How do you motivate employees?, Harvard Business Review, 81 (1), 87-96.
- Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). ¿Qué motiva a sus colaboradores? España : Fundación Confemetal.
- Kraus, R. y Shapiro, I. (2001). Introduction to Leisure Services: Career Perspectives. Champaign, Illinois, EUA: Sagamore Publishing.
- Lavado, (Y). Formación docente y motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de los Distritos de Pueblo Libre y Magdalena, UGEL 03-Lima, 2015. (Tesis de Doctorado), Universidad Cesar Vallejo.
- Lema, R. (2011). La recreación educativa: modelos, agentes y ámbitos. Revista Latinoamericana de Recreación, 1(1), 77-90.
- Martínez, J. (1986). “Actividades físicas y recreación. Nuevas necesidades, nuevas políticas” En Apunts d’Educació Física. 4: 9-17 Barcelona. INEFC.
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- Miranda, J. y Camerino, O. (1996). “La Recreación y la Animación Deportiva, sonrisa y esencia de nuestro tiempo”. Amaru. Salamanca.
- Newmeyer, M.H. (2012). Leisure and Recreation: A study of Leisure and Recreation in their sociological aspects. EUA: Literary Licensing, LLC.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13ª ed.). México: McGraw Hill.
- ONU. (1998). La Declaracion Universal de Derechos Humanos articulo 24. Paris.
- Pastor, J. (1979). “Importancia y valoración de la Educación Física y de los Deportes en la recreación” (Congreso I.C.H.P.E.R., Kiel del 23 al 28 de julio de 1979). Revista Deporte 2000, diciembre, no 114: 79-81.
- Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del

convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito. Ecuador: Tesis Magistral. Universidad de Guayaquil.

Pin, J. (2007). Instituto Europeo de Posgrado. Recuperado el 08 de Marzo de 2017, de La motivación como clave para desarrollar personas: http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programahabilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf

Prieto, A. (2010). Actividades recreativas para un aprendizaje significativo en las escuelas básicas. Revisado el 01 Diciembre del 215. http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=51

Quijano, S. y Navarro, J. (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Psicothema*, 15 (4), 643-649.

Reategui, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, San martin , Tarapoto.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.

Roussell, P. (2000). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse-Ciencias Sociales.

Sanchez, R. (2015). Estudio Comparativo de la Gestión Educativa y su relación con la Motivación laboral docente, Instituciones Educativas Primaria - secundaria N° 60113 - 60027- San Juan–2015. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. tesis de grado, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango.

Vaca, A. (2015). *La motivación de los docentes en el aula y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa González Suárez*. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato.

Waichman, P. (2004). *Tiempo Libre, Libertad y Educación*. *Conexoes*, 2 (1).

- Zapata, A. (2016). Actividades recreativas en el aprovechamiento del tiempo libre de los estudiantes de la unidad educativa 14 de julio del Cantón Latacunga”. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Zayas, M. (2001). Instrumentos para el estudio y la evaluación de la satisfacción laboral en una organización. Cuba: Universidad de Holguín.

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento – Actividades Recreativas

CUESTIONARIO: ACTIVIDADES RECREATIVAS

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre actividades recreativas, marque con un (x) sólo una de las puntuaciones de la escala que crea conveniente por cada pregunta:

INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M F

EDAD:

Nunca= 1	A veces= 2	Siempre= 3
----------	------------	------------

Nº	ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
Actividades de concentración				
1	¿Comprende cuando realiza actividades de lectura veloz?			
2	¿Dedica usted tiempo a la lectura de cómic con los estudiantes?			
3	¿Realiza actividades de crucigramas en su tiempo libre?			
4	¿En la planificación de sus clases dedica tiempo para realizar actividades de crucigramas con los estudiantes?			
5	¿Planifica en sus clases actividades de sopas de letras?			
6	¿Realiza actividades de análisis de lecturas o textos con sus estudiantes?			
Actividades lúdicas				
7	¿Usted ha practicado alguna vez el juego del ajedrez?			
8	¿Practica algún deporte como actividad cotidiana?			
9	¿Juega barajas en su tiempo libre?			
10	¿Dedica tiempo para practicar algún juego con sus estudiantes?			
11	¿Considera que las actividades lúdicas son necesarias durante los aprendizajes?			
12	¿Ha realizado actividades lúdicas con los estudiantes no programados en su clase?			
Espacios de relajación entre horas laborables				
13	¿Realiza charlas cotidianas entre los estudiantes en el salón de clase?			
14	¿Desarrolla sus actividades laborales fuera del aula de clase?			
15	¿Tiene en cuenta los espacios recreativos para realizar algunos ejercicios?			
16	¿Dedica Usted tiempo para realizar ejercicios de recreación?			

17	¿Con que frecuencia utiliza usted un dispositivo para comunicarse?				
18	¿Dialoga permanentemente con sus compañeros de trabajo?				

Anexo 2 Confiabilidad del instrumento clima escolar

ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO ACTIVIDADES RECREATIVAS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,771
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,779
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,750
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,787
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,785
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,750
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,795
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,785
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,772
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,784
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,783
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,789
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,749
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,764
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,775
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,758
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,787
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,798

Anexo 3 Instrumento – Motivación Laboral

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN LABORAL

PRESENTACIÓN: Estimado docente, a continuación, se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la motivación laboral en su centro de trabajo; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere, marcando con una “X” la respuesta que corresponda, considerando las siguientes categorías:

DEFICIENTE = 1

REGULAR = 2

BUENA =3

Nº	COMPONENTES / INDICADORES	1	2	3
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA			
01	¿Cómo ha califica su decisión en la elección de su profesión?			
02	¿Su trabajo actual le permite tener vacaciones anuales?			
03	¿Cómo califica las prestaciones sociales que recibe por su trabajo?			
04	¿Cómo califica el nivel de dificultad de su empleo?			
05	¿Su trabajo es una fuente que le genera estrés?			
06	¿Cómo califica el nivel de seguridad y estabilidad que le ofrece su empleo?			
07	¿La institución donde trabaja, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?			
08	¿Cómo califica el nivel de asertividad del director en su comunicación con usted?			
09	¿Cómo califica la motivación que recibe de sus compañeros para un mejor desempeño en su trabajo?			
10	¿Considera que los trabajos que desempeño están de acuerdo con sus capacidades?			
11	¿Se cumple con su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley?			
12	¿Cree que su trabajo actual es interesante?			
13	¿Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo?			
14	¿Cómo califica el trato que recibe en su trabajo actual?			
15	¿Cómo califica las relaciones laborales con el director del instituto?			
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA			
16	¿Cómo califica los beneficios económicos que recibe en su empleo?			
17	¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas?			
18	¿El incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros) cuando hace un trabajo bien hecho?			
19	¿Cómo califica su nivel de remuneración en su actual empleo?			
20	¿Cómo califica el reconocimiento social que se le tiene, en comparación que se le tiene a otros(as) profesionales?			

Anexo 4 Confiabilidad del Instrumento – Motivación Laboral

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,801
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,799
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,800
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,887
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,885
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,800
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,885
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,875
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,867
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,869
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,863
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,869
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,868
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,878
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,875
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,868
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,867
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,868
VAR00019	111,4000	314,600	,525	,890
VAR00020	111,6857	317,281	,416	,892

4	Cómo califica el nivel de dificultad de su empleo			X		
5	Su trabajo es una fuente que le genera estrés				X	
6	Cómo califica el nivel de seguridad y estabilidad que le ofrece empleo				X	
7	La institución donde trabaja, le proporciona oportunidades crecimiento económico y profesional					
8	Cómo califica el nivel de asertividad del director en su comunicación con usted				X	
9	Cómo califica la motivación que recibe de sus compañeros para mejor desempeño en su trabajo				X	
10	Considera que los trabajos que desempeña están de acuerdo con sus capacidades				X	
11	Se cumple con su salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley				X	
12	Cree que su trabajo actual es interesante				X	
13	Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo				X	
14	Cómo califica el trato que recibe en su trabajo actual				X	
15	¿Cómo califica las relaciones laborales con el director del instituto?				X	
MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
16	Cómo califica los beneficios económicos que recibe en su empleo				X	
17	Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades básicas				X	
18	El incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitaciones, otros), cuando hace un trabajo bien hecho				X	

19	Cómo califica su nivel de remuneración en su actual empleo				X		
20	Cómo califica el reconocimiento social que se le tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
TOTAL	18	2		

Juez / Experto:

Nombres y Apellidos:
SAONA GOMEZ ELSA
CI: 0908313794.

MALAVÉ MUÑOZ ROSALÍA
CI: 0907262109.

FIRMAS




VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DE JUECES:

Nombres y Apellidos : Saona Gómez Elsa
 Carrera : Magister en tributación y finanzas
 Fecha : 03 de junio de 2019

Nombres y Apellidos : Malavé Muñoz Juana Rosalía
 Carrera : Magister diseño y evaluación de modelos educativos
 Fecha : 03 de junio de 2019

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para determinar las Habilidades Directivas

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo DA () : De acuerdo
 ED () : En desacuerdo TD () : Total mente en desacuerdo.

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Actividades de concentración						
1	Comprende cuando realiza actividades de lectura veloz				X		
2	Dedica usted tiempo a la lectura de cómic con los estudiantes				X		
3	Realiza actividades de crucigramas en su tiempo libre				X		

4	En la planificación de sus clases dedica tiempo para realizar actividades de crucigramas con los estudiantes				X		
5	Planifica en sus clases actividades de sopas de letras				X		
6	Realiza actividades de análisis de lecturas o textos con sus estudiantes			X			
	Actividades lúdicas						
7	Usted ha practicado alguna vez el juego del ajedrez				X		
8	Practica algún deporte como actividad cotidiana				X		
9	Juega barajas en su tiempo libre				X		
10	Dedica tiempo para practicar algún juego con sus estudiantes			X			
11	Considera que las actividades lúdicas son necesarias durante el aprendizaje				X		
12	¿Ha realizado actividades lúdicas con los estudiantes no programados en su clase				X		
	Espacios de relajación entre horas laborables						
13	Realiza charlas cotidianas entre los estudiantes en el salón de clase				X		
14	Desarrolla sus actividades laborales fuera del aula de clase				X		
15	Tiene en cuenta los espacios recreativos para realizar algunos ejercicios				X		
16	Dedica Usted tiempo para realizar ejercicios de recreación				X		
17	Con que frecuencia utiliza usted un dispositivo para comunicarse			X			

18	Dialoga permanentemente con sus compañeros de trabajo				X		
----	---	--	--	--	---	--	--

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN


ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6		X		
7		X		
8	X			
9	X			
10	X			
11		X		
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
TOTAL	14	4		

Juez / Experto:

Nombres y Apellidos:
SAONA GOMEZ ELSA
 CI: 0908313794.

MALAVÉ MUÑOZ ROSALÍA
 CI: 0907262109.

FIRMAS

Anexo 6 Matriz de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN															
TÍTULO DE LA TESIS: Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019															
	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			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		OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Actividades de Concentración	Uso de lecturas	Comprende cuando realiza actividades de lectura veloz.				X		X		X		X		
			Dedica usted tiempo a la lectura de cómic con los estudiantes				X		X		X		X		
		Uso de crucigramas	Realiza actividades de crucigramas en su tiempo libre				X		X		X		X		
			En la planificación de sus clases dedica tiempo para realizar actividades de crucigramas con los estudiantes.				X		X		X		X		
		Uso de sopas de letra	Planifica en sus clases actividades de sopas de letras.				X		X		X		X		
		Análisis de lectura	Realiza actividades de análisis de lecturas o textos con sus estudiantes				X		X		X		X		

Actividades lúdicas	Participación en actividades de ajedrez.	Usted ha practicado alguna vez el juego del ajedrez			X	X	X	X		
		Practica algún deporte como actividad cotidiana			X	X	X	X		
	Aplicación de estrategias de juego	Juega barajas en su tiempo libre								
		Dedica tiempo para practicar algún juego con sus estudiantes			X	X	X	X		
	Importancia del juego	Considera que las actividades lúdicas son necesarias durante los aprendizajes			X	X	X	X		
		Considera que las actividades lúdicas son necesarias durante los aprendizajes			X	X	X	X		
Espacios de relajación entre horas laborables	Desarrollo de actividades extras	Realiza charlas cotidianas entre los estudiantes en el salón de clase			X	X	X	X		
		Desarrolla sus actividades laborales fuera del aula de clase			X	X	X	X		
	Realiza ejercicios de recreación	Tiene en cuenta los espacios recreativos para realizar algunos ejercicios			X	X	X	X		
		Dedica Usted tiempo para realizar ejercicio de recreación			X	X	X	X		
	Utilización de equipos	Con que frecuencia utiliza usted un dispositivo para comunicarse			X	X	X	X		
		Dialoga con sus compañeros	Dialoga permanentemente con sus compañeros de trabajo			X	X	X	X	


Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar actividades recreativas

OBJETIVO: Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Bueno

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE


Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Piura, 18 de mayo de 2019

TITULO DE LA TESIS: Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			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		OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	A veces	Siempre	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Valoración de la profesión.	Cómo ha califica su decisión en la elección de su profesión.				X		X		X		X		
		Su trabajo actual le permite tener vacaciones anuales.				X		X		X		X		
	Valoración de la prestación salarial	Cómo califica las prestaciones sociales que recibe por su trabajo				X		X		X		X		
		Cómo califica el nivel de dificultad de su empleo				X		X		X		X		
	Estrés	Su trabajo es una fuente que le genera estrés				X		X		X		X		
		Cómo califica el nivel de seguridad y estabilidad que le ofrece su empleo				X		X		X		X		
	Oportunidad de crecimiento	La dotación de recursos pedagógicos se ajusta a sus necesidades				X		X		X		X		
		Asertividad	La institución donde trabaja, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional				X		X		X		X	
			Cómo califica el nivel de asertividad del director en su comunicación con usted				X		X		X		X	

Motivación extrínseca		Cómo califica la motivación que recibe de sus compañeros para un mejor desempeño en su trabajo				X		X		X		X		
		Considera que los trabajos que desempeño están de acuerdo con sus capacidades				X		X		X		X		
		Se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo				X		X		X		X		
	Beneficios Económicos	Cómo califica los beneficios económicos que recibe en su empleo				X		X		X		X		
		Los beneficios económicos que recibe en empleo satisfacen sus necesidades básicas				X		X		X		X		
		El incentivo por parte de la institución (resoluciones, felicitación, otros), cuando hace un trabajo bien hecho				X		X		X		X		
		Remuneración	Cómo califica su nivel de remuneración en su actual empleo				X		X		X		X	
		Reconocimiento	Cómo califica el reconocimiento social que se le tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales				X		X		X		X	


Dr. Mannel Jesus Córdova Pintado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar actividades de motivación laboral

OBJETIVO: Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Bueno

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

Piura, 18 de mayo de 2019

Anexo 7 Solicitud de autorización para la aplicación de los instrumentos

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de titulación

Msc. Elsa Saona Gómez


Directora

Escuela de Educación Básica Virgilio Drouet Fuentes

Presente. –

Yo, MERCEDES VANESA REYES MALAVÉ, con CI 0919714865 domiciliada en Calle 9 de Octubre y Velasco Ibarra, Santa Elena, Santa Elena-Ecuador 241702. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de titulación en su Institución sobre “Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena- Ecuador, 2019”, para optar el grado de Maestra En Administración De La Educación.

Recibido
16/07/19


POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.


MERCEDES REYES MALAVÉ

C.I. 0919714865

Anexo 8 Autorización para la aplicación del cuestionario



Escuela de Educación Básica:
"VIRGILIO DROUET FUENTES"
Provincia de Santa Elena - Ecuador
RESOLUCIÓN N° 040-JCL-RDPR-DP-2014
Acuerdo Ministerial 3364 del 6 octubre 1967
Año Lectivo 2019 -2020



OFICIO No. 030-EEB-VDF-2019-2020.
Santa Elena, 18 de julio de 2019.

Srs.
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO PIURA-PERÚ.
Presente. -

De nuestras consideraciones.

Reciba saludos cordiales de la Comunidad Educativa del Plantel.

Quien suscribe, MSc. Elsa Saona Gómez directora de la Escuela de Educación Básica "Virgilio Drouet Fuentes" de la ciudad de Santa Elena se dirige a usted, para exponer:

Dando contestación a la SOLICITUD presentada por la estudiante Universitaria Mercedes Vanesa Reyes Malavé, con C.I. No. 0919714865, de la carrera profesional MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN; en comunidad de criterios se resuelve AUTORIZAR a la licenciada antes mencionada para que proceda a realizar su TRABAJO DE TITULACIÓN dentro de la Institución Educativa, ya que se considera un requisito previo para optar el grado de máster en Administración de la Educación.

Sin otro particular nos es grato suscribimos de Ud.

Particular que hago conocer para los fines pertinentes.

De Ud. muy atentamente
"EDUCAR ES REDIMIR"

MSc. Elsa Saona Gómez
DIRECTORA

Dirección: Av. VIRGILIO DROUET FUENTES entre las Calles Juan Montalvo y Valdivia
Fono 2941 630 Email:escvirgiliodrouetfuentes@hotmail.com