



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA
MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023.**

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en
Administración de Empresas

AUTORA:

Bejarano Herrera Jennifer Anabel

TUTOR:

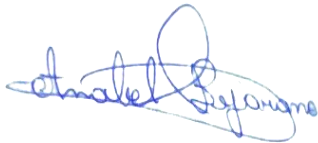
Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier

**LA MANÁ – ECUADOR
FEBRERO 2023**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Bejarano Herrera Jennifer Anabel, declaro ser autora del presente proyecto de investigación: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023, el siendo Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier, Tutor del presente trabajo de investigación: y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi a y sus representantes legales de posible reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Bejarano Herrera Jennifer Anabel
C.I: 050394914-1

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el Título:

LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023, de Bejarano Herrera Jennifer Anabel de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos –técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, febrero del 2023



Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier

C.I: 160050885-5

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueben el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas, por cuanto la postulante Bejarano Herrera Jennifer Anabel con el Título de Proyecto de investigación: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de sustentación del proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según las normativas institucional.

La Maná, febrero del 2023.

Para constancia firman:



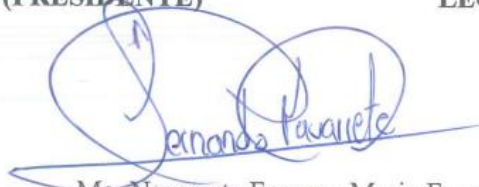
M.Sc. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio
C.I. 171231719-5

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



M.Sc. Bassante Jiménez Segundo Adolfo
C.I. 050129843-4

LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. Navarrete Fonseca Mario Fernando
C.I. 180435489-0

LECTOR 3 (SECRETARIO)

AGRADECIMIENTO

Expreso mi eterno agradecimiento a Dios por darme el don de la vida.

A mi querida institución Universidad Técnica de Cotopaxi y todos aquellos docentes que contribuyeron a mi formación académica.

Al Dr. Martínez Ortiz Fabián, por guía y orientación.

También plasmo mi agradecimiento especial al Director y cuerpo docente de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo por su amable colaboración.

Mil gracias

Anabel

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi querida familia, a ti amado esposo por demostrarme su cariño y apoyo incondicional y caminar junto a mí en los momentos felices y difíciles.

A mis amadas hijas por ser mi fuente de amor, alegría e inspiración para seguir superándome día a día.

Anabel

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI.

Autora: Bejarano Herrera Jennifer Anabel

RESUMEN

El proyecto de investigación se enfocó en analizar la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi. El estudio surge frente a la problemática: del desconocimiento de la importancia de la: poca motivación, falta de un sistema formal de incentivos, ambiente de trabajo poco favorable, espacio físico de trabajo inadecuado. Las causas del problema radican en el desconocimiento de la importancia de la motivación, no disponer de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad docente, infraestructura inadecuada, no contar con un sistema formal de incentivos. Para cumplir los objetivos se definió las categorías fundamentales de la motivación y el rendimiento laboral, los factores del rendimiento laboral, se entrevistó al director y docentes. Se propuso el diseño de estrategias motivadoras, mediante la introducción de pausas activas y la generación de espacios para la práctica de actividades físicas, para mejorar la dimensión de alimentación se sugirió fomentar la convivencia en las horas de receso, adecuar espacios de trabajo mediante mingas colectivas, realizar reuniones de socialización con los docentes. Adicionalmente se sugirió definir un sistema de reconocimientos basado en el desempeño laboral y capacitar al personal docente sobre la prevención de riesgos. Con el desarrollo de la propuesta se benefició al directivo y los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, evidenciando efectos positivos que favorecen a toda la comunidad educativa y dejan un precedente sobre la motivación en la labor docente.

Palabras claves: motivación, rendimiento laboral, docente, escuela

ABSTRACT

The research project focused on analyzing the motivation in the work performance of teachers at the Río San Pablo Basic Education School in La Maná Canton, province of Cotopaxi. The study arose from the following problems: lack of knowledge of the importance of motivation, lack of a formal incentive system, unfavorable work environment, and inadequate physical workspace. The causes of the problem lie in the lack of knowledge of the importance of motivation, not having the necessary resources for the development of the teaching activity, inadequate infrastructure, and not having a formal incentive system. In order to meet the objectives, the fundamental categories of motivation and work performance were defined, the factors of work performance were defined, and the director and teachers were interviewed. The design of motivational strategies was proposed, through the introduction of active breaks and the generation of spaces for the practice of physical activities, to improve the food dimension it was suggested to promote coexistence during recess hours, to adapt workspaces through collective mingas, to hold socialization meetings with teachers. In addition, it was suggested to define a recognition system based on work performance and train teachers on risk prevention. The development of the proposal benefited the management and teachers of the Río San Pablo Basic Education School, showing positive effects that favor the entire educational community and leave a precedent on the motivation of teachers.

Keywords: motivation, work performance, teacher, school

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvi
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
3. JUSTIFICACIÓN	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO:	4
4.1. Beneficiarios directos	4
4.2. Beneficiarios indirectos	4
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	5
5.1. Pregunta de investigación:.....	8
6. OBJETIVOS:.....	9
6.1. General	9
6.2. Específicos.....	9
7. ACTIVIDADES EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS	10
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA:.....	11
8.1. Antecedentes de estudio	11
8.2. Marco teórico.....	13
8.2.1. Motivación laboral.....	13
8.2.1.1. Elementos de la motivación.....	15
8.2.1.2. Factores de la motivación laboral	16
8.2.1.3. Tipos de motivación laboral	17
8.2.1.4. Características de la motivación laboral	19
8.2.1.5. Teorías de motivación	19

8.2.1.6.	Estrategias de motivación laboral.....	23
8.2.2.	Rendimiento laboral	25
8.2.2.1.	Importancia del rendimiento laboral.....	26
8.2.2.2.	Factores que pueden influir sobre el rendimiento laboral	27
9.	PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS	32
9.1.	Preguntas científicas	32
10.	METODOLOGÍAS	33
10.1.	Descripción del área de estudio/Grupo de estudio	33
10.2.	Enfoque y tipo de investigación	33
10.2.1.	Enfoque: Mixto.....	33
10.2.2.	Tipo de investigación	33
10.2.2.1.	Descriptiva.....	33
10.2.2.2.	Bibliográfica	34
10.3.	Definición y operacionalización de variables.....	34
10.3.1.	Definición de variables	34
10.3.2.	Matriz de operacionalización de las variables	35
10.4.	Procedimientos	36
10.4.1.	Población y muestra	36
10.4.1.1.	Población en estudio.....	36
10.4.1.2.	Tamaño de la población.....	36
10.4.2.	Métodos	36
10.4.2.1.	Método inductivo.....	36
10.4.2.2.	Método deductivo	37
10.5.	Técnicas de investigación.....	37
10.5.1.	Entrevista.....	37
10.5.2.	Encuesta.....	37
10.5.3.	Método de categorización o categorías de estudio	37
10.6.	Instrumentos de investigación	38
11.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
11.1.	Objetivo 2.	39
11.1.1.	Resultados de la entrevista efectuada al Director de la Escuela.....	39
11.1.2.	Resultados de las encuestas realizadas a los docentes.....	42
11.1.2.	Conclusiones y recomendaciones	82
11.1.3.	Detección de factores positivos y negativos.....	83

11.2.	Desarrollo de la propuesta	84
11.2.1.	Información general.....	84
11.2.2.	Justificación de la propuesta.....	84
11.2.3.	Objetivos.....	85
11.2.3.1.	Objetivo general	85
11.2.3.2.	Objetivos específicos.....	85
11.3.	Características generales de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo	85
11.3.1.	Origen de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.....	86
11.3.1.1.	Misión y visión	87
11.3.1.2.	Organigrama estructural de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.....	87
11.4.	Definición de las estrategias la motivación laboral mediante la matriz DAFO.	88
11.5.	Planes de acción para la aplicación de las estrategias de motivación.	90
12.	IMPACTO SOCIAL, TÉCNICO Y ECONÓMICO	95
12.1.	Impacto social	95
12.2.	Impacto técnico.....	95
12.3.	Impacto económico.....	95
13.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96
13.1.	Conclusiones	96
13.2.	Recomendaciones	97
14.	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO	98
15.	BIBLIOGRAFÍA.....	99
16.	ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Beneficiarios.....	4
Tabla 2. Objetivos y actividades.....	10
Tabla 3. Matriz de operacionalización	35
Tabla 4. Detalle población de la investigación e instrumentos	36
Tabla 5. Género	42
Tabla 6. Edad.....	43
Tabla 7. Nivel de estudios	44
Tabla 8. Tiempo de experiencia	45
Tabla 9. Problemas de salud.....	46
Tabla 10. Seguro médico	47
Tabla 11. Cobertura de necesidades de alimentación.....	48
Tabla 12. Tiempo destinado a alimentación.....	49
Tabla 13. Ambiente laboral con los directivos	50
Tabla 14. Trato con los compañeros.....	51
Tabla 15. Problemas con los padres de familia	52
Tabla 16. Accidentes en el desempeño de labor docente	53
Tabla 17. Casos de violencia en la institución.....	54
Tabla 18. Situación de inseguridad en el área de labores	55
Tabla 19. Aceptación en la institución	56
Tabla 20. Vocación por el trabajo docente.....	57
Tabla 21. Sentido de apropiación de los objetivos institucionales	58
Tabla 22. Valoración de las opiniones de los docentes	59
Tabla 23. Reconocimientos proporcionados por labor docente	60
Tabla 24. Valoración del trabajo por parte de los compañeros	61
Tabla 25. Programa de prevención de riesgos	62
Tabla 26. Prevención de riesgos en la escuela.....	63
Tabla 27. Empatía del Rector	64
Tabla 28. Estilo de liderazgo	65
Tabla 29. Trabajo en equipo	66
Tabla 30. Infraestructura de la Escuela	67
Tabla 31. Cuidado de la infraestructura de la Escuela	68
Tabla 32. Herramientas y materiales para realizar el trabajo	69

Tabla 33. Adecuación del sueldo mensual	70
Tabla 34. Salario cubre necesidades.....	71
Tabla 35. Puntualidad en los pagos	72
Tabla 36. Incentivos de la labor docente de parte del Ministerio de Educación	73
Tabla 37. Incentivo a la labor docente.....	74
Tabla 38. Incentivo a la labor docente.....	75
Tabla 39. Apoyo familiar.....	76
Tabla 40. Problemas de índole familiar.....	77
Tabla 41. Presencia de ruido en la institución educativa.....	78
Tabla 42. Presencia de malos olores en la institución educativa.....	79
Tabla 43. Problemas de humedad.....	80
Tabla 44. Frecuencia de Exposición al sol	81
Tabla 45. Detección de factores positivos y negativos.....	83
Tabla 46. Matriz FODA de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo	88
Tabla 47. Estrategias de FODA.....	89
Tabla 48. Plan de acción de las estrategias de motivación.....	91
Tabla 48. Cronograma y presupuesto de la implementación de las estrategias de motivación	93
Tabla 49. Presupuesto para la elaboración del proyecto	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Categorías de estudio	13
Figura 2. Modelo de básico de motivación	14
Figura 3. Elementos de la motivación	15
Figura 4. Factores de higiene.....	21
Figura 5. Factores del rendimiento laboral.....	27
Figura 6. Género.....	42
Figura 7. Edad	43
Figura 8. Nivel de estudios.....	44
Figura 9. Tiempo de experiencia	45
Figura 10. Problemas de salud.....	46
Figura 11. Seguro médico.....	47
Figura 12. Cobertura de necesidades de alimentación	48
Figura 13. Tiempo destinado a alimentación.....	49
Figura 14. Relación laboral con los directivos	50
Figura 15. Trato con los compañeros	51
Figura 16. Problemas con los padres de familia.....	52
Figura 17. Accidentes en el desempeño de labor docente.....	53
Figura 18. Casos de violencia en la institución	54
Figura 19. Situación de inseguridad en el área de labores.....	55
Figura 20. Aceptación en la institución	56
Figura 21. Vocación por el trabajo docente.....	57
Figura 22. Sentido de apropiación de los objetivos institucionales.....	58
Figura 23. Valoración de las opiniones de los docentes.....	59
Figura 24. Reconocimientos proporcionados por labor docente	60
Figura 25. Valoración del trabajo por parte de los compañeros.....	61
Figura 26. Programa de prevención de riesgos.....	62
Figura 27. Programa de prevención de riesgos.....	63
Figura 28. Empatía del Rector.....	64
Figura 29. Programa de prevención de riesgos.....	65
Figura 30. Trabajo en equipo.....	66
Figura 31. Infraestructura de la Escuela	67
Figura 32. Cuidado de la infraestructura de la Escuela	68

Figura 33. Herramientas y materiales para realizar el trabajo.....	69
Figura 34. . Salario cubre necesidades	70
Figura 35. Salario cubre necesidades	71
Figura 36. Puntualidad en los pagos.....	72
Figura 37. Incentivos de la labor docente de parte del Ministerio de Educación.....	73
Figura 38. Incentivo a la labor docente	74
Figura 39. Incentivo a la labor docente	75
Figura 40. Apoyo familiar	76
Figura 41. Problemas de índole familiar	77
Figura 42. Presencia de ruido en la institución educativa	78
Figura 43. Presencia de malos olores	79
Figura 44. Presencia de malos olores	80
Figura 45. Frecuencia de exposición al sol.....	81
Figura 46. Fachada frontal de la E.B Río San Pablo	86
Figura 47. Organigrama estructural de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.	88
Figura 48. Dimensiones de las estrategias de motivación.....	90

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Hoja de vida del Tutor	102
Anexo 2. Hoja de vida de la investigadora	103
Anexo 3. Árbol del problema	104
Anexo 4. Matriz de consistencia	105
Anexo 5. Formulario de preguntas para el desarrollo de la entrevista.	106
Anexo 6. Formulario de preguntas para el desarrollo de las encuestas	108
Anexo 7. Validación de los instrumentos de investigación: docente 1.	111
Anexo 8. Validación de los instrumentos de investigación: docente 2.	113
Anexo 9. Validación de los instrumentos de investigación: docente 3.	115
Anexo 10. Solicitud y aceptación para el desarrollo del proyecto	117
Anexo 11. Solicitud y aceptación para el desarrollo del proyecto	117
Anexo 12. Fotografías trabajo de campo.....	119
Anexo 13. Aval de traducción del Idioma Inglés	121
Anexo 14. Certificado del reporte del programa Urkund.....	122

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

La motivación y rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón la Maná, Provincia de Cotopaxi, 2023.

Fecha de inicio: octubre 2022

Fecha de finalización. febrero 2023

Lugar de ejecución Recinto el Toquillal, parroquia el Triunfo, Cantón la Maná, provincia Cotopaxi, zona 3, Escuela de Educación Básica Río San Pablo

Facultad que auspicia Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia Licenciatura en Administración de Empresas

Proyecto de investigación vinculado No aplica

Grupo de investigación

Equipo de trabajo Tutor de Titulación
Dr. Fabián Xavier Martínez Ortiz C.I: 1600508855
Investigadora
Jennifer Anabel Bejarano Herrera C.I: 0503949141

Área de conocimiento Educación comercial y administración

Línea de investigación Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación Estrategias administrativas, productividad y emprendimiento

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

En las organizaciones el talento humano es un factor clave para alcanzar los objetivos planteados, y en las instituciones educativas no son la excepción. No obstante, hasta la actualidad su gestión sigue presentando deficiencias. Con frecuencia los directivos no son conscientes del nivel de motivación laboral que poseen los docentes y creen que entre más presión generen, van a conseguir mejores resultados, pero en su mayoría sucede lo contrario. Considerando que toda persona sin motivación tiende a presentar inconvenientes que se manifiestan de diferentes formas conductuales y de resultados. De ahí la preocupación e interés por mejorarla, considerándolo como un conjunto de factores que se hallan implícitos en la institución educativa y en el entorno de los docentes. Tal situación converge en un ambiente laboral poco adecuado, que es señalado como una de las causas primordiales de la desmotivación.

El problema se situó en una institución educativa ubicada en el recinto “El Toquillal” del Cantón La Maná, de sostenimiento fiscal. El equipo humano de trabajo estuvo conformado por 1 directivo y 8 docentes que trabajan con 190 estudiantes. Desde hace varios años se presentaron una serie de dificultades: escaso sentido de pertenencia, poco compromiso de los docentes hacia la institución educativa, las tareas eran realizadas por obligación dando a notar un mínimo grado de iniciativa y dedicación. Es así, que en algunos casos llegan a incurrir en el incumplimiento de actividades propuestas.

En otras ocasiones, no cuentan con el material lúdico necesario para impartir clases, mismas que son desarrolladas con poco entusiasmo y prácticamente se genera una obligación. Además, es escasamente valorado el aporte de los docentes a la institución educativa a pesar de las limitaciones con la que tienen al realizar sus actividades. También, no disponían de un sistema formal de incentivos, incremento paulatino de actividades delegadas: funciones de rectorado, secretaría, inspección o proyectos educativos que comprenden actividades adicionales.

3. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a Napolitano (2018) los colaboradores son un pilar fundamental en el giro normal del negocio. Por esta razón, la motivación es importante porque permite un mejor desempeño en las actividades que realizan dentro de la institución. Detrás de cada acción existe una fuerza que impulsa y mueve a las personas a tener determinada actitud y comportamiento, desencadenada por factores internos o externos para alcanzar un resultado.

Acorde a Charleux y Loubat (2017) la motivación es un elemento fundamental del rendimiento laboral a nivel individual y grupal, el no prestar la debida atención trae consigo la pérdida de rendimiento, denotando falta de interés, apatía e incumplimiento de la labor docente. Tales dificultades se evidencian en la institución educativa objeto de estudio, por ello es necesario precisar la situación actual de aquellas variables para establecer soluciones a partir de las necesidades existentes.

Por lo tanto, es innegable que toda institución requiere motivar a sus colaboradores para que contribuyan a través de su rendimiento al logro de objetivos. Amado et al., (2020) corroboran lo indispensable que resulta buscar el compromiso y participación de los colaboradores en la toma de decisiones, definir canales de comunicación, proporcionarles responsabilidades, incentivos y satisfacción laboral, beneficiarlos con conocimiento en aplicación de nuevas tecnologías ya que, a futuro resulta provechoso tanto, para los docentes como la institución educativa. Tal argumento es compartido por Fernández (2018) que además califica a la motivación como el detonante para mejorar el rendimiento del talento humano. La utilidad práctica se evidenció a través de la propuesta elaborada en función de la realidad y necesidades de la institución educativa, principalmente de los docentes a quienes se planteó motivar a través de diferentes iniciativas para ser implementadas oportunamente para contribuir al mejoramiento del rendimiento laboral, que a su vez mantiene relación directa con la calidad del servicio educativo que se entrega a los estudiantes. La novedad científica radicó en el valor de la información obtenida como parte de los resultados, que permitió visibilizar a los docentes más allá de su profesión, situándose como seres humanos susceptibles a factores intrínsecos como extrínsecos.

Los principales beneficiarios de la investigación fueron: El Director, 7 docentes, 190 estudiantes y padres de familia, puesto que, se brindará un notable aporte para optimizar el ambiente de trabajo en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, que permitió motivar a

los docentes y mejorar su rendimiento laboral y con ello la calidad de servicio de educación que se ofrece a los estudiantes (Dirección Distrital 05D02, 2020). El estudio tuvo trascendencia pues permitió promover investigaciones posteriores acerca de la motivación y el rendimiento laboral en otras instituciones educativas, en vista que, se provee información y metodología para abordar dicha problemática, que constituyó un precedente para introducir cambios positivos en un ámbito de suma importancia para la colectividad en general como es la educación. Considerando tales implicaciones, se realizó el presente estudio para contribuir al mejoramiento del desempeño laboral en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO:

A través de la realización del presente estudio de la motivación y rendimiento laboral se benefició de forma directa e indirecta a varios involucrados, a continuación, se detalla:

4.1. Beneficiarios directos

El directivo se vio beneficiado al poder contar con un equipo de docentes motivados, que se refleja en un mayor compromiso en el cumplimiento de su labor a nivel de planificación y en las aulas. Los 7 docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo percibieron los beneficios a través de las estrategias orientadas hacia el mejoramiento de su rendimiento laboral, considerando los factores internos y externos de la institución. De este modo se benefició directamente a 190 estudiantes y 150 padres de familia a través de la prestación de un servicio de educación con mayor calidad.

4.2. Beneficiarios indirectos

La motivación trasciende sobre el rendimiento laboral y por ende sobre el funcionamiento general de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, de modo indirecto la realización de la investigación contribuyó a la comunidad del recinto El Toquillal y Distrito de Educación La Maná 05D02.

Tabla 1. Beneficiarios

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
1 director	La comunidad del Recinto El Toquillal
7 docentes	Distrito de Educación La Maná 05D02
190 estudiantes	
150 padres de familia	

Elaborado por: La investigadora

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

El capital humano es el factor clave para alcanzar los objetivos planteados, y las instituciones educativas no son la excepción. No obstante, hasta la actualidad su gestión sigue presentando deficiencias que impiden su adecuado rendimiento, Rodríguez et al. (2020) acorde con los resultados de su investigación efectuada en México, con frecuencia los directivos no son conscientes del nivel de motivación laboral que poseen los colaboradores y creen que entre más presión generen, van a conseguir mejores resultados, pero en su mayoría sucede lo contrario, puesto que los colaboradores llegan a experimentar frustración y hasta estrés.

De mismo modo, León (2017), en su estudio titulado “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipal distrital de la Cajay Huari, año 2017”, desarrollado en Perú, abordó la problemática de desmotivación entre trabajadores y funcionarios, cuya causa se atribuye a algún factor económico, organizacional, social o cultural. La metodología utilizada tuvo un enfoque mixto, el tipo de investigación fue no experimental, transversal, correlacional, la técnica que se aplicó para la recolección de información fue la encuesta, misma que se orientó a una población de 44 colaboradores.

Los resultados arrojaron que el 61% de los colaboradores se sentían desmotivados, siendo que el ambiente laboral poco adecuado e inestabilidad fueron señalados como la causa primordial, debido a esto las empresas deben de detectar las necesidades e intereses de los trabajadores, para diferenciar que los motiva a tener un mejor desempeño y aumentar su productividad. En este sentido Amado et al., (2020) en su estudio afirma que toda empresa necesita motivar a sus trabajadores para que de esta manera su rendimiento laboral sea exitoso. Abordar la desmotivación es lograr que los colaboradores se sientan parte de la organización, y tengan un mayor nivel de compromiso.

Considerando que una persona motivada tiende a realizar las actividades correspondientes a su cargo de mejor manera, la motivación es un aspecto fundamental en el ámbito laboral, por el contrario, la desmotivación, puede conducir a un bajo nivel de compromiso, incumplimiento de actividades propuestas y un clima laboral poco favorecedor.

Velásquez (2021) en su estudio “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil”, detectó problemas en los procesos asociados a la desmotivación del personal, llevando a la insatisfacción del usuario final. Los

resultados revelaron que los factores de mayor influencia sobre la motivación de los colaboradores eran: sentido de pertenencia, estimación-logro, responsabilidad, contexto y liderazgo. Finalmente, se verificó que al tener un mayor nivel de motivación también se incrementa el rendimiento laboral. Hasta la actualidad gran parte de instituciones educativas no han reparado sobre la importancia de la motivación para obtener un buen rendimiento en los colaboradores, razón por la cual ha sido mínimamente estudiada, y menos se ha realizado gestión para incrementarla.

Para Fernández (2018) en su estudio titulado: estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018, argumenta que en la institución educativa los docentes por lo general inician sus actividades con entusiasmo, no obstante, pierden las ganas e ímpetu y su desempeño empieza a disminuir, no está motivado en realizar sus funciones, le da igual, no se pone metas ni objetivos, de ahí la preocupación e interés por estudiar dicha problemática. En la parte de resultados se diagnosticó que la motivación laboral en los colaboradores en SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, 2018) es baja por falta de reconocimientos, el actual plan de reconocimientos no tiene impacto hacia los colaboradores, por lo tanto, se propone implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los colaboradores de dicha institución.

En el Cantón La Maná se identificaron 54 instituciones educativas distribuidas en tres circuitos territoriales: circuito La Maná: 05D02C02_03 que comprende un total de 28 establecimientos, circuito Pucayacu: 05D02C01 a está conformado por 9 establecimientos y el circuito Guasaganda 05D02C01_b comprende 12 establecimientos, los cuales ofrecen el servicio de educación general básica hasta el bachillerato (Dirección Distrital 05D02, 2020).

De la totalidad de establecimientos 46 son de sostenimiento fiscal, 3 son fiscomisionales y 5 son particulares. Hasta el año lectivo 2019-2020 en las 54 instituciones educativas se registró 15.312 estudiantes correspondientes a educación regular y 972 en la modalidad de educación orientada a Jóvenes y Adultos. En relación a la educación de niveles iniciales 14 establecimientos educativos fiscales y 2 particulares atienden dicha necesidad. La educación general básica es brindada por 53 instituciones y el bachillerato general unificado en ciencias y técnico es cubierto por 11 instituciones educativas.

La Escuela de Educación Básica Río San Pablo, creada el 3 de octubre de 1972 con Código AMIE 05H00262, es una institución educativa ubicada en el recinto “El Toquillal” del Cantón

La Maná, es de sostenimiento fiscal en la cual prestan sus labores 1 directivo y 7 docentes, que trabajan con 190 estudiantes. Desde hace varios años se presentan una serie de dificultades: los docentes con frecuencia no cuentan con el material para impartir sus clases, mismas que fueron desarrolladas con poco entusiasmo, prácticamente por cumplir con la obligación correspondientes.

Es decir, se evidenció desmotivación en el personal docente, al no sentir que su aportación a la institución educativa sea relevante, pues no disponían de un sistema formal de incentivos, sumado al incremento paulatino de actividades delegadas como las funciones de rectorado, secretaría, inspección o proyectos educativos que comprenden actividades adicionales, al desempeñarlas el docente tiene más trabajo, pero sigue percibiendo el mismo sueldo.

La investigación se realizó para dar respuesta a una necesidad existente en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, que fue la desmotivación y bajo rendimiento laboral de los docentes, lo que generó efectos negativos en el ambiente de trabajo como el bajo nivel de compromiso de los docentes, incumplimiento de actividades en tiempos establecidos e insatisfacción y quejas de los padres de familia.

A continuación, se describen las causas que generan la problemática expuesta:

Una de las causas primordiales fue el desconocimiento de la importancia de la motivación por parte de los docentes, aspecto que puede ser generado por el bajo índice de capacitaciones por parte de las autoridades de la escuela y las autoridades distritales sobre temas motivacionales.

No se reconoce la labor docente, porque en su mayoría desconocen el esfuerzo y los estudios que requieren, grandes esfuerzos para aprobar los concursos para obtener los nombramientos y en muchos casos los sueldos no compensan los gastos económicos y emocionales que implica.

Otra causa importante de resaltar es el desinterés del Gobierno Nacional, específicamente del Ministerio de Educación, que ha dejado relegados muchos aspectos para mejorar la calidad de vida de la comunidad docente, es decir existe desinterés por mejorar la condición el personal.

No contar con un sistema formal de incentivos es otra causa que adolecen los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, tanto de las autoridades cantonales como de forma interna en la institución, quizá siendo un generador del mismo sea el desconocimiento de los beneficios de este factor para la motivación laboral.

Ambiente poco favorable para el desarrollo de las actividades de los docentes, esto porque se aprecia una infraestructura desgastada, exposición a ruidos, en los momentos del receso exposición a la lluvia y el sol en las horas del sol.

Capacitaciones repetitivas que no responden a las necesidades de la formación docentes, especialmente se aprecia poco énfasis en la parte emocional de los docentes, tanto en la plataforma me capacito como Pro futuro.

Espacio físico de trabajo poco adecuado y déficit de infraestructura que permita desarrollar las labores educativas de manera idónea, es decir las aulas son reducidas, expuestas a la humedad y el bullicio de los estudiantes de las otras aulas.

Entre los efectos generados por las causas especificadas se consideran relevantes las siguientes:

Docentes desanimados y con escaso entusiasmo, al desempeñar las actividades correspondientes a su cargo, eso es preocupante porque este estado de ánimo puede ser transmitido a los estudiantes y generar efectos adversos también en su estado de ánimo también.

Bajo nivel de compromiso de los docentes hacia la institución educativa esto como efecto de las causas anteriores, sintiéndose poco valorados en varios aspectos motivacionales y por ello no entregan el 100% de su esfuerzo.

Incumplimiento de las actividades en los tiempos establecidos, como efecto de sentirse desanimados, bajo nivel de capacitaciones y el bajo apoyo de los padres de familia y bajo nivel de comunicación con la parte directiva.

Insatisfacción de los padres de Familia, debido que no se encuentran satisfechos con la labor docentes, sin conocer las verdaderas causas que pueden estar atravesando los docentes, sino más bien constituyen otra fuente de estrés con sus continuos reclamos.

5.1. Pregunta de investigación:

¿De qué forma la motivación influye en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo?

6. OBJETIVOS:

6.1. General

Analizar la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.

6.2. Específicos

Definir las categorías fundamentales de la motivación y el rendimiento laboral para la sustentación científica de las variables.

Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo para la definición de los más influyentes.

Proponer estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

Tabla 2. Objetivos y actividades

Objetivos específicos	Actividades	Resultado de la actividad	Descripción de la actividad
Definir las categorías fundamentales de la motivación y el rendimiento laboral para la sustentación científica de las variables.	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de información en fuentes secundarias. • Realización de antecedentes. • Fundamentación de variables. 	Fundamentación científico técnica de las variables motivación y rendimiento laboral.	Revisión literaria sobre la motivación en fuentes bibliográficas.
Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo para la definición los más influyentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de la técnica de recopilación de información. • Diseño de cuestionario. • Aplicación de encuesta • Análisis de resultados. 	Información de los factores que influyen en la motivación y el rendimiento laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.	Aplicación de la encuesta a los docentes utilizando el cuestionario como instrumento.
Proponer estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las estrategias. • Definición de estrategias. • Presentación de estrategias 	Estrategias que permitirán mejorar la motivación y rendimiento en los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.	Desarrollar las estrategias de motivación a través de planes de acción.

Elaborado por: La investigadora

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA:

8.1. Antecedentes de estudio

Antecedente investigativo 1. La Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de Pregrado de la Universidad Ignacio Loyola de Lima 2020.

El estudio se realizó con el objetivo de determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de Pregrado de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima 2020, considerando atributos como género, edad, años de servicio, especialización y estado civil. En cuanto a la metodología, se mantuvo un enfoque cuantitativo, con prevalencia del tipo de investigación correlacional, el diseño no experimental transversal. Los métodos empleados fueron analítico, deductivo e inductivo para el procesamiento de información que se obtuvo de la aplicación de dos formularios psicométricos y como instrumento el test que estuvo compuesto por 63 afirmaciones, que se aplicó a una muestra de 121 docentes. Los datos obtenidos fueron representados mediante herramientas de estadística descriptiva, se realizó cálculos estadísticos para la verificación de la hipótesis recurriendo al chi cuadrado. Los resultados dieron a conocer que la motivación de los docentes se encuentra en un grado medio, razón por la cual se formularon una serie de recomendaciones orientadas a mejorar dicha situación (Riera, 2021).

Antecedente investigativo 2. Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación.

El estudio fue desarrollado por Castillo (2021) su objetivo general fue determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del sector público pertenecientes al Distrito 02D02 Chillanes, uno de los aspectos que justificó su realización fue asimilar la importancia de la función del docente por su contribución al desarrollo y superación de los estudiantes y la sociedad en general.

El investigador adoptó un enfoque mixto, el enfoque cualitativo que permitió la caracterización de la realidad problemática partiendo de las opiniones y criterios de los docentes, obteniendo información a través de la aplicación de la entrevista, mientras que el enfoque cuantitativo se reflejará en la determinación de la relación estadística entre las variables, tomando datos arrojados por la encuesta, los cuales fueron tabulados y procesados con la ayuda del programa

SPPS, generando tablas y gráficos estadísticos. Para recolectar la información fue necesario diseñar un cuestionario con 24 preguntas de selección múltiple, acerca de la motivación, 4 sobre descripción sociodemográfica, 14 sobre motivación y 6 se enfocaron en el desempeño laboral de los docentes. La población estuvo formada por 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chillanes. Se concluyó que los factores predominantes en la motivación de los docentes fueron el reconocimiento a su labor, remuneraciones e infraestructura y materiales para el desarrollo del trabajo docente. Los cálculos realizados arrojaron un valor en el estadístico del Chi cuadrado de Pearson de 43,289 superior a 26,296, conllevando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que denotó la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la provincia de Cañar.

Antecedente 3. Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria

El estudio desarrollado por Gallardo (2017) tuvo por objetivo general establecer la influencia de la motivación en el desempeño del personal docente del colegio La Divina Providencia para proponer lineamientos técnicos de motivación para mejorar el desempeño laboral docente, el cual se planteó frente a la problemática de no contar con una infraestructura óptima como la de un colegio privado, ni tampoco comunicación asertiva, además se percibe desmotivación al no ser tomadas en cuenta las necesidades de los trabajadores, ni de sentirse incentivados por el ente rector en materia educativa. En relación a la metodología el estudio tuvo un diseño no experimental transversal, se situó como descriptivo y explicativo porque se orientó a la determinación de las relaciones causa-efecto entre las variables de estudio. La población estuvo conformada por 31 docentes, la encuesta se realizó de forma censal. Los resultados evidenciaron que la motivación influye sobre el desempeño en los docentes del colegio La Divina Providencia: el modelo estadístico arrojó un coeficiente de determinación de 0.941, reflejando que el desempeño docente queda explicado en un 94.1 por ciento por las variables explicativas según el modelo lineal considerado.

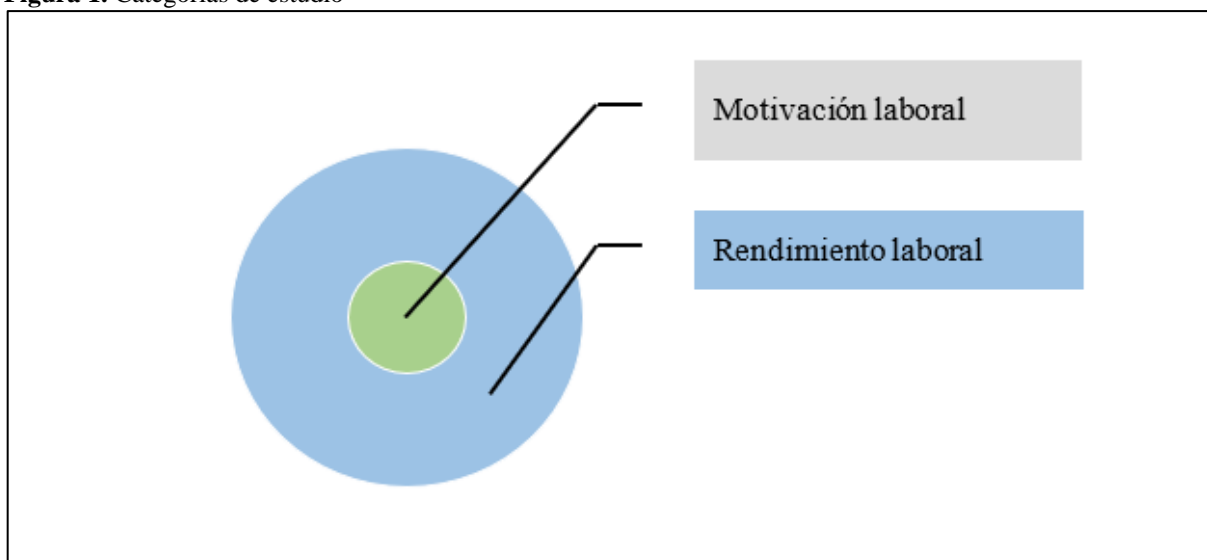
Antecedente 4. Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar

La investigación se orientó al cumplimiento del objetivo general de analizar la motivación y el desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca Extensión Cañar, se realizó frente a una problemática en el ambiente de trabajo que deja efectos notorios en la prestación del

servicio de educación. La población objeto de análisis estuvo formada 35 docentes y 15 colaboradores del área administrativa que laboran en la institución. Se recopiló información mediante una encuesta de 27 preguntas con opciones de respuesta en escala de Likert. Los resultados determinaron la existencia de compromiso de los trabajadores con la universidad, cuentan con un sistema de incentivos que reconoce y recompensa los roles de cada colaborador acorde a su perfil, no obstante, en la organización del trabajo se evidencian deficiencia relacionadas con la carga tanto laboral como horaria de los trabajadores, en lo que respecta a sus afirmaciones en cuanto al trabajo en horas extras y fines de semana (Tacuri y Orbe, 2021).

8.2. Marco teórico

Figura 1. Categorías de estudio



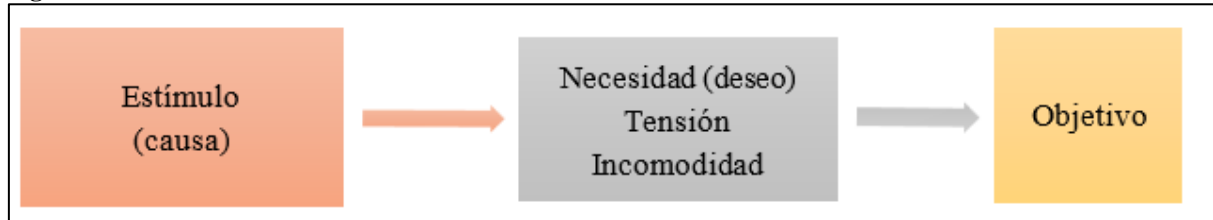
Elaborado por: La investigadora

8.2.1. Motivación laboral

Según Fernández (2018) el término motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo. Macías y Vanga (2021) definen aquel término como la capacidad que posee una empresa u organización de involucrar al personal para dar el máximo rendimiento y alcanzar los objetivos empresariales propuestos, indudablemente constituye un cambio cualitativo a la hora de realizar cualquier labor al vincularse estrechamente con el ambiente de trabajo, la proactividad y compromiso coadyuvan notablemente a contar con talento humano motivado, involucrado que sume en el cumplimiento de las actividades diarias y por consecuencia contribuya a alcanzar mejores resultados. No obstante, si son precarios disminuirán o acabaran con su satisfacción; estos factores constituyen:

el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, las aspiraciones, la responsabilidad, el crecimiento profesional y ascenso en los cargos ocupados por el empleado.

Figura 2. Modelo de básico de motivación



Fuente: Fernández (2018).

El término motivación acorde a Lagos (2015) deriva de la raíz latina *motivus* o *motus* que significa causa del movimiento, llegando a definirse como la voluntad o inclinación que se encuentra en una persona y lo lleva a satisfacer una necesidad, generando o sumando el impulso vital para ponerse en acción. En esencia la conducta humana está direccionada a lograr algo, así el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, porque se siente partícipe de ellos y los ha arraigado como suyos. La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinado motivos”. “El termino motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo, en síntesis, la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. (Rodríguez et. al, 2020).

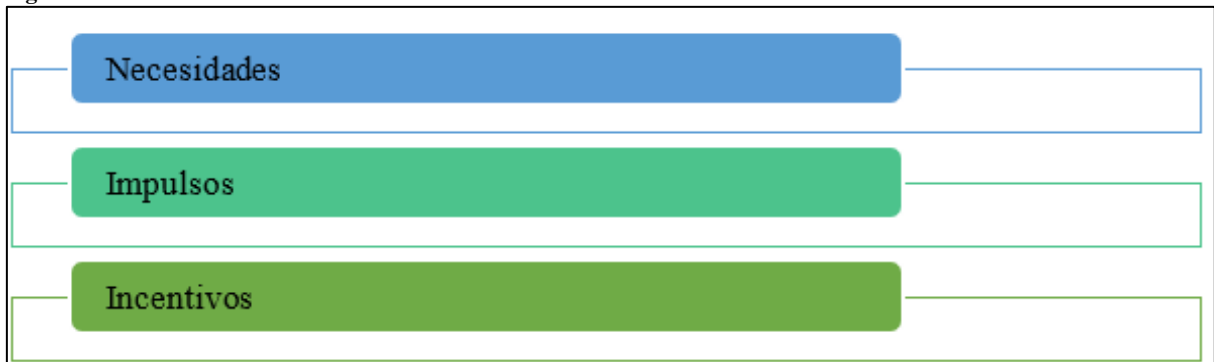
En consecuencia, la motivación laboral no se limita a estados de ánimo internos que impulsan inmediatamente el comportamiento en función de la aparición de la necesidad, se trata de una compleja conjunción de procesos psíquicos que están en continuo cambio obedeciendo a factores internos y externos, así su potencial dinámico se relaciona con un contenido significativo para el colaborador que se estructuran en valoraciones, conceptos y reflexiones que producen una carga emocional en los colaboradores. La conducta motivada necesita de la voluntad del sujeto, en el ambiente laboral el desempeño de un individuo depende de un motivo, el cual permite el plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar. En la medida que se identifiquen estos motivos, incentivar y dirigir, a los colaboradores los llevará a aportar más a su trabajo, sino solo pensar en la remuneración económica. Así las fuerzas motivadoras son individuales y variables.

8.2.1.1. Elementos de la motivación

De acuerdo a Tejada (2020) esencialmente la motivación se encuentra formada por todos aquellos elementos capaces de mantener, provocar y direccionar la conducta hacia un objetivo, por ello es un tema de gran relevancia en las empresas, si se pone en práctica se pueden obtener mejores resultados y los trabajadores podrán aumentar su producción. En el ámbito laboral el término motivación hace referencia a la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos hacia la consecución de objetivos organizacionales, condicionadas por la satisfacción de una necesidad individual específica, el caso del término necesidad hay que señalar que hace referencia a un estado interno de la persona que influye en que esta ejecute ciertas y determinadas acciones que les resulten más atractivas, plantea que constituye un proceso de gran importancia que ha repercutido directamente tanto en las investigaciones científicas como en la gestión organizacional. En materia de motivación laboral se han efectuado un gran número de teorías a lo largo de la historia, todas con la finalidad de encontrar la clave definitiva de la motivación de modo que sus elementos difieren de autor en autor.

Lagos (2015) señala que la concepción tradicional concibe a la necesidad y el incentivo como los elementos primordiales, y los describen de la siguiente forma:

Figura 3. Elementos de la motivación



Fuente: Agut y Carrero (2017).

Necesidades: es una sensación causada por la idea de carencia o falta de algo, en este sentido el ser humano presenta una serie de necesidades tales como alimentación, salud, seguridad, aceptación, reconocimiento, etc. **Impulso:** es una acción que pone en movimiento algo, se definen como vehículos que son de utilidad para aliviar las necesidades. **Incentivos:** es un mecanismo de impulso para final del ciclo de la motivación está el incentivo, que se define como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. En consecuencia, es necesario que en las empresas se realicen diagnósticos para detectar qué elemento de la motivación se

encuentra en déficit con el fin de plantear estrategias que permitan contrarrestarla, de modo que no repercuta negativamente sobre los resultados del desempeño de sus colaboradores, de no ser así sus consecuencias podrían traducirse en problemas organizacionales que a largo plazo impiden el cumplimiento de objetivos (Velásquez, 2021).

8.2.1.2. Factores de la motivación laboral

Trabajar en la motivación del talento humano acorde a Aristondo (2019), requiere del abordaje de un conjunto de factores interrelacionados entre sí, dicha relación implica: las características personales de los trabajadores, las tareas que desempeñan y los sistemas organizacionales que afectan en el entorno laboral. En la actualidad el departamento de recursos humanos de cualquier organización, tiene una actividad sumamente importante, ya que incide de muchas formas, es decir, recursos humanos prácticamente establece contactos directo e indirecto con todos, ya que a través de los servicios que ofrece tiene una vinculación en su comportamiento, tanto normativo, formativo y humano. La comprensión de tales factores según Salazar y Bello (2021) considera que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos. Es decir, si un directivo consigue motivar a un trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales, por ende, va a conseguir sus objetivos personales.

Los factores que actúan como motivadores están expuesto a constante evolución, a lo largo del tiempo conforme han sido cubiertas sus necesidades y deseos, en cierto momento o circunstancia un factor podría tener mayor relevancia, no obstante el mismo perdería valor o urgencia al estar en un momento distinto; por lo tanto, para motivar al personal habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que le interesan obtener mediante el desarrollo de su trabajo, sin dejar de lado los factores extrínsecos que también juegan un rol preponderante en el comportamiento y conducta del talento humano. En consecuencia, se puede distinguir entre factores controlables y no controlables por la empresa, reconociendo aquello es necesario que la empresa gestione adecuadamente sus estrategias para motivar a su personal porque de ellos dependen los resultados que se obtenga, siendo quienes realizan las actividades de la empresa u organización (Pizarro et al. 2019).

8.2.1.3. Tipos de motivación laboral

A continuación, se describen los principales tipos de motivación existentes:

Motivación intrínseca

Se trata de aquel tipo de motivación que conlleva a la satisfacción de las necesidades superiores, es decir: sociales, de estima y de autorrealización; su denominación se encuentra en proporción directa con características de contenido y ejecución del propio trabajo sobresalen la autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades, el reconocimiento recibido de los demás y la valoración por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. La motivación intrínseca es, por tanto, una poderosa herramienta para superar algunas de las barreras que dificultan la transmisión de conocimiento entre los individuos. En concreto, la motivación intrínseca favorece el desarrollo de grupos informales al margen de las estructuras formales, lo cual permite la rápida resolución de problemas, la transferencia de las mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias y conocimiento tácito, es decir aquel que no está documentado y se adquiere de forma innata (Aguirre, et al. 2021).

La motivación intrínseca según Peña y Villón (2017) se encuentra bajo el control del individuo ya que se va relacionar con su quehacer y su desempeño, está vinculada al contenido del cargo, a las tareas, los quehaceres y las obligaciones relacionados con el cargo en sí. Chambi (2018) añade que tales aspectos pueden representar un efecto duradero de satisfacción y un aumento en la productividad hacia los niveles de excelencia. Todo ello pone de manifiesto la considerable influencia que la motivación intrínseca ejerce sobre la transmisión de conocimiento, al mejorar la predisposición del individuo a poner en común su conocimiento con otros miembros de la organización, facilitando así los procesos de aprendizaje, aspecto que resulta vital en un momento en el que la habilidad para aprender más rápido que los competidores puede ser la única ventaja sostenible. En esencia este tipo de motivación se da en el talento humano cuando se enfocan a la satisfacción de las necesidades internas, el colaborador realizará su trabajo por lo gratificante que le resulta, es decir que indica el nivel de interés de un individuo. La motivación extrínseca en sí no es controlable, se basa en una serie de necesidades psicológicas a las que se atribuyen los procesos de iniciación, persistencia y renovación de la conducta respecto a la carencia de fuentes extrínsecas.

Motivación extrínseca

Este tipo de motivación, según menciona Pizarro et al., (2019) difiere por su tendencia o inclinación a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las remuneraciones económicas monetarias, o en especie o las características del contrato laboral. Se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público. Torres y Cantú (2020) añaden que la motivación extrínseca se genera al despertar el interés motivacional de los colaboradores a través de recompensas externas. Los empleados se encuentran extrínsecamente motivados cuando son capaces de satisfacer sus necesidades de forma indirecta, especialmente, por medio de las compensaciones monetarias. Es bastante probable que un mayor énfasis en las recompensas monetarias comience a atraer individuos que valoren en mayor medida la riqueza materia, en consecuencia, sería conveniente conjugar ambos tipos de motivación para ofrecer un valor agregado a los empleados, que no solo se enfoque en la parte monetaria.

La motivación extrínseca, acorde a Ruiz, (2021) se refiere a aquel conjunto de acciones del ambiente capaces de inferir sobre la conducta y comportamiento de los colaboradores, se presentan en forma de recompensas, premios o componentes que son controlables y puede ser gestionados por la empresa, en consecuencia, la principal diferencia entre los dos tipos de motivación estriba de dónde proviene la fuerza que mueve a una persona a tener ciertas conductas (Agut y Carrero, 2017).

En el caso de la motivación intrínseca tiende a factores internos tales como: curiosidad, satisfacción, necesidades e intereses, mientras que lo extrínseco responde a recompensas, reconocimiento, presión social, castigo, es decir, no por satisfacción del accionar en sí mismo. La motivación extrínseca se considera como el conjunto de recompensas monetarias, bien directas -pago de salarios, incentivos, complementos por méritos- o indirectas -tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo. Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización.

8.2.1.4. Características de la motivación laboral

De acuerdo a Tejada (2020) la motivación laboral presenta una serie de características, que denotan claramente su esencia: Jerarquía: En circunstancias particulares la motivación por alimentarse, va a resultar mucho más fuerte que tomar agua, no quiere decir que una sea más importante que otra, por el contrario, frente a otras podrían perder o ganar jerarquía; dicha característica implica descubrir la importancia que algunos motivos tienen. Orientadora: involucra la existencia de un motivo o razón detrás de cada comportamiento o conducta, la representación del objeto meta mueve hacia determinado rumbo. Tal como en física los vectores enfocan en cierta dirección, en psicología los motivos también determinan un horizonte.

Lo cíclico se trata de un continuo proceso, en que las etapas que la conforman reinician frecuentemente, la necesidad surge o genera actividad, así mismo produce nuevas necesidades. Por ejemplo, el desarrollo de una actividad en particular trae consigo ciertas inquietudes e intereses derivados, determinando así un ciclo. Impulsadora: adoptando el ejemplo analógico de los vectores, los motivos tienen una fuerza, en aquel sentido dos motivos con diferentes rumbos van a establecer el accionar del colaborador, tales conflictos encuentran solución en función de la trascendencia otorgada y la jerarquía de valores de la persona. La motivación resulta compleja al surgir nuevas necesidades cualitativas superiores a las existentes en función del desarrollo personal, por tanto, se concluye que los colaboradores se encuentran en constante proceso de auto construcción (Ruiz, 2021).

8.2.1.5. Teorías de motivación

Existen diferentes teorías cuyo propósito es explicar qué mueve al ser humano a actuar de una u otra forma:

Teoría de las necesidades de Maslow

Una de las teorías de motivación más aceptadas es la de Abraham Maslow, basada en la jerarquía, tal autor organizó las necesidades estableciendo niveles, en la base de la pirámide ubicó las necesidades vitales y posteriormente siguió asignándolas hasta llegar a la parte más alta donde se encuentran necesidades secundarias asociadas al intelecto (Adauto, 2016). A continuación, se detalla en qué consisten cada uno de los grupos de necesidades, expuestos por Maslow: Necesidades básicas: En aquel contexto las necesidades básicas o fisiológicas determinan la supervivencia de las personas comprenden: alimentación, vivienda, vestimenta,

descanso, salud si dichas necesidades no son satisfechas el organismo no puede funcionar de forma adecuada y pasar a los siguientes niveles. Necesidades de seguridad: son fundamentales para vivir involucra un trabajo e ingresos, contar con ahorros para hacer frente a eventualidades, adquisición de seguros, mantener una vida equilibrada, entre otros aspectos que proporcionan estabilidad. Necesidades de filiación: son conocidas también como sociales, constituyen la inclinación y voluntad por ser parte de un grupo y sentirse aceptado dentro de aquel (Agut y Carrero, 2017).

Necesidades de estima: dentro de este peldaño se distingue entre estima personal que contempla: dignidad, dominio, independencia, logros; y por otro lado está el reconocimiento, estatus y prestigio. Necesidades de autorrealización: involucra el despliegue del potencial y realización personal, buscar el crecimiento y las mejores experiencias, que enriquezcan y satisfagan la vida de un ser humano, llevándolo a convertirse en todo lo que podría ser. Se determina que la pirámide de Maslow es una teoría que busca explicar que el comportamiento de las personas se da como resultado de las necesidades, es decir que se ve impulsado a cubrirlas, empezando por aquellas que son indispensables para subsistir, una vez satisfechas las primeras pasan a las siguientes, es decir que mantienen una dinámica secuencial. Estos planteamientos son tomados en consideración dentro del campo laboral para establecer planes de motivación (Fernández, 2018)

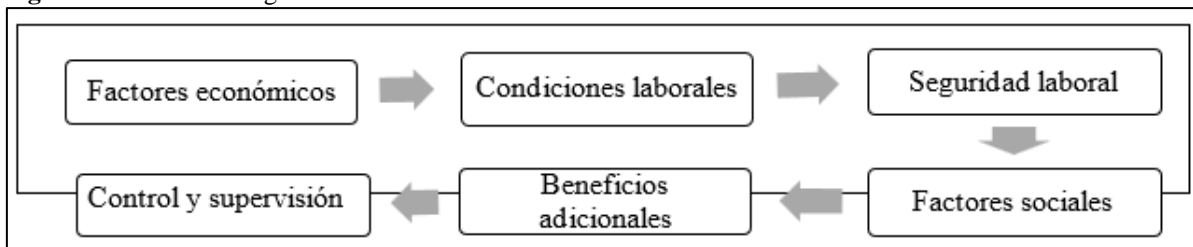
Teoría de los factores de Herzberg

Esta teoría fue propuesta en 1959 por Frederick Herzberg, quien se mostró sumamente interesado en la motivación y la satisfacción laboral. Sus planteamientos los sostuvo basándose en un estudio, que involucró a un grupo de personas a las cuales se cuestionó acerca de sus experiencias positivas y negativas. Los resultados denotaron que los aspectos que generan satisfacción son totalmente diferentes a aquellos agentes laborales que causan sensación de bienestar. Dicha teoría fue concebida en el ámbito empresarial por medio de herramientas de investigación, las personas se auto perciben en un ambiente laboral acorde sus gustos en la empresa en que laboran y, los aspectos que prevalecen usualmente son la condición de trabajo, la comunicación interpersonal (Pizarro et al., 2019). Asimismo, se puede corroborar que estos aspectos que desalientan a las personas son distintos a los factores que motivan a los colaboradores, los cuales se dividen en dos factores:

Factores higiénicos

Esta teoría afirma que persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentará un resultado atractivo para el individuo. Los factores se clasifican en dos tipos: de higiene que se destina a evitar el dolor o sufrimiento de los colaboradores, se relacionan con las necesidades vitales establecidas por Maslow y forman parte del ambiente de trabajo. Dentro de los factores de higiene se encuentran: factores motivadores: los factores motivadores de acuerdo a la teoría de Vroom son los siguientes: El primer factor de la teoría de Herzberg es la motivación, se refiere a los factores intrínsecos, satisfactores o de contenido (Fernández, 2018).

Figura 4. Factores de higiene



Fuente: Nolasco (2017)

Teoría de las expectativas Vroom

De acuerdo a Peña y Villón (2017) en esta teoría se expone que la expectativa está representada por la convicción del colaborador de que su esfuerzo en el trabajo producirá el efecto deseado, así as personas son motivadas para trabajar por las recompensas que recibirán. Sin embargo, una recompensa que parezca fuera de alcance será automáticamente indeseable, esto explica porque algunas personas no se esfuerzan en el caso que las remuneraciones se basan en la antigüedad. Los elementos que se conjugan en la teoría de Vroom son los siguientes: expectativas: se refiere a la relación esfuerzo-rendimiento, por lo tanto, la percepción del individuo es que el esfuerzo que presentará dará como resultado el logro del desempeño; la fuerza: vínculo existente entre el desempeño y la recompensa, el nivel en que el colaborador considera desempeñarse en particular, convirtiéndose en un medio para alcanzar el resultado esperado. La valencia es la atracción que puede derivar en la recompensa, la relevancia que se otorgue al resultado o recompensa posible que se puede lograr en el trabajo.

Por su parte Pizarro, et al., (2019) añaden que la motivación de los colaboradores en cierta medida puede verse influenciada, mientras que el valor se asocia a la preferencia de un

individuo por un resultado y la expectativa es la probabilidad de que una acción particular genere un resultado esperado, dicha noción traducida a una fórmula expone que la fuerza de la motivación del colaborador en una situación determinada, ante la cual se aspira alcanzar algo en concreto, es el resultado del valor que la persona atribuye a la recompensa multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán a la consecución de la meta.

Teoría de las tres necesidades

David McClelland formuló la teoría de tres necesidades, que afirman la existencia de necesidades innatas son motivos trascendentales en el campo laboral y deben ser reconocidas por los directivos estas son: necesidad del logro: estímulo para sobresalir entre el grupo, de darse a conocer. Los trabajadores que tienen como prioridad el logro, se fijan objetivos difíciles que les suponga asumir retos, arriesgándose a cumplir metas, aunque conlleven un gran trabajo, dedicación, esfuerzo y sacrificio. Les agrada recibir retroalimentación sobre su trabajo, evolución y resultados dentro de la empresa. Entre trabajar solo o en equipo, siempre se decantarán por trabajar de manera individual. La necesidad del poder: se relaciona con influir sobre el comportamiento y el sentido de pertenencia. las personas cuya motivadora dominante es la necesidad de poder se caracterizan por querer controlar e influir en los demás, este grupo de colaboradores se inclinan por ganar argumentos, disfrutan de la competencia, el estatus y el reconocimiento en el ámbito en que se desempeñan (Fernández, 2018).

Necesidad de afiliación este tipo de necesidad presentan los individuos para establecer vínculos afectivos, de crear un entorno social. Por ejemplo, casarse, formar una familia, pertenecer a una comunidad o a un club social, hacer amigos, etc. tiene por prioridad es formar grupo y trabajar en equipo, se caracterizan por ser personas que les gusta trabajar de forma cooperativa, en lugar de competitiva. Suelen ser complacientes con el equipo, es decir, prevalece su necesidad de pertenecer al grupo, antes de que sus opiniones sean tenidas en cuenta. No se fija como objetivo asumir grandes riesgos y prefieren trabajar de manera colaborativa y grupal. En consecuencia, el equilibrio de estos impulsos es fluctuante de una persona a otra, acorde a las investigaciones a esta teoría la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales (Peña y Villón, 2017).

8.2.1.6. Estrategias de motivación laboral

Las estrategias de motivación laboral, contribuyen e incentivan a una persona a estar motivada durante la realización de un trabajo, por lo que es necesario que los directivos encargados del talento humano desarrollen estrategia y políticas que fomente el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y compromiso de trabajar para una empresa, garantizando la productividad y buen servicio a los usuarios (Cuesta, 2016). La inducción como la capacitación pueden ser consideradas, forman parte de la gestión del talento humano proporcionan información general sobre la empresa y específica sobre el cargo a desarrollar y aplicar una evaluación de seguimiento. Favorece la adaptación de los nuevos trabajadores a la cultura y las actividades de la empresa, si es gestionado adecuadamente presenta beneficios tanto para las organizaciones mediante una menor rotación de personal, reducción de costos de capacitación, mejoramiento de la competitividad en general, mientras que los trabajadores pueden desenvolverse en un mejor ambiente laboral, se desarrollan sus capacidades, mejora su autoconfianza en el trabajo, disminuye el estrés laboral de enfrentar nuevas tareas en el trabajo (Peña y Villón, 2017). Las estrategias que se pueden aplicar en las empresas para motivar al personal son las siguientes:

Categorías fundamentales de la motivación laboral

Las categorías fundamentales de la motivación laboral son:

Adecuación del ambiente de trabajo

Según Miranda (2016) Se trata, por lo tanto, de las condiciones que se viven dentro del entorno laboral y está compuesto por todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador es muy importante que los colaboradores se sientan cómodos en el lugar de trabajo porque brinda mayores posibilidades de desempeñar adecuadamente sus labores; la adaptación al puesto de trabajo consiste en incorporar a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo, además, que esté motivada e interesada por las características del mismo, en consecuencia es vital preocuparse por mantener un buen ambiente de trabajo.

Establecimiento de objetivos

El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, es importante que sean medibles, que ofrezcan desafíos viables a los colaboradores. Conocer cuáles son las metas y el rumbo a seguir movilizan a la empresa, siendo un aspecto fundamental para que los colaboradores tengan un horizonte y no se sienta desorientado. Es relevante socializar continuamente los objetivos que se pretende alcanzar y las acciones previstas en un plazo determinado, así se puede involucrar y motivar a todo el personal. El establecimiento de objetivos es un tema bastante amplio, al reducirlo a una definición sencilla, se dice que es el proceso de determinar un objetivo en el que queremos trabajar. Existen numerosas teorías y marcos de trabajo diferentes, todos ellos destinados a ayudarte a alcanzar los objetivos, para llegar a ellos es necesario contar con estrategias es decir el camino a seguir de otro modo se torna algo poco viable y difícilmente serian alcanzados (Aristondo, 2019).

Reconocimiento del trabajo e incentivos:

El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado. Pueden utilizarse como reconocimiento Instrucción directa: La instrucción directa sobre el puesto se imparte durante las horas de trabajo, es impartida por un capacitador, un supervisor o un compañero de trabajo. La rotación de puestos: con el fin de brindar a sus empleados experiencia en varios puestos, algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Asimismo, la simulación como técnica para promover su desarrollo y crecimiento profesional (Peña y Villón, 2017).

Formación y desarrollo profesional

Los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial, las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción. Supone múltiples ventajas: se consigue una mayor calidad del trabajo, la empresa cuenta con profesionales más capaces y los empleados ven aumentada

su autoestima y satisfacción. los recursos que se destinan a la capacitación redundan en beneficios tanto para el talento humano como para la empresa, entonces las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados competitivos al contar con un grupo humano de trabajo calificado para realizar adecuadamente sus labores. a día de hoy se cuenta con un abanico de alternativas para llevar a ejecución la inducción como capacitaciones al personal, gran parte de ellas se sustentan en la tecnología, misma que ayuda a llegar con conocimientos sin tener que preocuparse por la distancia y los horarios (Panduro y Roi, 2021).

Promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos

Los beneficios de la promoción del talento humano se encuentran ligada a las mejoras en eficiencia que estos experimentan en sus áreas de trabajo, un mayor y mejor conocimiento de calidad les permite desempeñar mejor sus labores, abrir la posibilidad de movilidad dentro de la organización, ocupar áreas de trabajo de mayor responsabilidad y de mejor retribución económica. Un nivel de ingresos más elevado le brinda al trabajador una mayor satisfacción y un mejor bienestar de vida a nivel personal y familiar. La formación en una empresa es proporcionada dentro de un programa de capacitación, es por eso que en una primera instancia se lleva a cabo el análisis de las áreas problemáticas. Entendido no sólo como aplicación de lo que dice la Ley sobre normativa de seguridad o uso de equipos de protección, sino también como un principio, dentro de la organización basada en la implicación de todos en la promoción de la salud y el bienestar en cualquier detalle: higiene y comodidad en el puesto de trabajo, medidas anti estrés, etc. (Peña y Villón, 2017).

8.2.2. Rendimiento laboral

Según Mendieta, et al. (2020) en el entorno empresarial, es el valor que se espera que el talento humano aporte a la empresa desde su cargo, el rendimiento de la actividad laboral se halla gestionado por la motivación intrínseca y se busca incrementarla a través de motivación extrínseca arrojando resultados más o menos favorables. A su vez Pilligua, (2019) señala que el rendimiento laboral se erige como reflejo de la actitud de compromiso de los colaboradores, que guarda relación con los beneficios que le proporciona la empresa, denotando en qué medida se preocupa por su bienestar. Medir el rendimiento laboral de una manera adecuada permite a la entidad ubicar a los empleados en los puestos que más se adecúan a su perfil, mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los empleados y, en

definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y mejorar la actividad de la empresa. La productividad de los trabajadores y la calidad a la hora de realizar sus tareas son dos aspectos fundamentales para que cualquier negocio crezca y supere a la competencia.

El rendimiento laboral de acuerdo a Pashanari et al., (2021) comprende los procesos a los cuales se expone el talento humano, cada persona en su trabajo busca poner en práctica su capacidad intelectual, en base a los conocimientos que va adquiriendo en la vida profesional acorde a la actividad laboral que se especializa. Todo esto va generando una gran ventaja para la organización en contar con trabajadores que demuestren esmero y dedicación al ir desempeñando su labor, y ser mejores cada día siempre y cuando la empresa se preocupe por el factor importante como lo es el empleado, en observar cuál es su desenvolvimiento obteniendo como resultado una mejora en el ámbito profesional. Cada persona en su trabajo busca desarrollar su capacidad intelectual, en base a los conocimientos que va adquiriendo profesionalmente en función de la actividad laboral que se especializa, todo esto va estructurando méritos para la organización al tener talento humano dedicado y comprometido con el desempeño de su labor, propendiendo a la mejora continua, aquello se da como respuesta a la preocupación por el factor importante como lo es el empleado, en observar cuál es su desenvolvimiento obteniendo como resultado una mejora en el ámbito profesional (Velásquez, 2021).

8.2.2.1. Importancia del rendimiento laboral

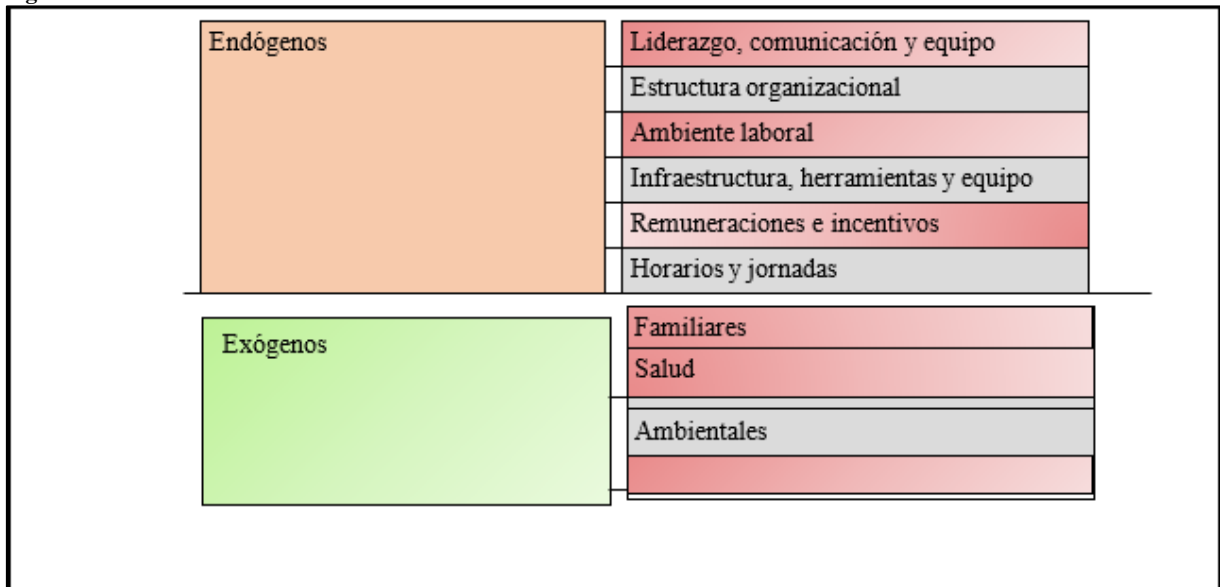
De acuerdo a Tejada (2020) existen múltiples factores que influyen en el rendimiento en el trabajo al referirse de profesiones que brindan un servicio o elaboran productos y es de vital importancia tener en cuenta que los factores son determinantes para lograr las metas y objetivos establecidos. Corroborando acerca de su importancia, Aduato (2016) considera fundamental medir el rendimiento laboral en la organización, porque sus constituyen el punto de partida para establecer mejoras cuyos efectos se desplieguen por todas las áreas. Abordar aspectos como el rendimiento laboral es de gran utilidad práctica porque permite crear las condiciones necesarias para el desarrollo de las capacidades, habilidades y actitudes del personal de las empresas de cualquier índole, en donde las relaciones pueden ser óptimas para la formación de equipos multidisciplinarios orientados a la búsqueda de la calidad y mejora continua que debe ser la filosofía a mantener en el ámbito empresarial.

Permite tener un conocimiento y visión evidentes de resultados de la cantidad de producción elaborada, y de esta forma poder aplicar capacitaciones o programas enfocados para mejorar la motivación de los empleados generando efectividad y eficiencia. Por otra parte, es importante para poder asignar a cada empleado en un puesto acorde a su conocimientos y habilidades y de esta forma optimizar los procesos y poder reforzar los puntos débiles en base a las debilidades que tengan. La importancia del rendimiento laboral está dada como el resultado del trabajo realizado, además es importante considerar que no solo depende del componente humano, sino también al nivel de tecnología disponible, la calidad de los insumos, los procesos y procedimientos, el estilo de liderazgo ejercido. Al ser valorado el rendimiento los directivos y los mismos colaboradores pueden obtener retroalimentación sobre su accionar y contribución real a la empresa, dejando la posibilidad de mejorarlo continuamente para ofrecer un mejor servicio (Torres y Cantú, 2020).

8.2.2.2. Factores que pueden influir sobre el rendimiento laboral

A continuación, se describen los principales factores del rendimiento laboral:

Figura 5. Factores del rendimiento laboral



Fuente: Márquez (2022)

Factores endógenos

El desempeño laboral es la consecuencia del trabajo realizado. Donde el desempeño como conducta está asociado a sus resultados. Hay que tener en cuenta que un resultado correcto no necesariamente se deriva de una conducta eficiente ya que hay otros factores que afecta estos

resultados como calidad de insumos, los procedimientos, la tecnología, la comunicación y el estilo de liderazgo, el desempeño de una persona está determinado por los conocimientos que posee, sean estos formales e informales, además hay que agregar la experiencia y las competencias adquiridas. De acuerdo a (Cuesta, 2016) los factores endógenos son todos aquellos aspectos que se encuentran bajo la gestión de la empresa es decir pueden ser controlables, pueden ser abordados como internos, se generan como resultado de las decisiones que toman los directivos y la interacción de quienes forman parte de la organización, a continuación, se mencionan los principales:

Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo

Estos factores según Pashanari et al., (2021) tienen especial relevancia porque intervienen en el proceso de guiar a colaboradores con distintos tipos de personalidades, habilidades y conocimientos, para movilizarlos hacia el alcance de objetivos comunes, ejerciendo para tal efecto influencia sobre otros, acorde con las expectativas y exigencias del cargo. Lagos, (2015) sostiene que las características de un buen son: integridad, flexibilidad, empatía, sinergia, proactividad, sentido de pertenencia y compromiso; pero sobre todo debe trabajar por el equilibrio de los intereses de la empresa y del talento humano. El liderazgo acorde a Chambi (2018) es un proceso al cual se atribuye la percepción social, como esencia del mismo el ser asimilado desde su rol como orientador, contemplando: manejo de atención: habilidad de comunicar un sentido de logro, objetivo o dirección que atraiga a los seguidores, manejo del significado: habilidad de crear y comunicar el significado con claridad y comprensión; manejo de la confianza: habilidad de ser confiables y coherente, así las personas puedan contar con ellos; y manejo de sí mismo: habilidad para conocerse y utilizar sus destrezas dentro de los límites de fortaleza y debilidad.

Estructura organizacional

La estructura organizacional según Rodríguez, et al., (2020) como factor del rendimiento laboral responde a las necesidades de la empresa, comprendiendo que cada una tiene sus peculiaridades, de modo que la forma de ordenar las actividades y procesos depende de varios aspectos como el liderazgo ejercido, tipo de empresa, la actividad económica, el volumen de producción y ventas, la cantidad de empleados y los recursos disponibles. Tejada, (2020) sostiene que se trata de un patrón o esquema que se adopta para asignar el trabajo, jerarquías y responsabilidades de manera que se cumplan los objetivos propuestos. En forma general

Velásquez (2021) se puede clasificar las estructuras organizacionales en tres grandes grupos: la estructura lineal es conocida también como simple y su cualidad primordial es su utilidad en organizaciones pequeñas, además el propietario ejerce la labor de gerencia, y la mayoría de empleados asumen cargos multifunciones, por sus características tienden a ser más flexibles, el mantenimiento genera costos bajos, las relaciones y líneas de comunicación son simples.

Ambiente laboral

De acuerdo a Bautista et al., (2020) un factor determinante ya que afecta de forma directa a la productividad del equipo, porque se incrementa la motivación y reducción del estrés laboral, la importancia de una comunicación fluida y buenas relaciones entre superiores y compañeros que facilite la resolución de problemas y conflictos, por ende, se desarrollará un mejor trabajo y se obtendrán resultados positivos, de calidad y con un mayor nivel de eficacia en cuanto a su desempeño. Según Castañeda (2016), el clima laboral es un elemento de diagnóstico de actitudes y conductas que afectan a la vida de la Organización. Esta definición permite determinar que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, es importante para nuestro estudio. La consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional. Tiene su origen en las interacciones que se producen entre los individuos y el entorno que influye en su comportamiento, lo cual es un aspecto importante en la relación entre las personas y la empresa. Su función principal del clima laboral dentro de cualquier organización es la de brindar un buen ambiente dentro de la empresa a sus colaboradores, para que así sean más productivos.

Condiciones físicas

En este punto también se puede mencionar la adecuación de trabajo consiste en asignar a cada empleado en un puesto acorde a sus habilidades y conocimientos, ya que podrá desarrollar con garantías su labor designada. En muchas ocasiones el desorden es un factor que retrasa las tareas asignadas. Es el conjunto de características del ambiente laboral, los cuales pueden tener relación y generar riesgos para la salud y seguridad del trabajador. Las condiciones físicas conforman el estado de la infraestructura, la adecuación, distribución de las instalaciones y equipos que lo conforman. La disponibilidad o disposición del espacio físico para el trabajo se refleja en la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, el cual puede ser un estresor importante en el trabajo. Tanto el hacinamiento como la falta de personas pueden producir

insatisfacción en el trabajo. Esto unido al ruido y otras condiciones negativas como mala ventilación pueden producir alergias, dolores de cabeza, enfrentamientos entre el personal, etc. Por el contrario, buenas condiciones favorecerán el desempeño del personal (Chambi, 2018).

Remuneraciones e incentivos

En el ámbito laboral este se considera uno de los factores determinantes al momento de aspirar a obtener mejores resultados en el desempeño laboral. Se definen como el conjunto de gratificaciones que se les entrega a los trabajadores con el fin de mejorar e impulsar la forma en que desarrollan sus tareas. Se puede distinguir entre aquellas que se otorgan por la realización de los objetivos de la empresa, por antigüedad del colaborador en su trabajo, el desempeño claramente sobresaliente y por los resultados alcanzados por los departamentos. Desde la problemática donde los empleados suelen mostrar insatisfacción por el escaso valor que se da a buen un trabajo, se ven involucrados especialmente los directivos, esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Se consideran importantes ya que mediante estos se puede obtener un bienestar satisfactorio interno, el logro y el reconocimiento a los esfuerzos de cada empleado. Los incentivos de mayor aplicación en las empresas son los incentivos motivacionales y monetarios (Bautista, et al., 2020).

Horarios y jornadas

El conflicto entre la vida personal y laboral ha trascendido hasta llegar a transformarse en un tema de interés en las empresas, hoy en día se plantea los beneficios que se lograrían alcanzar al implementar diferentes horarios y jornadas que se adecúen en mayor medida a las necesidades de los colaboradores, para denotar la preocupación por su bienestar, lo que se traducirá en un mayor compromiso. En el transcurso de los años y gracias a los cambios en el mercado, las organizaciones han tenido que cambiar sus estructuras y políticas internas. Esto ha llevado a la modificación de los empleos y los momentos en que éstos se desarrollan, imponiéndose a los trabajadores nuevos hábitos y costumbres para cumplir con las exigencias del mercado: consecuencia de esto han sido los cambios que se han dado en las jornadas laborales. Se entiende como jornada laboral el tiempo que dispone el trabajador para desarrollar las tareas recomendadas y que ha sido estipulado por el empleador al momento del contrato convenido entre la empresa y el colaborador (Fernández, 2018).

Factores exógenos

Se trata de aquellas condiciones inherentes a los colaboradores, cuya gestión no se encuentra al alcance de las empresas, entre los principales están:

Personalidad

La personalidad de los empleados puede considerarse como una variable importante para afectar sus niveles de compromiso, por ejemplo, dos empleados que trabajan en el mismo entorno pueden tener diferentes niveles de compromiso. Esta diferencia puede existir debido a sus diferentes rasgos de personalidad. El propósito del estudio es determinar qué rasgos de personalidad afectan los niveles de compromiso de los empleados. Los resultados pueden ser funcionales para ambas facetas de las relaciones laborales. Comprende un estilo de comportamiento que permite a las personas reaccionar y adaptarse a las circunstancias que le rodean, existiendo numerosas teorías y muy diversos tipos de personalidad; así algunos colaboradores presentan mayor compromiso e interés por el trabajo, la perfección y el logro de metas elevadas, en el otro extremo se puede encontrar sensaciones de conformismo e insatisfacción en otros colaboradores, en consecuencia es un factor determinante del rendimiento laboral que debe ser tomado en consideración por las empresas (Pashanari, et al., 2021).

Formación previa

La formación previa implica un aspecto determinante del rendimiento laboral, pero, al igual que las capacidades, los conocimientos adquiridos y la experiencia, puede constituir importante fuente de insatisfacción cuando no existe correspondencia entre la capacitación del colaborador y el cargo que desempeña. La capacitación es uno de los componentes primordiales del desarrollo del talento humano, contempla una serie de técnicas y procesos organizados relativos a la educación formal e informal, que debe responder a la necesidades de formación del personal, cuyo propósito es propiciar el aprendizaje de los colaboradores que le permitan la adopción de buenas actitudes, mejorar sus destrezas y habilidades que necesitan para realizar su trabajo, puede orientarse a la transmisión de conocimientos teóricos o prácticos. En consecuencia, se evidencia la necesidad de seguir actualizando los conocimientos para ser competitivos dentro del mercado laboral, de ese modo se puede aportar positivamente. (Torres y Cantú, 2020).

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS

9.1. Preguntas científicas

Las preguntas científicas que tienen origen en los objetivos específicos de la investigación se presentan a continuación:

¿Cuáles fueron las categorías fundamentales de la motivación y el rendimiento laboral?

El desarrollo de la investigación estuvo fundamentado en dos categorías fundamentales, donde la variable fue la motivación y la otra variable fue el rendimiento laboral que comprende los procesos a los cuales están expuestos los colaboradores para poner en práctica sus capacidades intelectuales en base a los conocimientos adquiridos.

¿Qué factores influyen de manera significativamente en la motivación y rendimiento en los docentes de la escuela de Educación Básica Río San Pablo?

A través de las encuestas a los docentes de la Escuela de Educación Básica se identificó que los factores positivos más relevantes fueron: la salud de la mayoría de docentes es favorable, el sueldo les permite satisfacer sus necesidades, disponen de tiempo para satisfacer sus necesidades de alimentación, no han presentado accidentes en su labor docente, existe vocación de parte de los docentes respecto al trabajo que desempeñan, si dispone de actividades para prevención de riesgos en la institución educativa y entre los factores negativos se mencionan: el trato con los compañeros solamente en ocasiones es adecuado, existen problemas entre los docentes y padres de familia, condiciones de infraestructura poco favorables, la situación de inseguridad en el área de trabajo es alta, en vista que se han presentado robos y asaltos en lugares cercanos a la institución educativa, no reciben reconocimientos e incentivos por las labores que realizan por parte de la institución y del Ministerio de Educación, no se dispone de herramientas y materiales adecuados para su labor docente.

¿Cuáles fueron las estrategias de motivación que contribuyan al mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo?

Entre las estrategias propuestas se pueden mencionan las pausas activas y la generación de espacios para la práctica de actividades físicas, en la dimensión de alimentación se sugirió fomentar la convivencia entre docentes, adecuar espacios de trabajo a través de mingas colectivas, realizar reuniones de socialización con los docentes, definir un sistema de

reconocimientos basado en el desempeño laboral y capacitar al personal docente sobre la prevención de riesgos.

10. METODOLOGÍAS

10.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

El grupo de estudio estuvo conformado por la investigadora Bejarano Herrera Jennifer Anabel de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná, quien efectuó la investigación con recursos propios, como requisito previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas.

10.2. Enfoque y tipo de investigación

10.2.1. Enfoque: Mixto

Por medio del enfoque cualitativo se descubren y determinan preguntas de investigación, generalmente se basa en el uso de técnicas de recolección de datos como la observación directa, entrevistas, las descripciones, notas de campo. La investigación es cualitativo porque buscó establecer un estudio sobre la motivación en el rendimiento laboral de los docentes, es decir una situación o problemática de un determinado sector social (Maldonado, 2018).

El enfoque cuantitativo considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de recolección, análisis e interpretación de información, está fundamentado en la medición numérica y el uso de la estadística. Fue cuantitativo porque se procesó información de carácter numérico que fueron presentados en tablas y gráficos estadísticos de manera descriptiva que permitieron un análisis detallado sobre la situación actual de la motivación de los docentes de la Escuela de Educación Río San Pablo (Maldonado, 2018).

10.2.2. Tipo de investigación

10.2.2.1. Descriptiva

Este tipo de investigación consiste en llevar a cabo una caracterización narrativa, gráfica, lo más exhaustiva y detallada posible en torno a la realidad que se estudia, el objetivo es disponer de un conocimiento inicial de la realidad. Es por ello que se empleó para el planteamiento del problema, describiendo las causas y efectos generados en la Escuela de Educación Básica,

además en el desarrollo de la propuesta se utilizó para la presentación de las estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral (Maldonado, 2018).

10.2.2.2. Bibliográfica

Este tipo de investigación infiere sobre la revisión de material bibliográfico sobre un tema en particular, comprende uno de los pasos fundamentales para cualquier investigación, requiere de la selección de fuentes de información secundarias, conlleva las etapas de la observación, la indagación, la interpretación, la reflexión y el análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier proceso investigativo. La investigación bibliográfica permitió realizar una revisión literaria sobre el tema objeto de estudio, en primera instancia se desarrollaron los antecedentes, se utilizó el método de categorización o categorías de estudio que corresponden a la motivación y rendimiento laboral, en base a las cuales se ordenaron las definiciones, características, tipos, factores entre otra información de relevancia que permitió estructurar la fundamentación científico técnica (Gallardo, 2017).

10.3. Definición y operacionalización de variables

10.3.1. Definición de variables

Variable independiente:

Motivación

Variable dependiente:

Rendimiento laboral

10.3.2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 3. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítem	Fuente de ítem	Técnicas e instrumentos
Variable independiente 1. Motivación Laboral	Es la capacidad que posee una empresa u organización de involucrar al personal para dar el máximo rendimiento y alcanzar los objetivos empresariales propuestos. (Macías y Vanga, 2021)	Ámbito intrínseco de la motivación laboral	Salud Alimentación Ambiente laboral Seguridad Aceptación Participación del docente Reconocimiento Prevención de riesgos Liderazgo	Estado de salud Cubre las necesidades alimenticias. Tipo de ambiente laboral Considera seguro su ambiente laboral Se considera aceptado en la institución Se toma en cuenta su participación Se reconoce su trabajo como docente Explique un plan de riesgos. Liderazgo democrático.	(Miranda, 2016) (Aristondo, 2019). (Ruiz, et al., 2021). (Panduro y Roi, 2021).	Tipo de investigación: Descriptiva Alcance de la investigación: Descriptiva Enfoque: Cualitativo y cuantitativo (mixto) Diseño de la investigación: No experimental Población: Directivo y docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.
Variable dependiente 1. Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se erige como reflejo de la actitud de compromiso de los colaboradores, que guarda relación con los beneficios que le proporciona la empresa, denotando en qué medida se preocupa por su bienestar (Pilligua, 2019)	Factores endógenos Factores exógenos	Comunicación Trabajo en equipo Ambiente laboral Infraestructura de las aulas Herramientas y materiales pedagógicos Remuneraciones o incentivos Horarios Familiares Ambientales Salud	Canales de comunicación óptimo. Calidad de trabajo en equipo. Ambiente laboral adecuado. Calidad infraestructura de las aulas. Disponibilidad de herramientas y materiales pedagógicos. Satisfacción con la remuneración percibida. Percepción horaria de trabajo. Problemas de índole familiar. Alergias a humedad, ruidos. Problemas de salud frecuentes.	Márquez, 2022)	Muestra: 1 Rector y 7 docentes. Técnicas: Entrevista Encuestas Instrumentos: Cuestionarios.

Elaborado por: La investigadora

10.4. Procedimientos

10.4.1. Población y muestra

10.4.1.1. Población en estudio

La población comprende la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno. La población inmersa en esta investigación sobre la motivación y el rendimiento laboral estuvo formada por: 1 director y 7 docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo (Gallardo, 2017). A continuación, se detalla:

Tabla 4. Detalle población de la investigación e instrumentos

Población	Cantidad	Instrumento
Rector	1	Entrevista
Docentes	7	Encuestas
Total:	8	

Elaborado por: La investigadora.

10.4.1.2. Tamaño de la población

De acuerdo a Castro citado por Asencio et al., (2017) si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra. En vista que la población universo tanto de la parte administrativa y docentes es menor a 50, no se efectuó el cálculo de la fórmula del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple y se aplicó las encuestas a la totalidad de la población de docentes.

10.4.2. Métodos

10.4.2.1. Método inductivo

La inducción es un es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Mediante el uso del método inductivo se efectuó el planteamiento del problema, partiendo desde el nivel macro hacia el ámbito micro, describiendo detalladamente sobre la situación de la motivación en el rendimiento laboral de los docentes en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

10.4.2.2. Método deductivo

Es aquel tipo de razonamiento que consiste en la determinación de las características o enunciados de la realidad particular que se estudia por derivación. Este método se empleó para la formulación del problema, deduciendo las causas y efectos, además será de gran utilidad para la presentación de los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación (Maldonado, 2018).

10.5. Técnicas de investigación

10.5.1. Entrevista

Es aquella técnica de naturaleza empírica, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema, de acuerdo a su nivel de flexibilidad puede clasificarse como estructura y no estructurada Se utilizó para recabar información a la motivación y el rendimiento laboral entre los docentes se plantea realizar una entrevista al director, los datos obtenidos serán de gran utilidad para conocer la situación actual del (Maldonado, 2018).

10.5.2. Encuesta

Es una técnica de recolección de información de información mediante un instrumento como el cuestionario, implica un procedimiento general de investigar cuantitativamente empleando un cuestionario. Fue utilizada para la obtención de información primaria, se aplicó encuestas a los docentes, quienes son los actores principales que podrán otorgar datos relevantes de la motivación intrínseca y extrínseca, dando una noción más amplia sobre el tema en estudio y como propuesta sugerir estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes (Gallardo, 2017).

10.5.3. Método de categorización o categorías de estudio

La categoría tiene un poder conceptual puesto que tienen la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías, se refiere en general a un concepto que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí. Se utilizó esta técnica para el desarrollo del marco teórico, determinando gráficamente que las categorías de estudio fueron: la motivación y rendimiento laboral (Guevara, 2016).

10.6. Instrumentos de investigación

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo. Para la aplicación de las técnicas seleccionadas, se emplearon como instrumentos de investigación: cuestionario de preguntas abiertas que se utilizará para la aplicación de la entrevista al director, y un cuestionario de preguntas cerradas de selección múltiple para la obtención de datos primarios procedentes de los docentes (Maldonado, 2018).

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

11.1. Objetivo 2.

Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo para la definición de los más influyentes.

11.1.1. Resultados de la entrevista efectuada al Director de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

1. ¿Qué tiempo ha ejercido su cargo?

Enfatizo que el cargo de Director de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo lo ha ejercido por seis años consecutivos.

3. ¿Qué tipo de actividades se efectúan para mejorar el compañerismo entre los docentes?

Ante esta interrogante menciono que de manera formal no se han establecido un plan de actividades encaminados con este fin, no obstante, recalco que como Director siempre trata de promover el respeto entre compañeros para lograr un ambiente laboral armonioso.

4. ¿A través de qué mecanismos mantiene el diálogo con los docentes de esta institución?

Para este propósito se ha recurrido a las redes sociales como WhatsApp, correos electrónicos, mediante el correo institucional y las reuniones en el auditorio de la institución.

5. ¿Qué tipo de medidas se han formulado para resguardar la seguridad laboral de los docentes?

En la institución se cuenta con un Plan de Reducción de Riesgos aprobado por el Distrito de Educación y el cual está elaborado en beneficio de toda la comunidad educativa y por ende los docentes.

6. ¿Qué tipo de acciones se toman en beneficio del bienestar emocional de los docentes?

En torno a esta interrogante refleja una postura de negativa, es decir no se han tomado acciones con este fin.

7. ¿Qué tipo de actividades recreativas se efectúan en la institución, dirigido hacia los docentes?

De igual forma que en el caso anterior menciono que se ha descuidado este aspecto y no se han desarrollado actividades recreativas para los docentes, es decir se ha hecho énfasis en el aspecto académico y pedagógico y se ha olvidado de la parte recreativa.

8. ¿En la institución educativa se dispone de estrategias de motivación para los docentes?

El Director manifestó desconocer sobre estrategias que permitan motivar a los docentes y por lo tanto no se ha efectuado nada al respecto, es decir no se cuenta con este tipo de estrategias.

9. ¿Qué estrategias se toman para evitar sobrecarga laboral entre los docentes?

Efectuar los distributivos de horarios acorde al perfil de los docentes y de manera organizada que no se sature su agenda laboral.

10. ¿Se efectúan reuniones continuas para conocer las necesidades de los docentes?

Se efectúan reuniones de manera esporádica cuando es necesario socializar los lineamientos y acuerdos emitidos por el Ministerio de Educación.

11. ¿De acuerdo a su criterio, qué aspectos considera que afectan el rendimiento laboral de los docentes de esta institución?

Acorde a la opinión del Director considero que los aspectos que afectan al bajo rendimiento de los docentes son: bajo nivel de motivación laboral, capacitaciones sobre nuevas metodologías pedagógicas, la indisciplina de los estudiantes, bajo nivel de colaboración de los padres de familia.

12. ¿Cómo calificaría el rendimiento laboral de los docentes en la institución y mencione el porqué de ello?

Considero un nivel regular, todo ello como resultado al bajo nivel de apoyo por parte del gobierno central en lo que respecta a la infraestructura, material pedagógico, adicional el poco apoyo de los padres de familia en el desarrollo de las tareas y la práctica de valores.

13. ¿Considera qué es primordial disponer de un plan motivacional para los docentes de la institución?

En vista que en la institución se carece casi en su totalidad de estrategias de motivación para los docentes el directivo, considero primordial esta iniciativa que manifestó estar seguro que será de gran beneficio para la comunidad educativa del Toquillal.

Análisis de la entrevista:

Los datos obtenidos con el desarrollo de la entrevista al Director de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, permitieron conocer que no se ha establecido de manera formal un plan de actividades para mejorar el compañerismo entre los docentes, también menciono que los mecanismos para mantener un diálogo continuo se recurren al uso de las redes sociales como WhatsApp, correos electrónicos y las reuniones presenciales con el propósito de comunicar cualquier eventualidad.

Otro hecho relevante que se pudo conocer fue que se cuenta con un Plan de Riegos aprobado, el cual contribuye a plasmar las directrices ´para ´precautelas la seguridad de toda la comunidad educativa.

Entre los datos que evidencien debilidades se puede mencionar que no se han formulado estrategias para precautelar la salud emocional de los docentes, así como también se ha omitido el desarrollo de actividades recreativas para fomentar el compañerismo laboral, favoreciendo con ello el aspecto motivacional y laboral.

Al abordar sobre los aspectos que afectan al rendimiento laboral de los docentes menciono aspectos como; la indisciplina de los estudiantes, el bajo nivel de motivación laboral, el bajo nivel de colaboración de los Padres de familia, enfatizando que el rendimiento laboral no es el óptimo, por ello el Director se mostró de acuerdo con la propuesta de un plan con estrategias de motivación.

11.1.2. Resultados de las encuestas realizadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

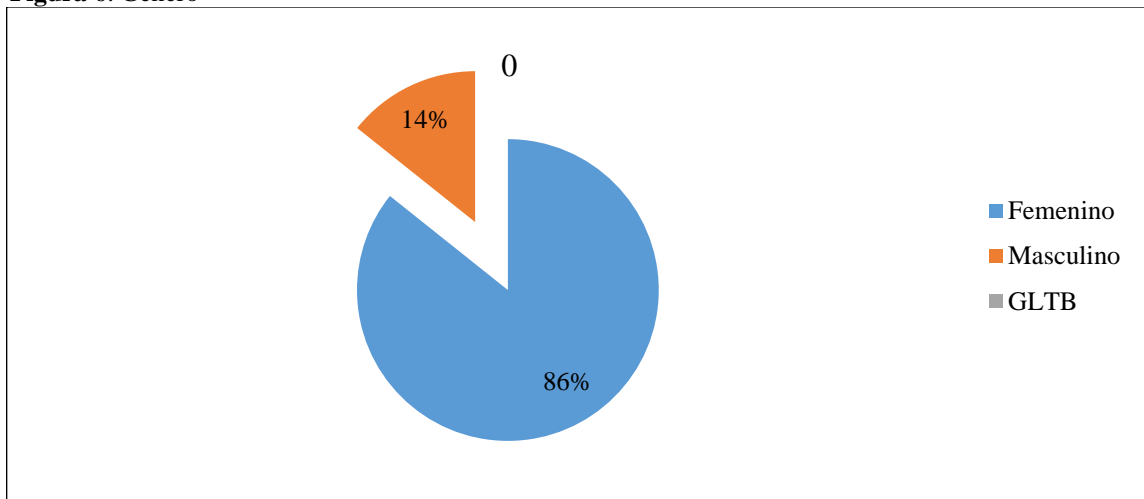
1. Género de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

Tabla 5. Género

Alternativa	Frecuencia
Femenino	6
Masculino	1
GLTB	0
Total	7

Elaborado por: La investigadora

Figura 6. Género



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la figura se observa que el 86% (6 personas) de encuestados es de género femenino y el 14% (1 persona) son género masculino; los datos arrojados en la encuesta determinaron que en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, del Cantón La Maná, la mayoría de docentes que laboran allí son mujeres.

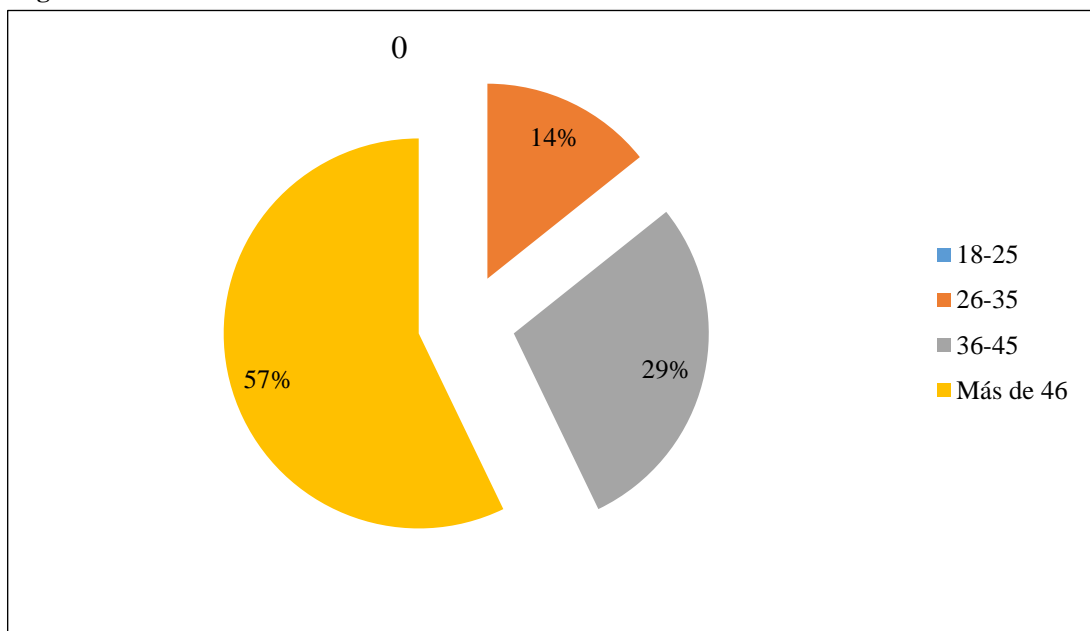
2. Edad de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

Tabla 6. Edad

Alternativa	Frecuencia
18-25	0
26-35	1
36-45	2
Más de 46	4
Total	7

Elaborado por: La investigadora

Figura 7. Edad



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación:

Los resultados de las encuestas reflejaron que el 57% tiene edades comprendidas en el intervalo “más de 46 años”, el 29% entre 36-45 años y el 14% entre 26-35 años de edad; se determina que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo tienen edades que rebasan los 46 años.

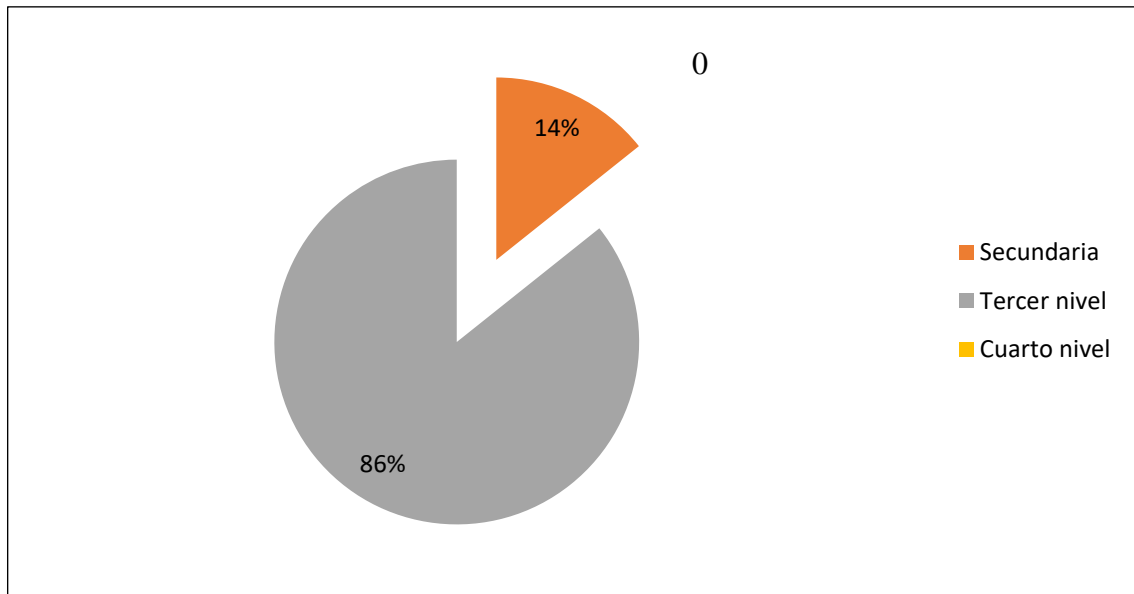
3. Nivel de estudios

Tabla 7. Nivel de estudios

Alternativa	Frecuencia
Secundaria	1
Tercer nivel	6
Cuarto nivel	0
Total	7

Elaborado por: La investigadora

Figura 8. Nivel de estudios



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En relación a la figura actual se observa que el 86% presenta formación académica de tercer nivel y el 14% secundaria; en consecuencia, la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo tienen títulos de Licenciados en Ciencias de la Educación, cabe resaltar que vienen desempeñando la labor docente por varios años es decir tienen experiencia en el campo de la docencia.

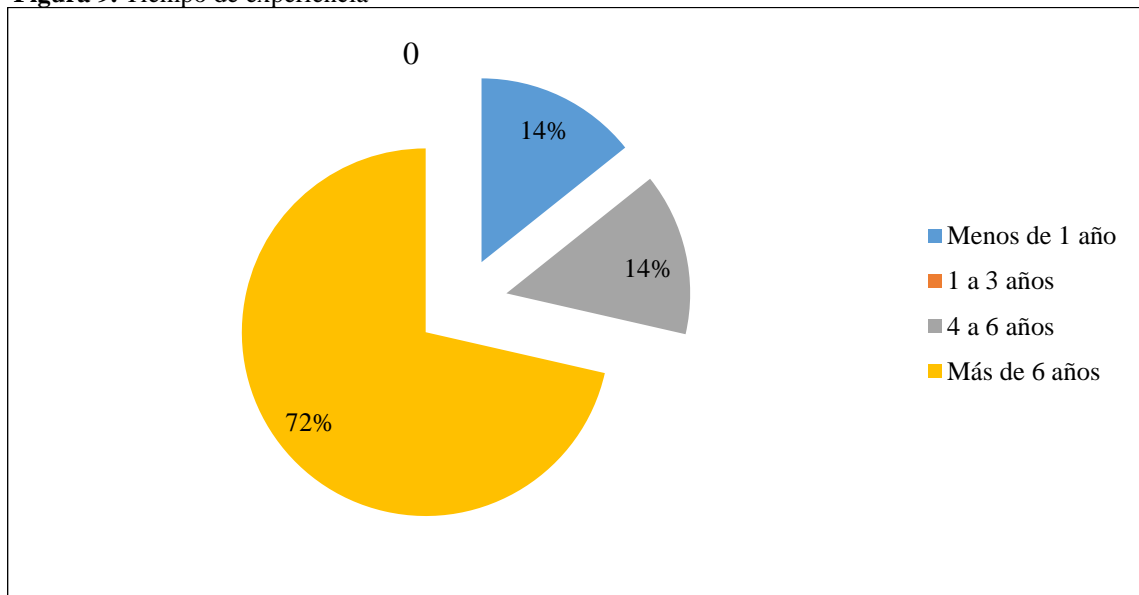
4. Experiencia

Tabla 8. Tiempo de experiencia

Alternativa	Frecuencia
Menos de 1 año	1
1 a 3 años	0
4 a 6 años	1
Más de 6 años	5
Total	7

Elaborado por: La investigadora

Figura 9. Tiempo de experiencia



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Los resultados de las encuestas arrojaron que: el 72% tiene más de 6 años ejerciendo la profesión docente, el 14% menos de 1 año, el 14% de 4 a 6 años; se determina que la mayoría de docentes que laboran actualmente en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo cuentan con varios años de experiencia desempeñándose en instituciones del sector público.

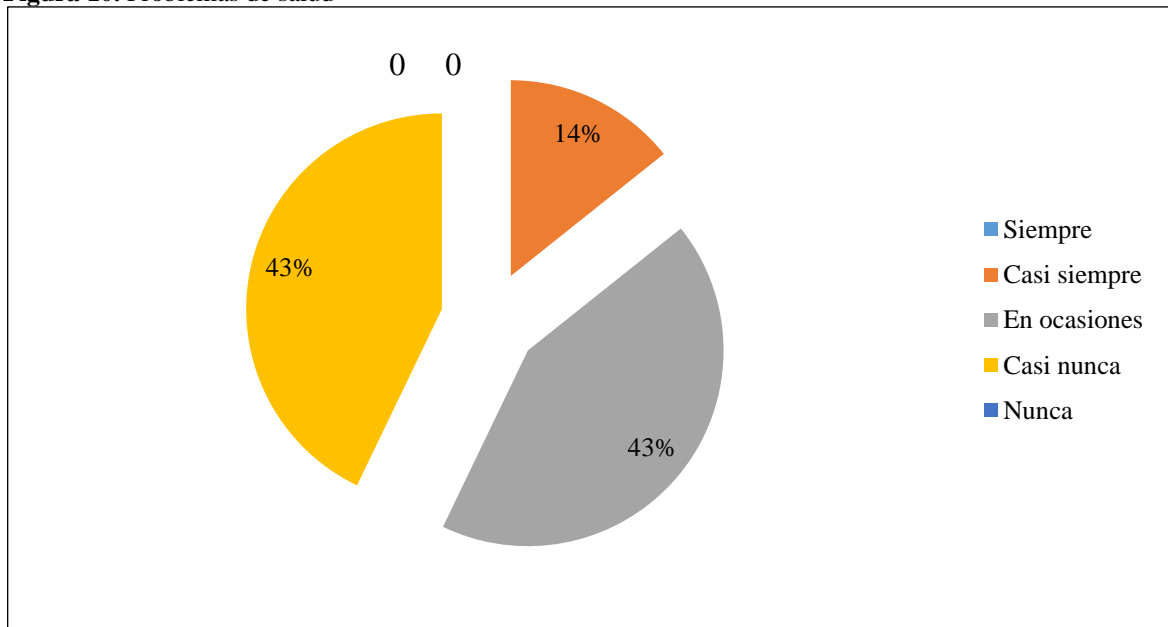
5. ¿Presenta problemas de salud?

Tabla 9. Problemas de salud

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 10. Problemas de salud



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación:

El 43% señaló tener problemas de salud en ocasiones, el 43% casi nunca y el 14% casi siempre; de los resultados se observa que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo presenta ocasionalmente deterioros en su salud que podrían mermar su desempeño en las aulas a la hora de impartir clases.

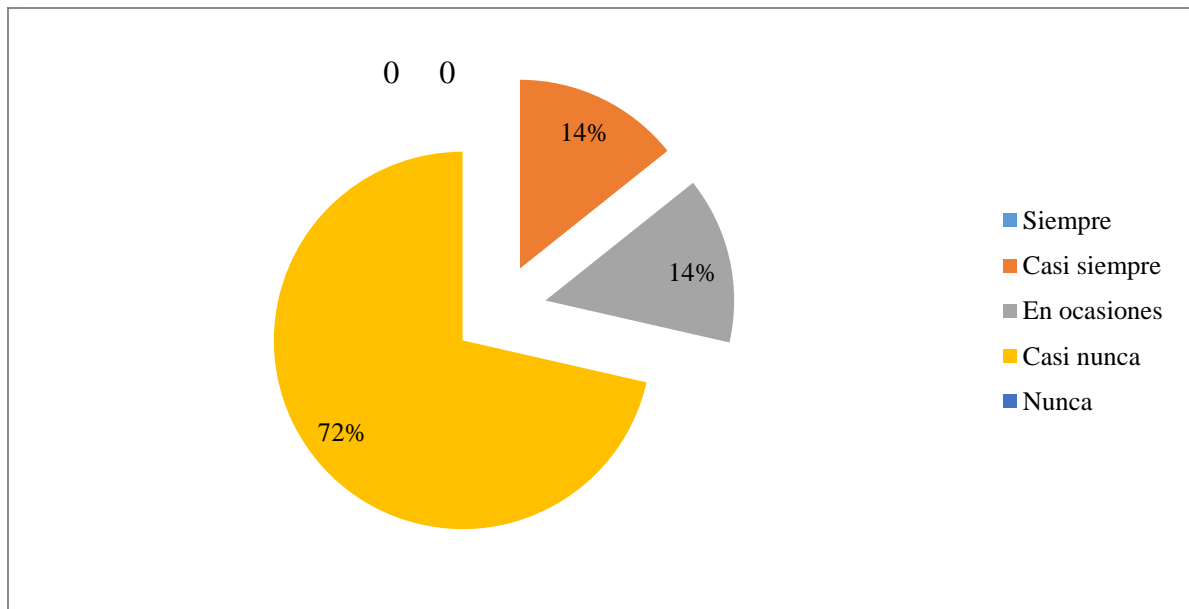
6. Cuenta con seguro médico adecuado.

Tabla 10. Seguro médico

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	5
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 11. Seguro médico



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Respecto a la pregunta se observa que el 72% contestó casi nunca, el 14% en ocasiones, el 14% casi siempre; de los resultados se refleja que el seguro de salud que poseen los docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pable es deficiente, así lo confirmó la mayoría de ellos.

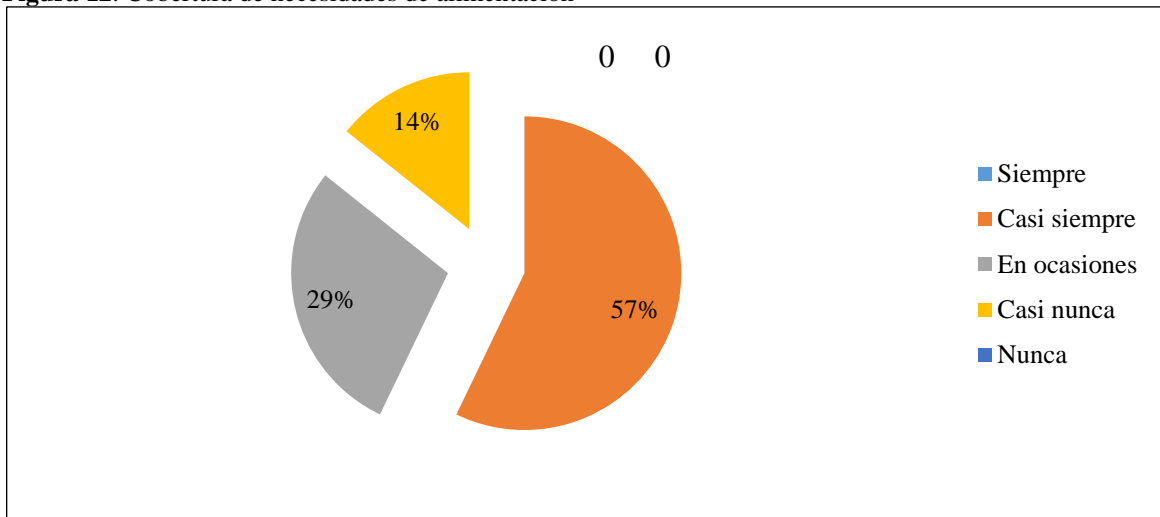
7. El sueldo percibido permite solventar adecuadamente sus necesidades de alimentación.

Tabla 11. Cobertura de necesidades de alimentación

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	4
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	1
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 12. Cobertura de necesidades de alimentación



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De la figura se analiza que el 57% de los encuestados casi siempre puede solventar sus gastos con el sueldo percibido, el 29% en ocasiones y el 14% casi nunca; los resultados denotan que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo están satisfechos con los ingresos que perciben por su trabajo, sin embargo, algunas veces resulta insuficiente para cubrir sus necesidades.

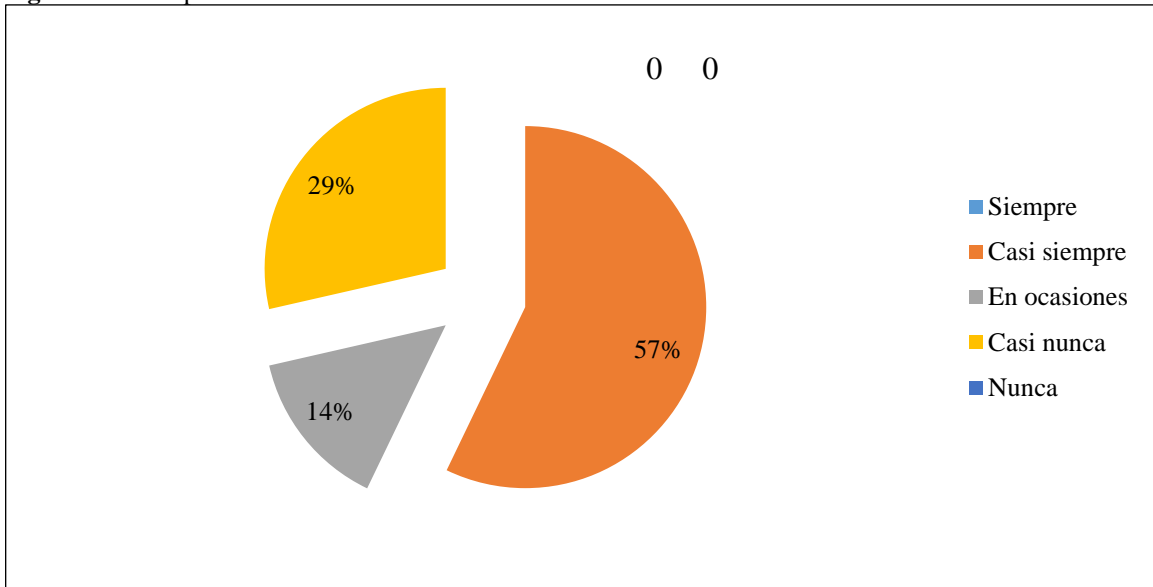
8. Considera que tiene tiempo para alimentarse adecuadamente.

Tabla 12. Tiempo destinado a alimentación

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	4
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	2
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 13. Tiempo destinado a alimentación



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

La aplicación de las encuestas reflejó que el 57% casi siempre tiene tiempo para su alimentación, el 29% casi nunca y el 14% en ocasiones; los resultados determinan que existe cierta inconformidad en este aspecto dado que la alimentación es una necesidad básica y el tener el tiempo necesario para satisfacerla puede repercutir negativamente sobre la salud y desempeño de los docentes en todo sentido.

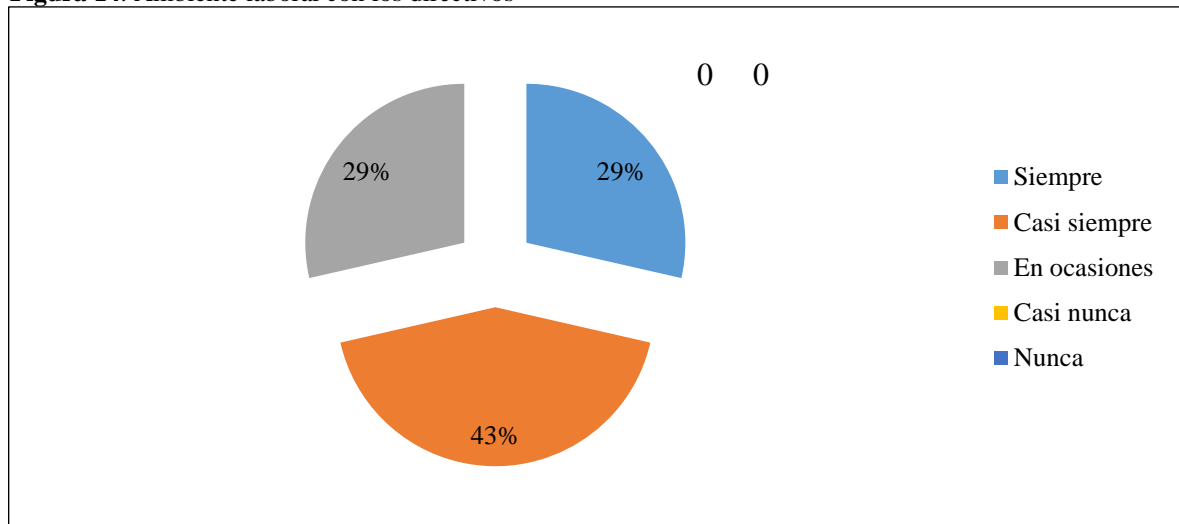
9. Es adecuado el ambiente laboral con la parte directiva de la institución.

Tabla 13. Ambiente laboral con los directivos

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	2
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 14. Ambiente laboral con los directivos



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

A través de los datos recopilados en la encuesta se reflejó que el 43% contestó que el ambiente de trabajo con los directivos casi siempre es adecuado, el 29% siempre y el 29% en ocasiones; los resultados visibilizaron la presencia de dificultades en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo, siendo aquel un punto focal del ambiente laboral.

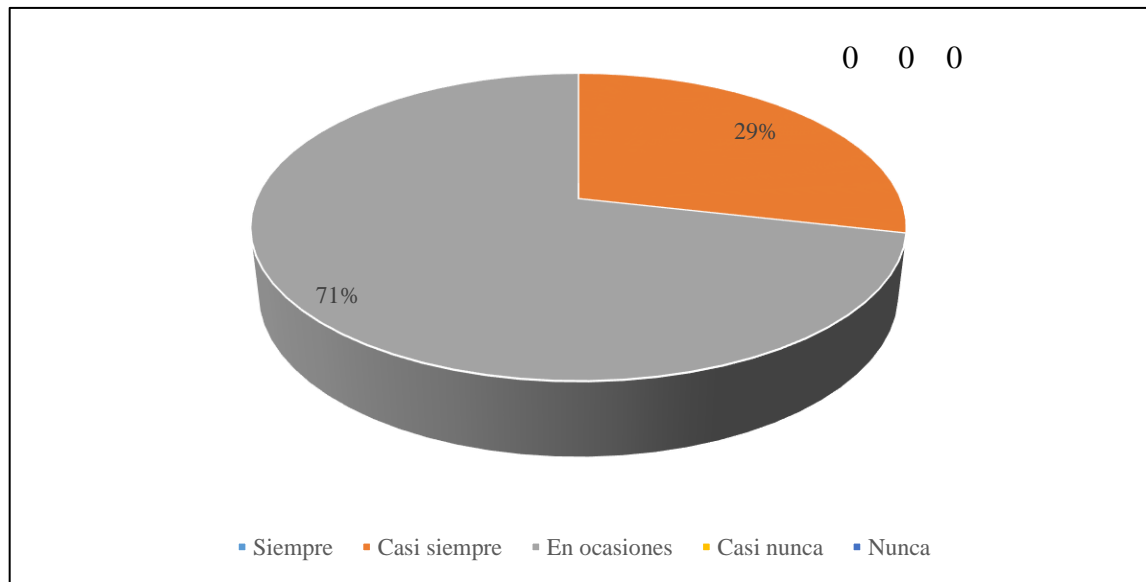
10. Es adecuado el trato con sus compañeros.

Tabla 14. Trato con los compañeros

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	2
En ocasiones	(3p)	5
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 15. Trato con los compañeros



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos recopilados mediante la encuesta, se determinó que el 71% mencionó que el trato en ocasiones es adecuado y el 29% casi siempre; de los resultados se estableció que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo percibe que las relaciones interpersonales en la institución no son del todo satisfactorias, por la presencia reiterada de conflictos.

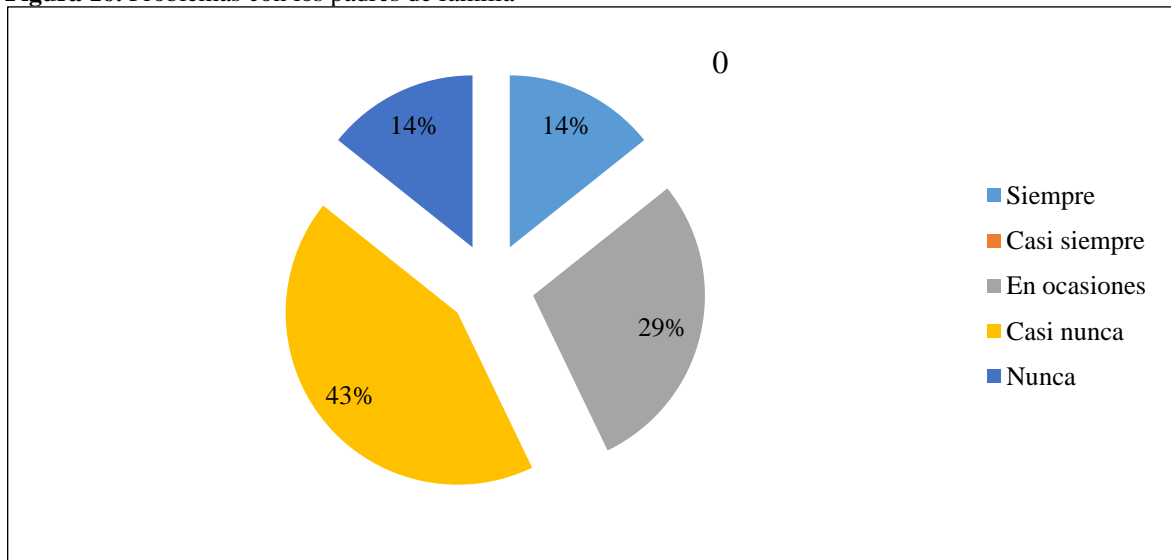
11. Ha tenido problemas con los padres de familia

Tabla 15. Problemas con los padres de familia

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 16. Problemas con los padres de familia



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En relación a la interrogante expuesta se obtuvo los siguientes resultados: el 43% señaló casi nunca, el 29% en ocasiones, el 14% siempre y el 14% nunca; se determina que la mayoría de docentes ha experimentado conflictos con los padres de familia, tales situaciones repercuten negativamente sobre el estado de ánimo de ambas partes, impidiendo que exista una buena convivencia.

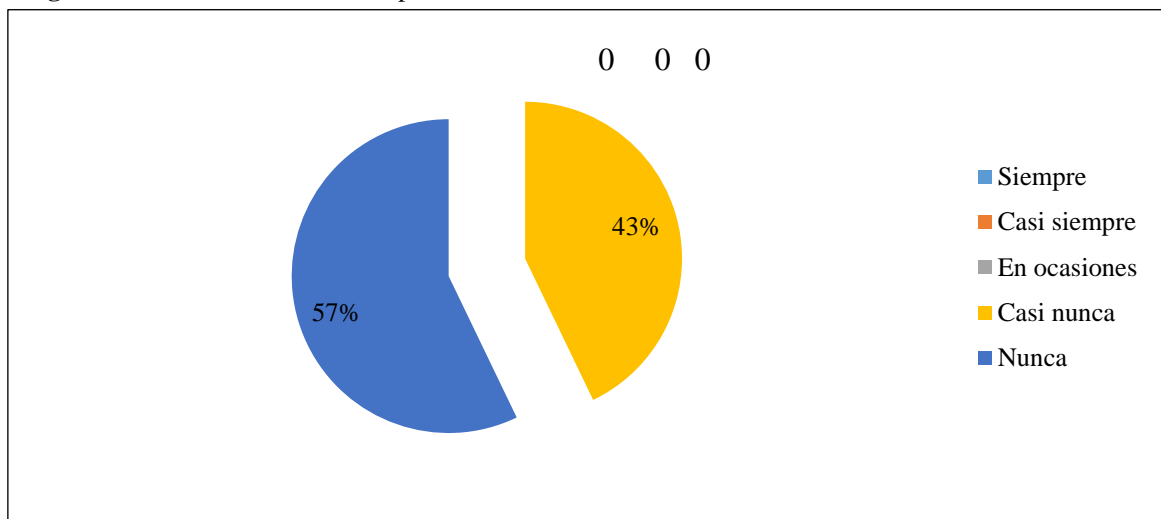
12. Ha sufrido algún accidente en su labor docente

Tabla 16. Accidentes en el desempeño de labor docente

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	0
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	4
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 17. Accidentes en el desempeño de labor docente



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Respecto a la interrogante de haber sufrido algún accidente durante el desempeño de la labor docente, el 57% mencionó nunca, el 43% señaló casi nunca; se puede establecer que la infraestructura de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo presenta ciertos riesgos en vista de la alta prevalencia de accidentes acontecidos a los docentes, sería fundamental que dicha situación se revirtiera por el bienestar no solo de los docentes sino de todos los demás miembros de la comunidad educativa.

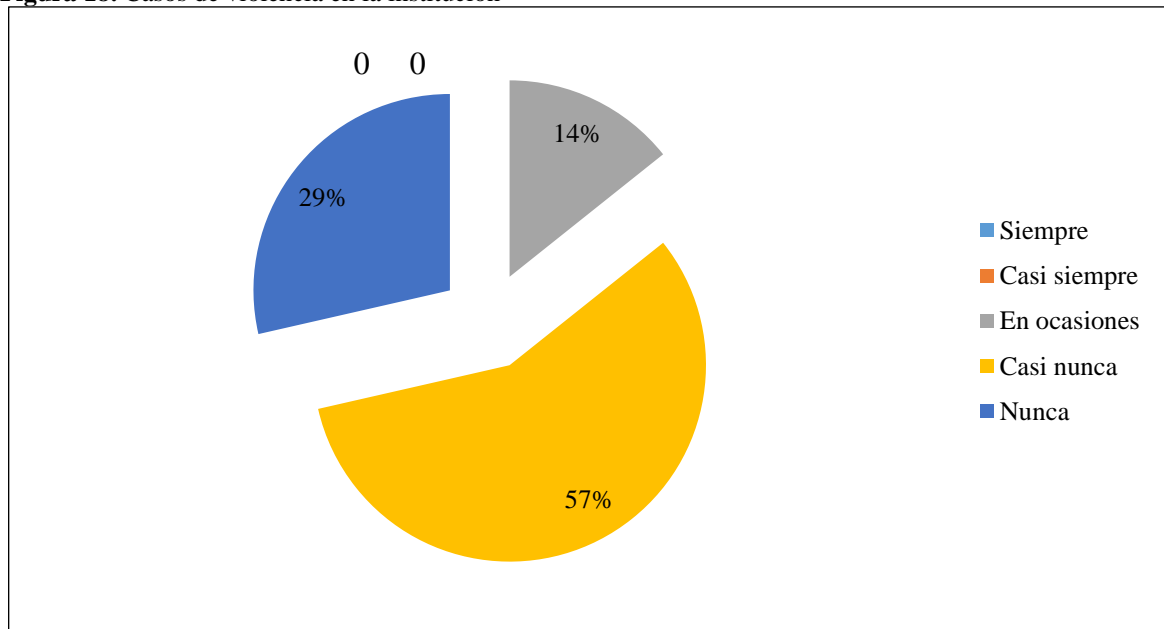
13. Se han presentado problemas de violencia en la institución

Tabla 17. Casos de violencia en la institución

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	4
Nunca	(5p)	2
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 18. Casos de violencia en la institución



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En relación a la presencia de violencia en la institución educativa el 57% de los encuestados supo manifestar que casi nunca, el 29% nunca y el 14% en ocasiones; los resultados alcanzados permitieron conocer que, si se han dado casos de violencia en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, aspecto que impide contar con un buen ambiente de trabajo.

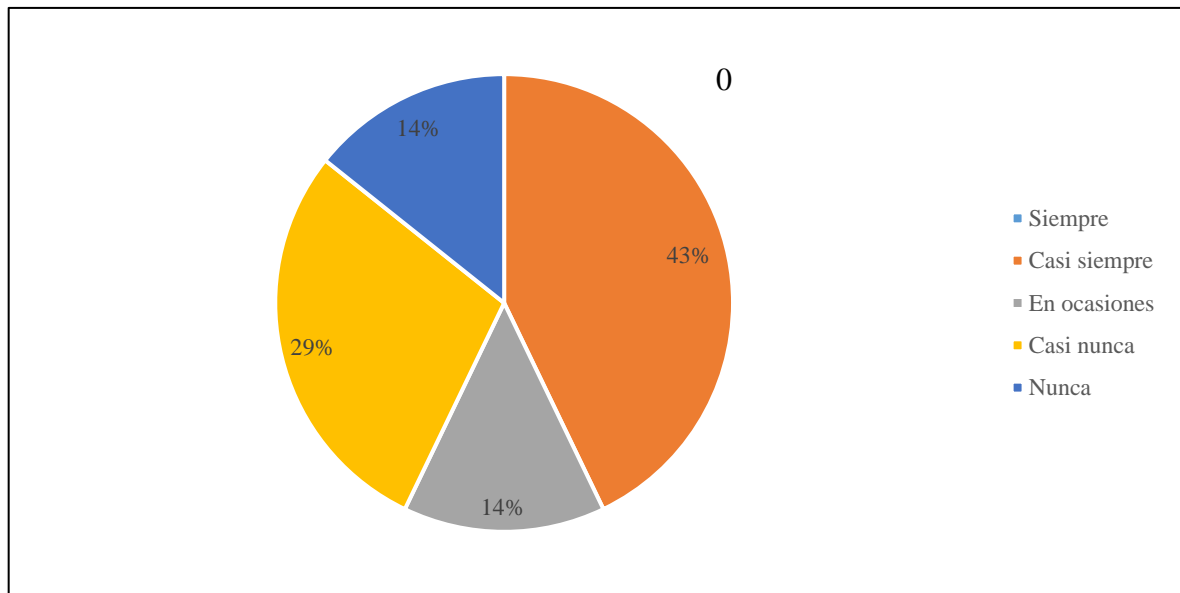
14. El índice de delincuencia en su área laboral es alto

Tabla 18. Situación de inseguridad en el área de labores

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	2
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 19. Situación de inseguridad en el área de labores



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Al observar la figura se visualiza que el 43% de encuestados afirmó que casi siempre el índice de delincuencia es alto, el 29% casi nunca, el 14% nunca y el 14% en ocasiones; se determina que el lugar en que se ubica la Escuela de Educación Básica Río San Pablo es seguro en vista que el índice de delincuencia resulta moderadamente así lo corroboraron los docentes.

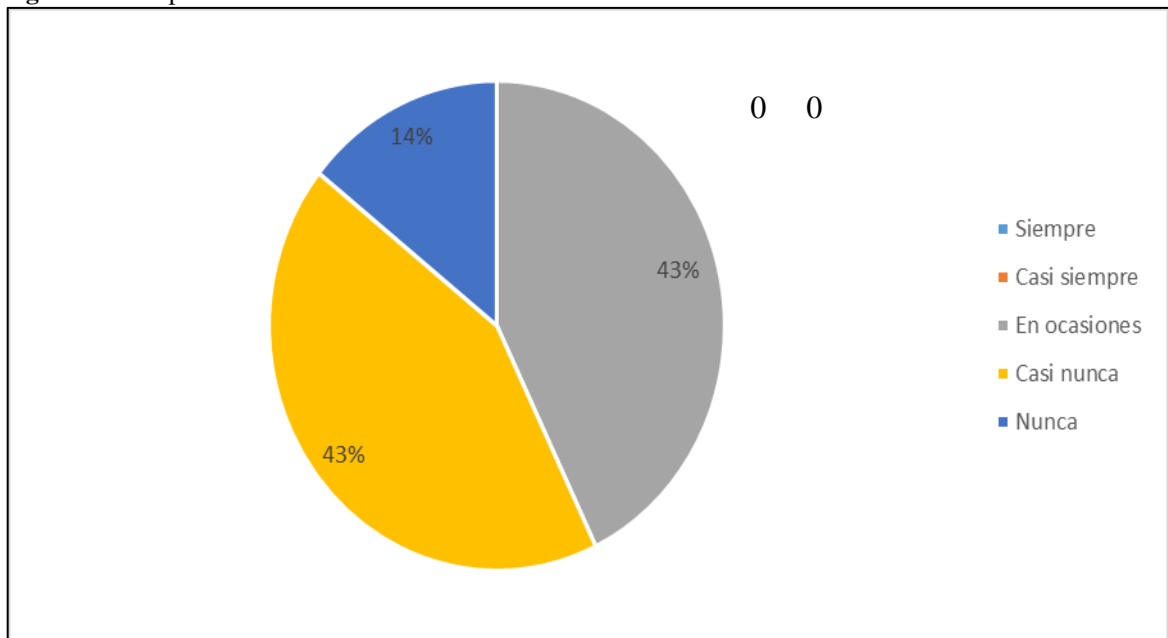
15. Se siente aceptado en la institución

Tabla 19. Aceptación en la institución

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 20. Aceptación en la institución



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

La presente interrogante cuestionó sobre la sensación de aceptación que perciben los docentes, el 43% aseguró que casi nunca, el 43% en ocasiones y el 14% nunca; salen a relucir ciertas debilidades en el sentido de aceptación, en vista que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo no se sienten aceptados en su entorno de trabajo, aquello podría deberse a que llevan poco tiempo laborando allí u otras actitudes que representan una barrera para consolidar un ambiente armónico de trabajo.

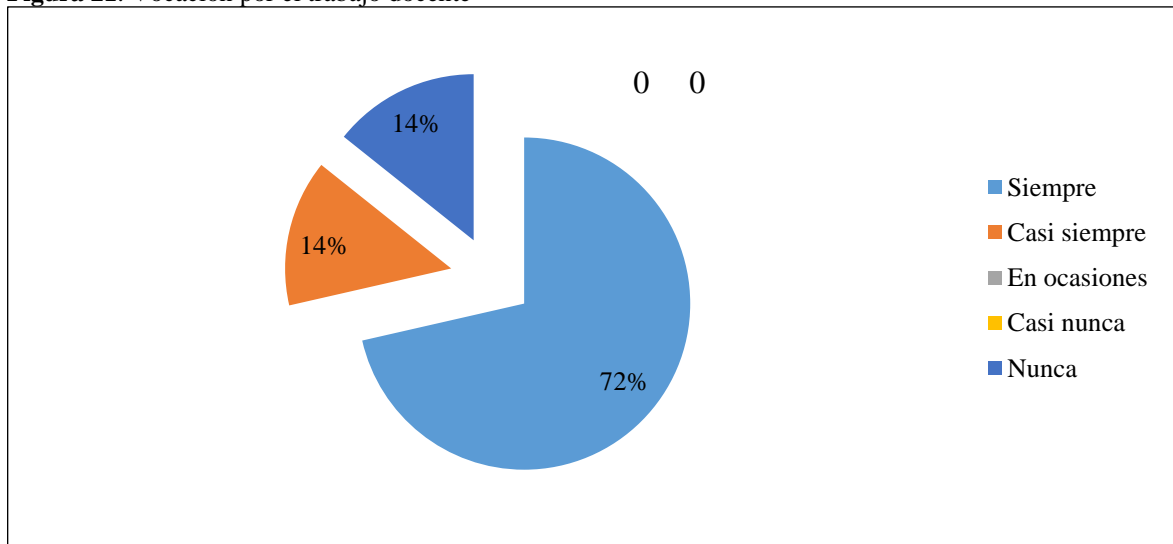
16. Disfruta al realizar su trabajo

Tabla 20. Vocación por el trabajo docente

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	5
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	0
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 21. Vocación por el trabajo docente



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En esta figura se aprecia que el 72% de los encuestados afirmó que siempre disfruta realizar su trabajo, el 14% de ellos afirmó que nunca y el 14% casi siempre; de los resultados se determina que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo tiene vocación de servicio en vista que les apasiona su trabajo, tal aspecto es primordial en esta profesión porque está en juego la formación de los estudiantes.

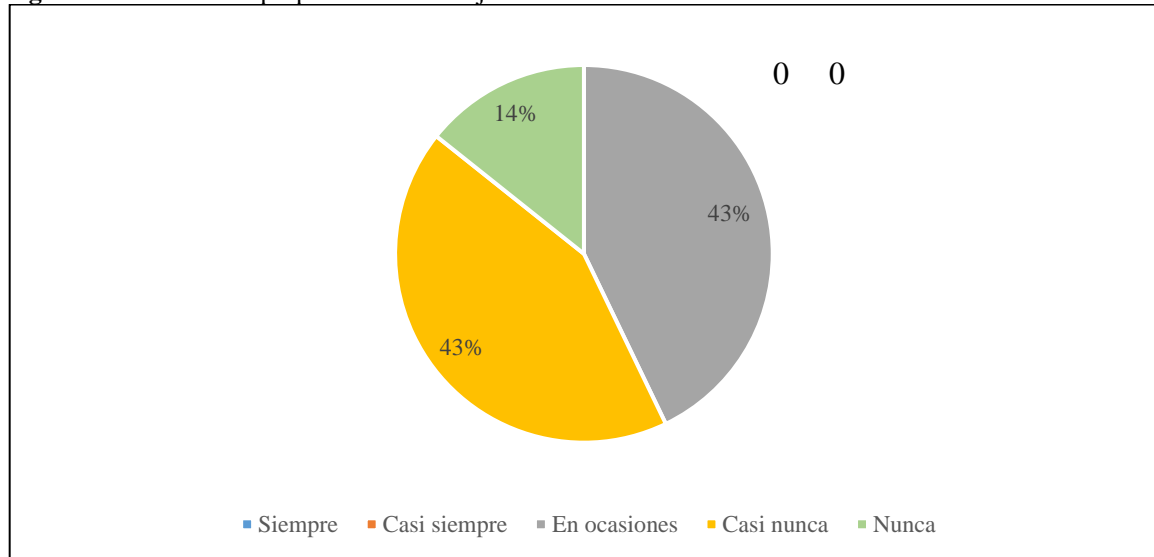
17. Se siente parte de los objetivos de la institución

Tabla 21. Sentido de apropiación de los objetivos institucionales

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 22. Sentido de apropiación de los objetivos institucionales



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

La figura presenta los resultados sobre el sentido de participación en relación a los objetivos: el 43% casi nunca, el 43% en ocasiones y el 14% nunca; tales porcentajes visibilizan que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo no se identifica con los fines que persigue la institución, por ende no está comprometida, aquello es una señal de desmotivación frente a la labor que desempeñan, porque uno de los factores determinantes para un adecuado rendimiento laboral es tener claro los objetivos institucionales.

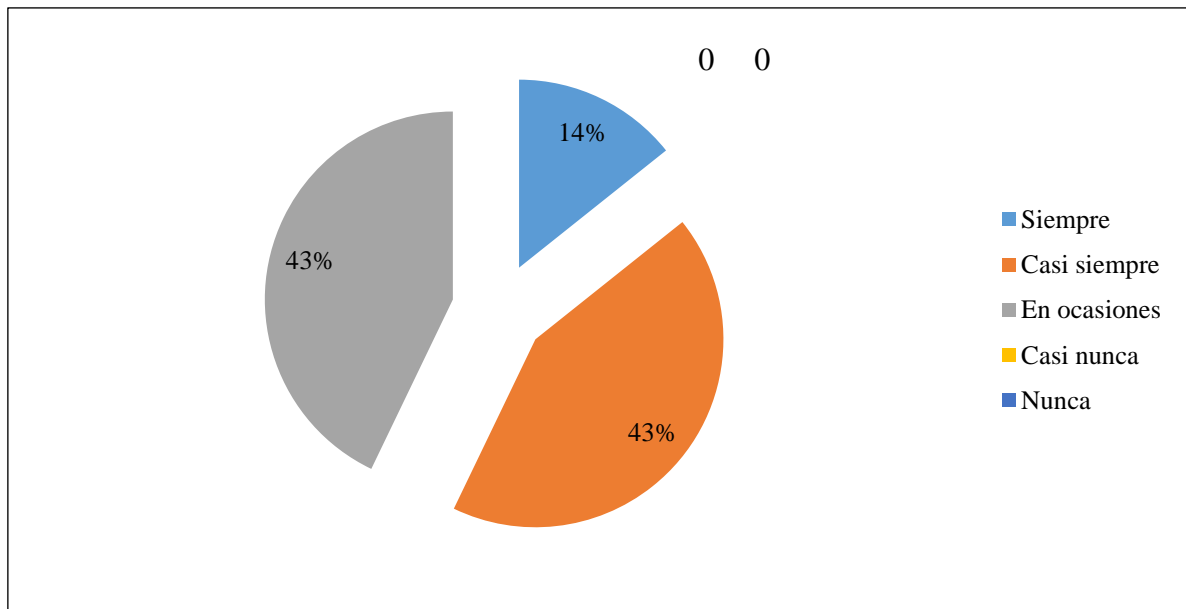
18. ¿Considera que sus opiniones son valoradas?

Tabla 22. Valoración de las opiniones de los docentes

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 23. Valoración de las opiniones de los docentes



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados alcanzados el 43% de encuestados manifestó que casi siempre sus opiniones son valoradas, el 43% en ocasiones y el 14% siempre; se determina que no siempre el criterio de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo son escuchadas y tomadas en consideración, tal situación puede generar dificultades en la participación, puesto que están siendo limitadas llega un punto en que los docentes simplemente dejan de emitir las para evitar cualquier tipo de inconveniente.

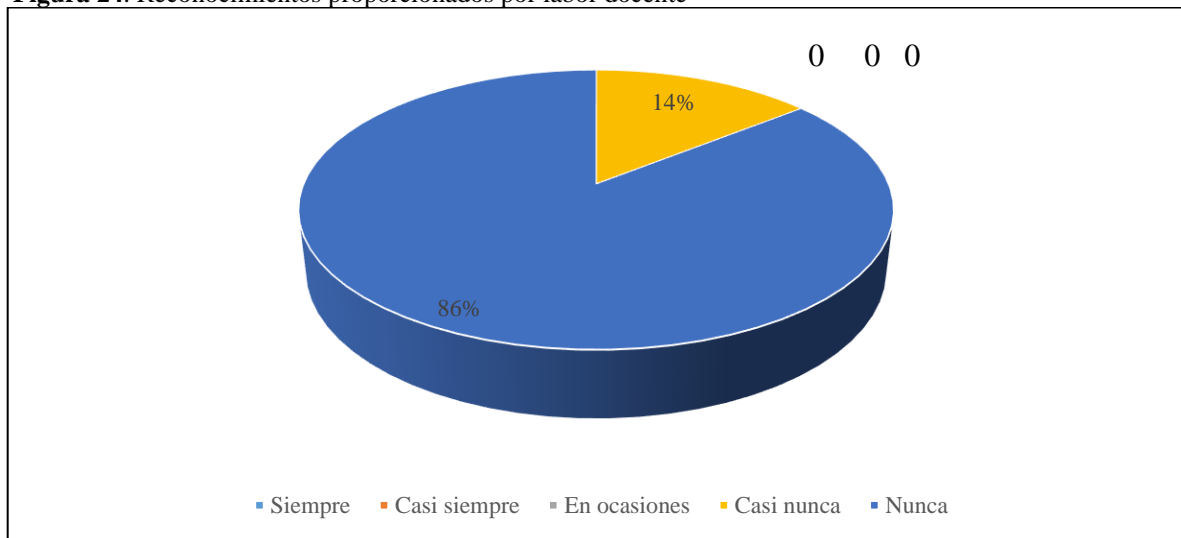
19. ¿Han otorgado algún reconocimiento por las labores que realiza en la escuela?

Tabla 23. Reconocimientos proporcionados por labor docente

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	0
Casi nunca	(4p)	1
Nunca	(5p)	6
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 24. Reconocimientos proporcionados por labor docente



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Al visualizar la figura, se aprecia que el 86% de encuestados argumentó que nunca han recibido algún incentivo como parte de su trabajo y el 14% casi nunca; los resultados permiten determinar que no existe un sistema de incentivos orientado a la motivación y reconocimiento de la labor de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, en este sentido se resalta la importancia de la labor docente por su trascendencia en el campo educativo.

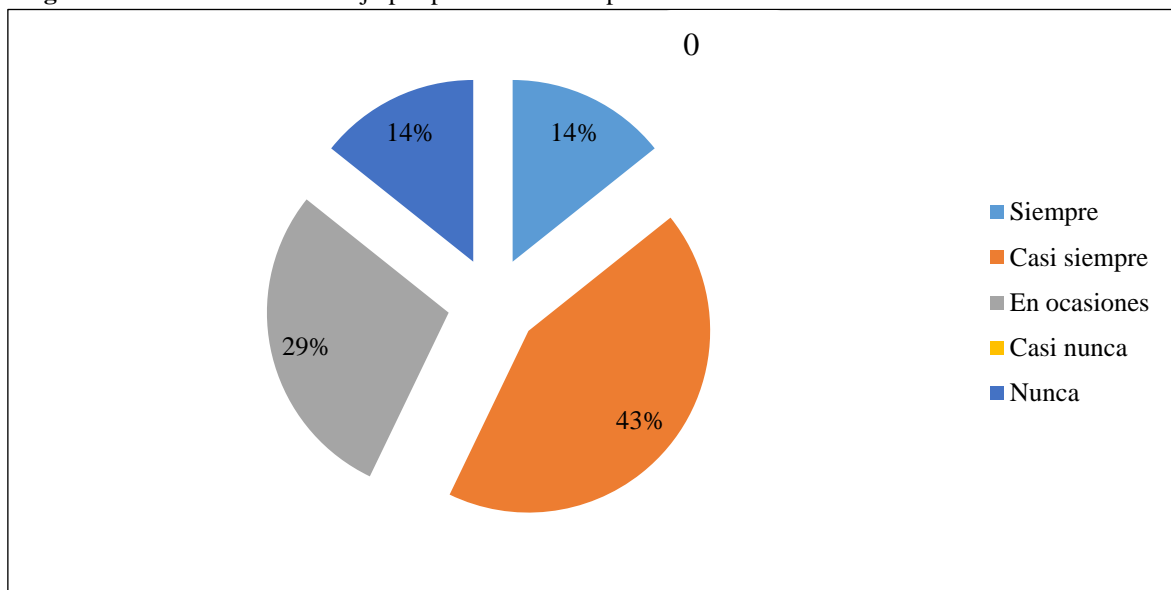
20. Considera que el trabajo que usted realiza es valorado entre sus compañeros docentes

Tabla 24. Valoración del trabajo por parte de los compañeros

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 25. Valoración del trabajo por parte de los compañeros



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Al cuestionar sobre la valoración del trabajo docente desde la perspectiva de los compañeros de trabajo, el 43% contestó casi siempre, el 29% en ocasiones, el 14% nunca y el 14% siempre; de las respuestas proporcionadas se determina que la mayoría de docentes percibe que sus compañeros de trabajo sí reconocen y valoran su trabajo, este aspecto es fundamental para mantener relaciones interpersonales equilibradas que permitan configurar un buen ambiente de trabajo.

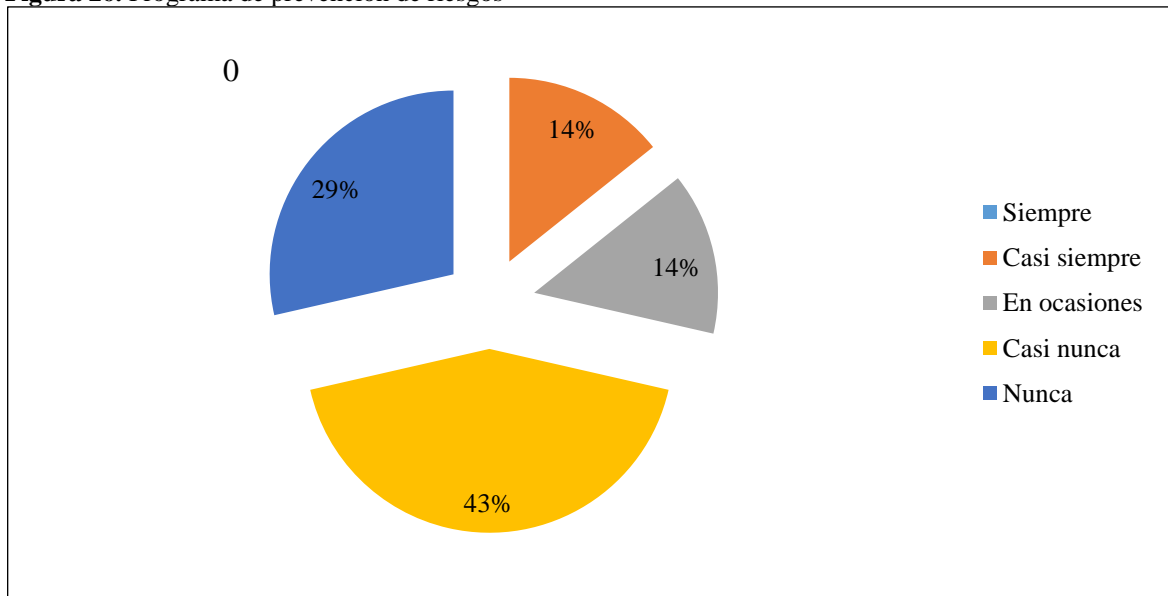
21. Se dispone de un programa de prevención de riesgos

Tabla 25. Programa de prevención de riesgos

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	2
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 26. Programa de prevención de riesgos



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En relación a la disposición de un programa de prevención de riesgos: el 43% considera que casi nunca, el 29% nunca, el 14% casi siempre y el 14% en ocasiones; de los resultados se determina que la Escuela de Educación Básica Río San Pablo no cuenta con un plan de prevención de riesgos, situación que podría explicar en parte los accidentes constantes que han tenido los docentes en las instalaciones de la institución educativa.

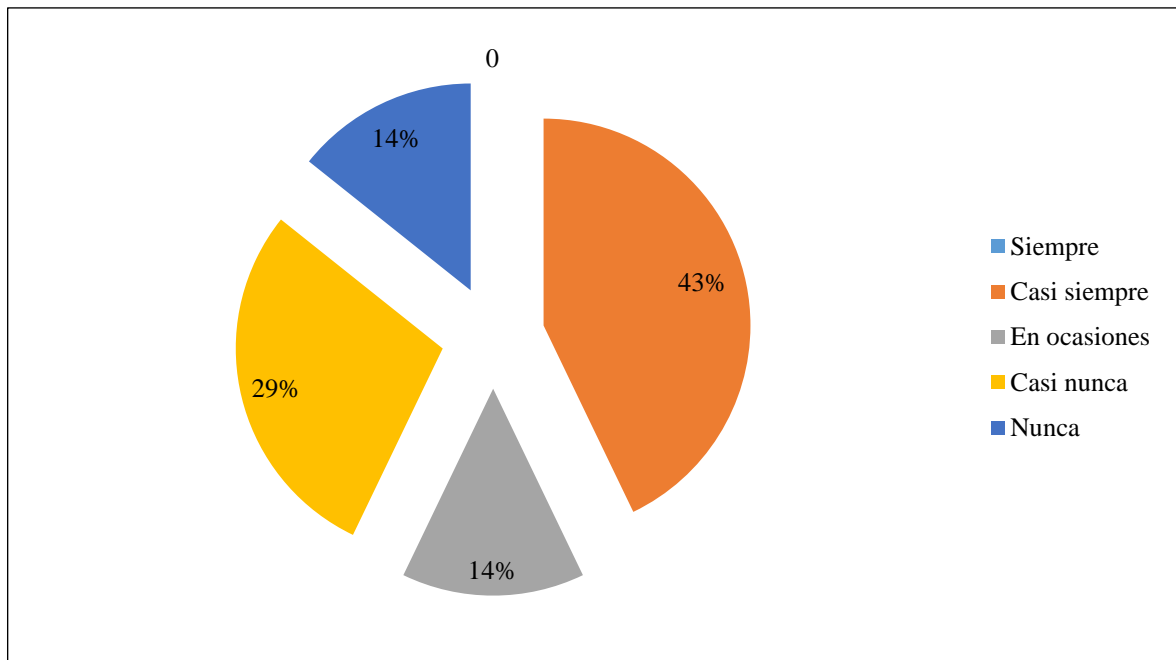
22. Se ponen en práctica actividades para prevenir riesgos en la escuela.

Tabla 26. Prevención de riesgos en la escuela

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	2
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 27. Programa de prevención de riesgos



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados arrojados en la encuesta: el 43% señaló casi siempre, el 29% casi nunca, el 14% nunca y el 14% en ocasiones; en consecuencia, la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo coincide en que se realizan actividades para prevenir riesgos, no obstante, a veces la falta de recursos es un impedimento para llevarlas a la práctica.

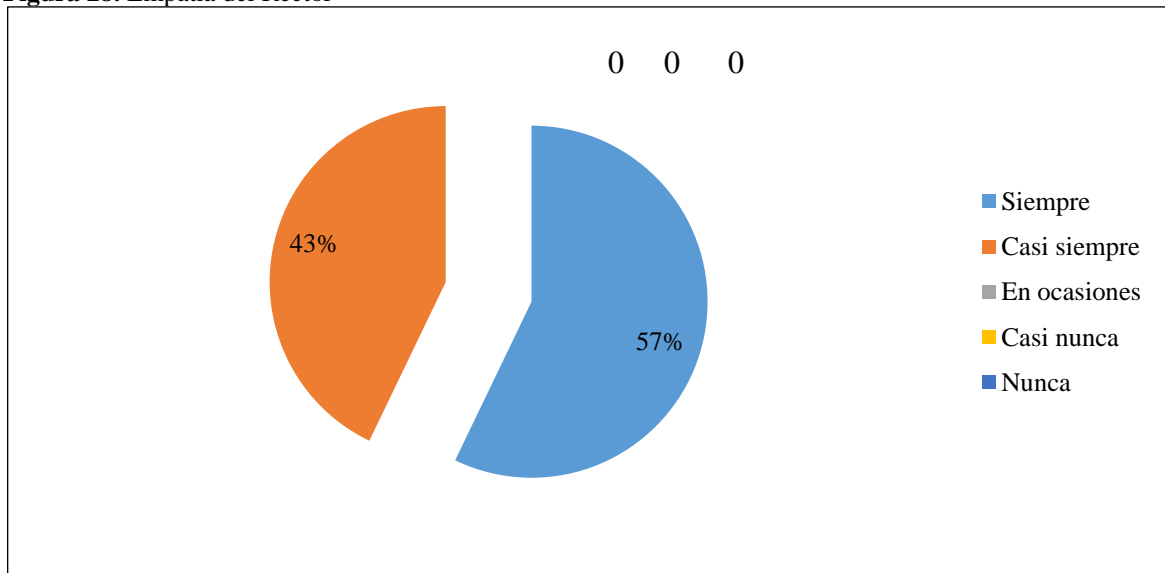
23. El Rector manifiesta empatía con los docentes.

Tabla 27. Empatía del Rector

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	4
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	0
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 28. Empatía del Rector



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Respecto a una de las cualidades humanas del Rector el 57% señaló que siempre demuestra empatía, el 43% casi siempre; los resultados demuestran que existe conformidad de parte de los docentes de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo con el accionar de la máxima autoridad de la institución, se afirma que sabe ponerse en el lugar de ellos y los entiende, siendo aquel un punto neurálgico para sentirse en confianza.

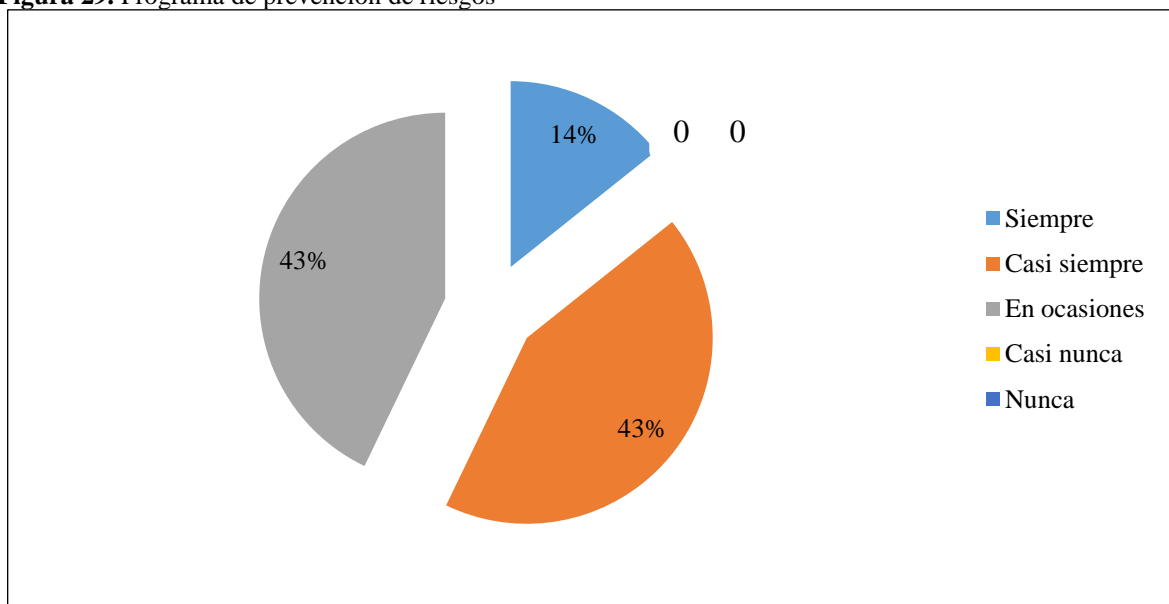
24. Existe un liderazgo democrático

Tabla 28. Estilo de liderazgo

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 29. Programa de prevención de riesgos



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los datos arrojados en la encuesta aplicadas a los docentes: el 43% cree que casi siempre existe un liderazgo democrático, el 43% en ocasiones y el 14% siempre; los resultados determinan que existen ligeras deficiencias en torno al liderazgo, en vista que no todos los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo se sienten partícipes en la toma de decisiones, que es sumamente importante para introducir cambios positivos en la institución educativa.

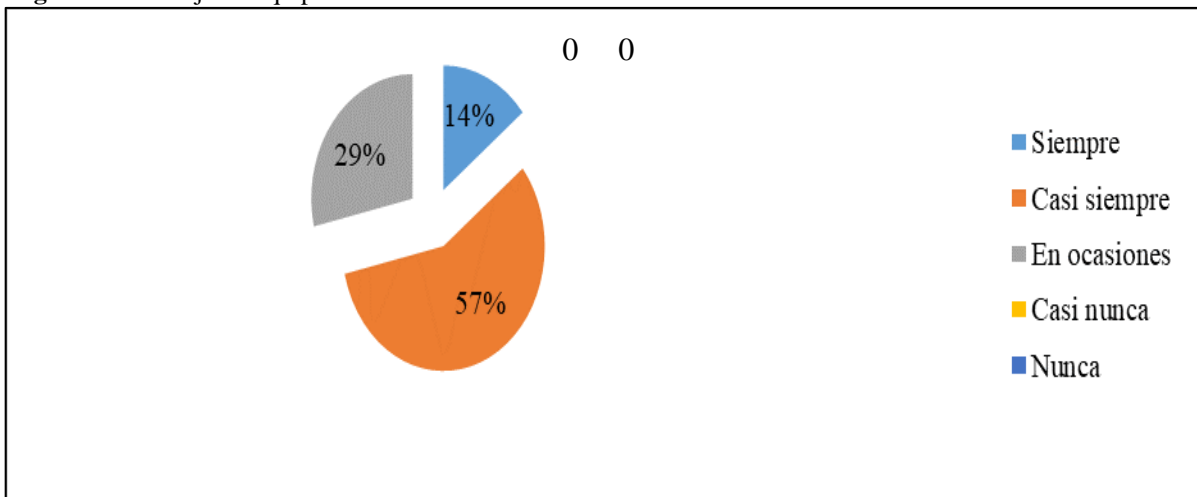
25. Disfruta de trabajar en equipo con sus compañeros

Tabla 29. Trabajo en equipo

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	4
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 30. Trabajo en equipo



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Frente a esta interrogante, el 57% contestó que casi siempre, el 29% en ocasiones y el 14% siempre; de los resultados se establece que existe buena disposición hacia el trabajo en equipo entre los docentes de la Escuela de Educación Básica Río Pablo, en vista que la mayoría tiene una percepción favorable respecto al tema, es importante considerar que varios factores se encuentran inmersos en el trabajo en equipo y los resultados dependerán de la responsabilidad y sinergia de todos los integrantes.

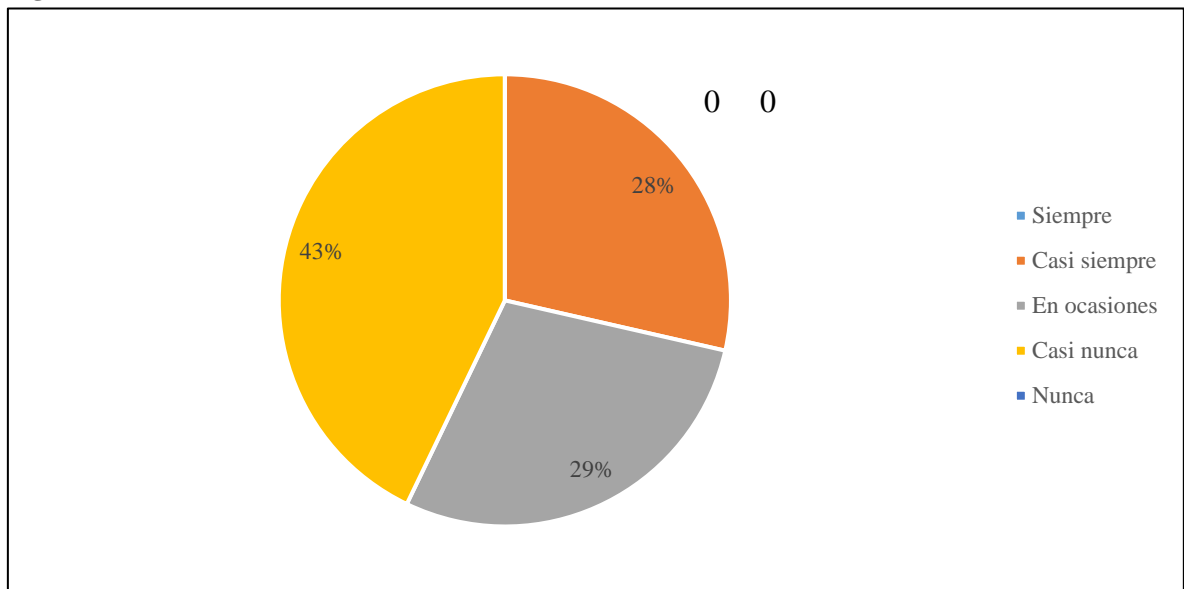
26. Es adecuada la infraestructura de la Escuela.

Tabla 30. Infraestructura de la Escuela

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	2
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 31. Infraestructura de la Escuela



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Se observa que el 43% de los encuestados cree que la infraestructura de la escuela casi nunca es adecuada, el 29% en ocasiones y el 28% casi siempre; tales resultados determinan que la infraestructura de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo presenta condiciones poco favorables para un adecuado desempeño, así lo ratifica la mayoría de docentes. Es importante mencionar que son múltiples los factores a considerar dentro de la infraestructura.

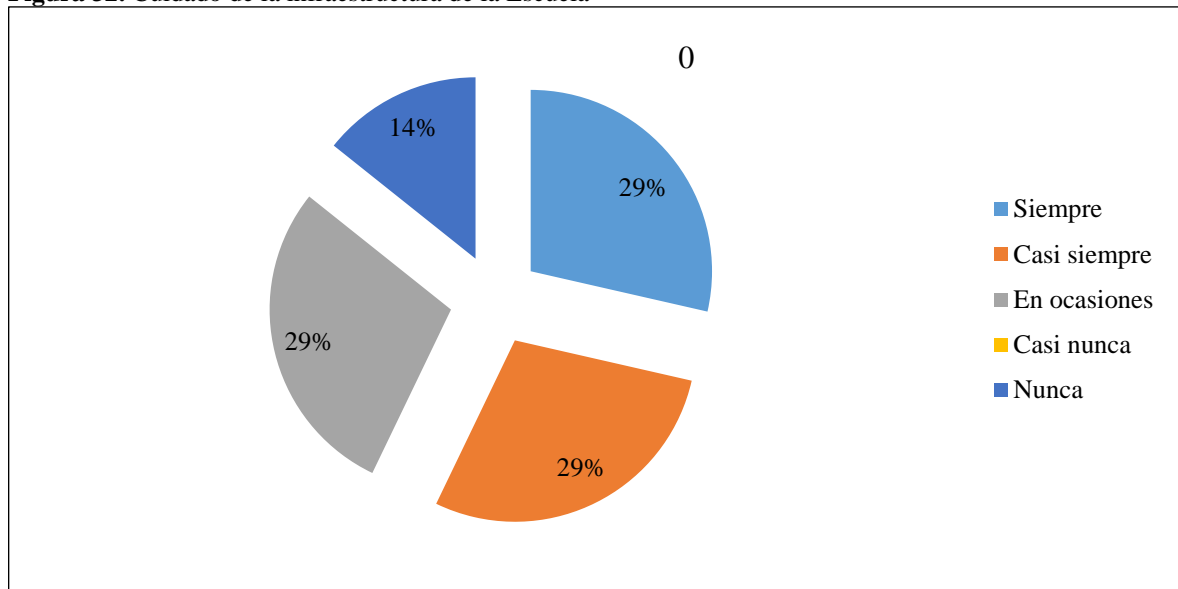
27. Se hace énfasis en el cuidado de la infraestructura de la institución.

Tabla 31. Cuidado de la infraestructura de la Escuela

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	2
Casi siempre	(2p)	2
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 32. Cuidado de la infraestructura de la Escuela



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a la gráfica se puede percibir que el 29% de los encuestados señaló que casi siempre se hace énfasis en el cuidado de la infraestructura de la institución, el 29% en ocasiones, el 29% siempre y el 14% nunca; de los resultados se determina que existen debilidades en el sentido de cuidado por la institución a nivel de infraestructura, de modo que debería ser fomentado en mayor medida.

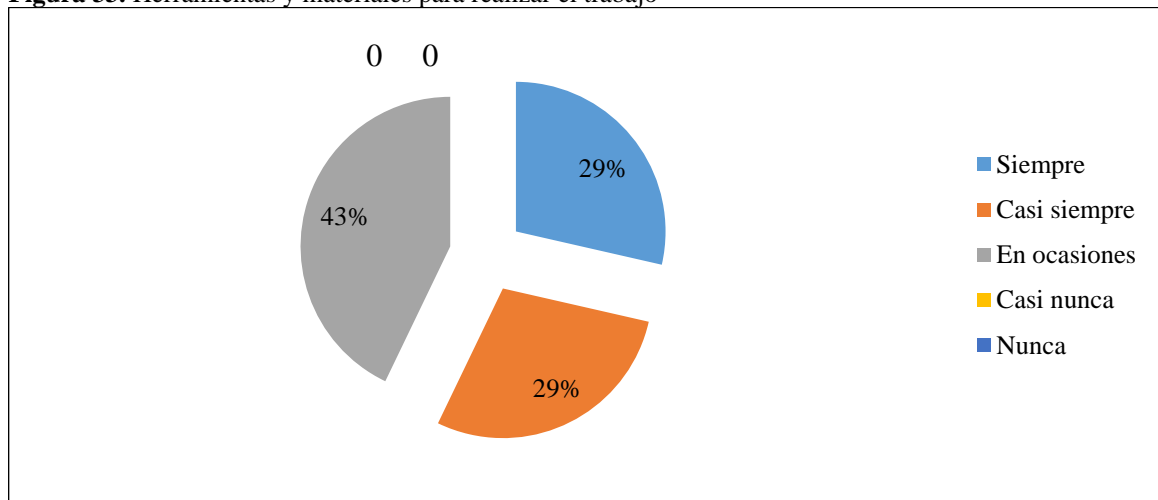
28. Considera que dispone de herramientas y materiales adecuados para su labor docente.

Tabla 32. Herramientas y materiales para realizar el trabajo

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	2
Casi siempre	(2p)	2
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 33. Herramientas y materiales para realizar el trabajo



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados se aprecia que el 43% de encuestados afirma que en ocasiones se dispone de los recursos necesarios, el 29% siempre y el 29% casi siempre; se concluye la mayoría de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo no cuentan con las herramientas y materiales adecuados que se requieren para desempeñar su labor educativa, aquello puede representar una limitante significativa que a su vez puede generar sensaciones de frustración al poder cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades.

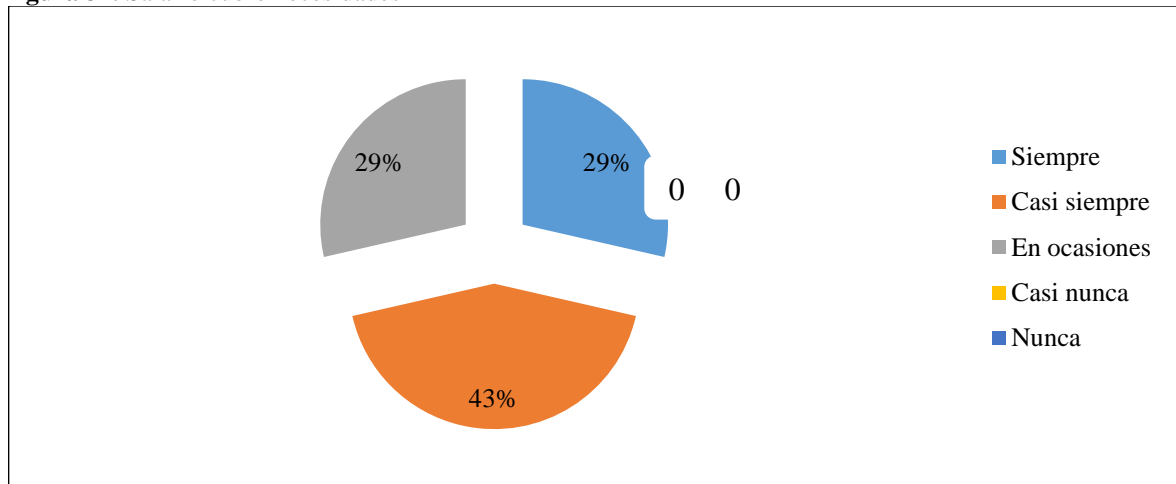
29. Es adecuado el salario mensual que percibe

Tabla 33. Adecuación del sueldo mensual

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	2
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 34. Salario cubre necesidades



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Acorde a los resultados se observa que el 43% de encuestados confirmó que casi siempre el sueldo que perciben es adecuado, el 29% en ocasiones y el 29% siempre; se determina que la retribución monetaria que reciben los docentes de la Escuela de Educación Básica si es adecuado, no obstante, en ocasiones resulta insuficiente quizá por gastos extra u otras situaciones fortuitas, que son inherentes a cada persona, es importante mencionar que los sueldos y salarios de estos servidores públicos tiende a variar dependiendo de la categoría en que se encuentren.

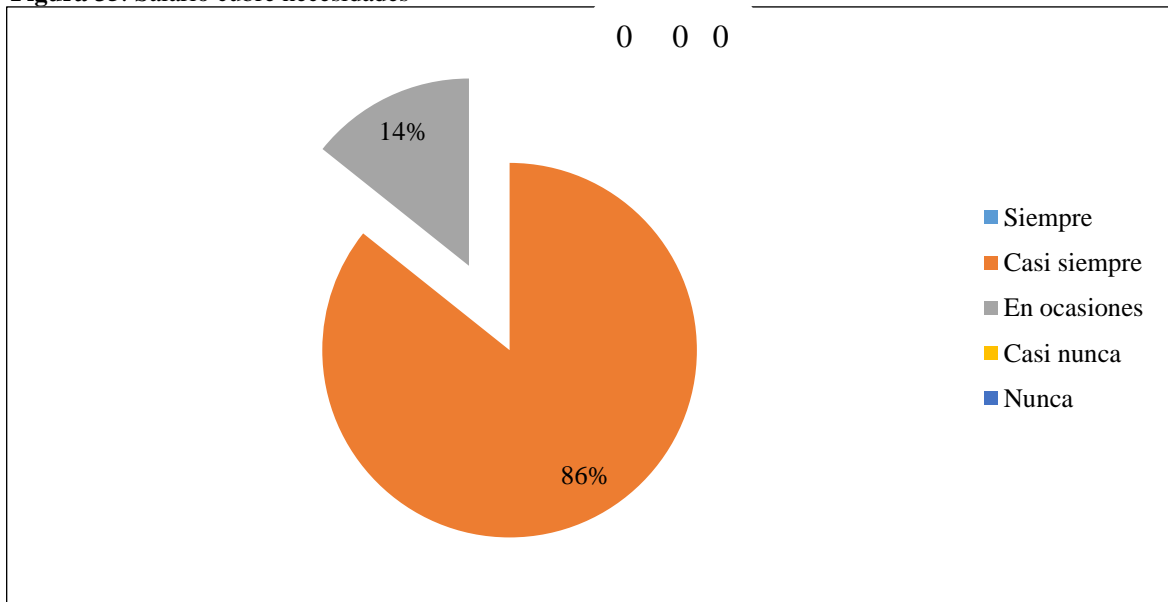
30. El salario percibido cubre sus necesidades básicas

Tabla 34. Salario cubre necesidades

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	6
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 35. Salario cubre necesidades



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Los resultados denotan que el 86% de los encuestados señalaron que el sueldo que perciben casi siempre cubre las necesidades básicas y el 14% en ocasiones; en consecuencia, la remuneración que se atribuye a los docentes como servidores públicos se maneja de acuerdo a una escala salarial directamente relacionada con la categoría a la que pertenecen; es importante señalar que la mayoría de ellos afirmó que casi siempre satisface sus necesidades básicas.

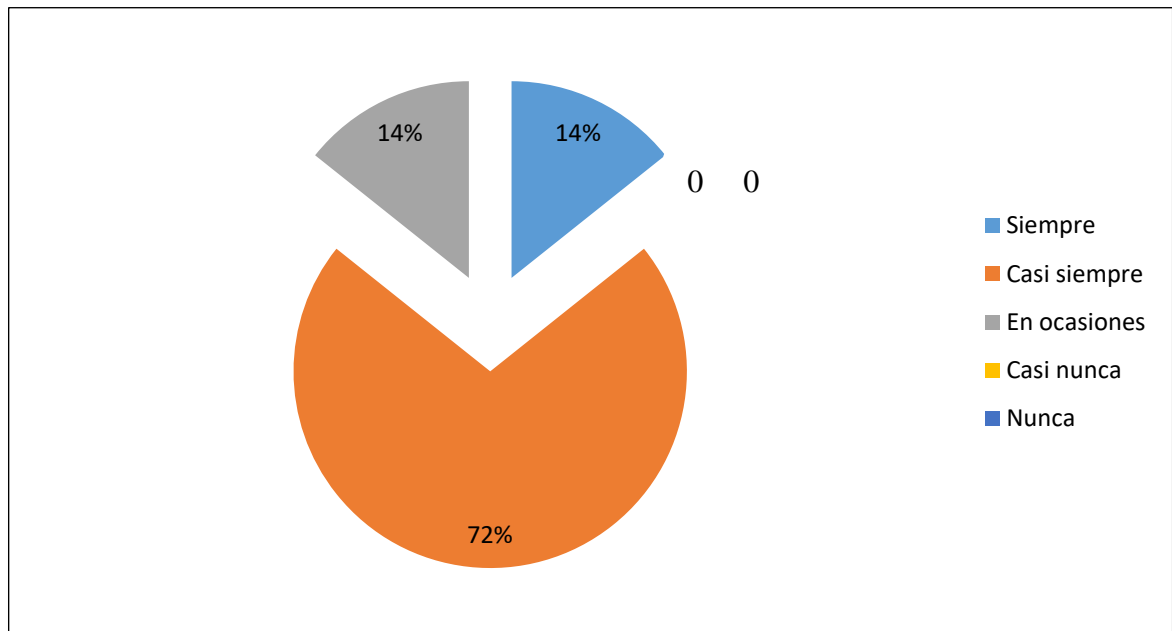
31. Existe puntualidad en el pago de su salario

Tabla 35. Puntualidad en los pagos

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	5
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 36. Puntualidad en los pagos



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Los resultados reflejan que el 72% de los encuestados manifestó que casi siempre los pagos son puntuales, el 14% en ocasiones y el 14% siempre; se determina que existe conformidad en relación a la puntualidad del pago dado que la mayoría de docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo confirmó que se cumplen en las fechas establecidas para las remuneraciones.

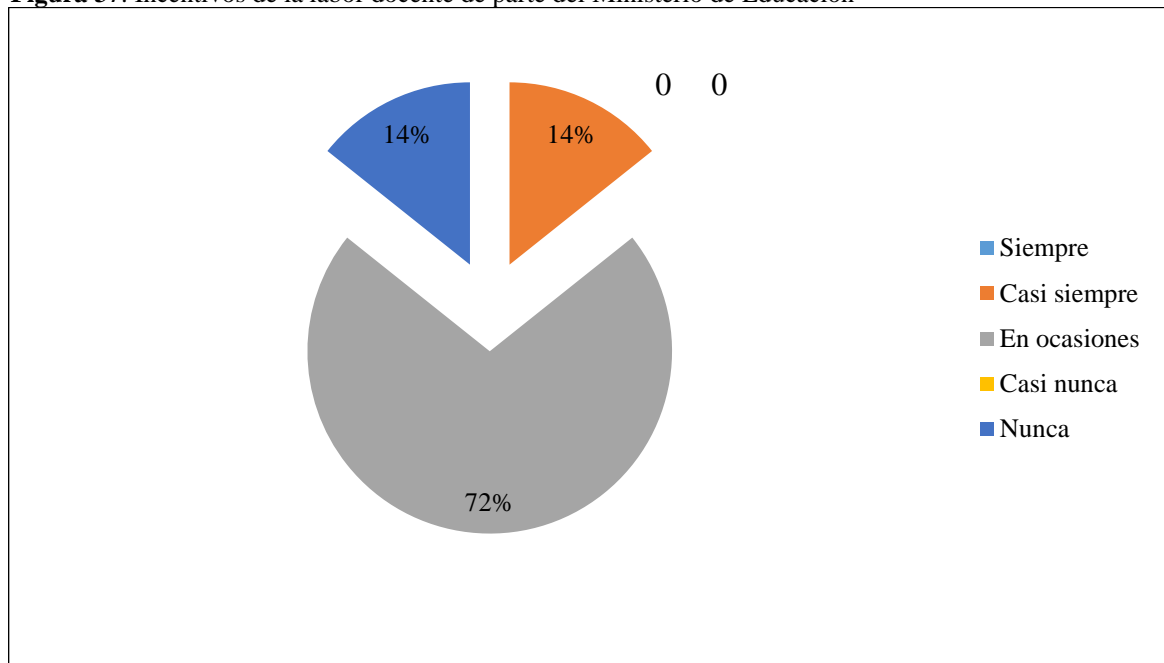
32. Ha recibido incentivos por su labor docente por parte de Ministerio de Educación

Tabla 36. Incentivos de la labor docente de parte del Ministerio de Educación

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	5
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 37. Incentivos de la labor docente de parte del Ministerio de Educación



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Respecto a la entrega de incentivos por la labor docente, el 72% contestó que, en ocasiones, el 14% casi siempre y el 14% nunca; de los resultados se establece que existen criterios divididos respecto a la dotación de incentivos por parte del Ministerio de Educación, no obstante, la mayoría si los ha recibido y generalmente se trata de encomios verbales o reconocimientos (placas, diplomas honoríficos, certificación) por su trayectoria o buen desempeño en sus funciones como docente.

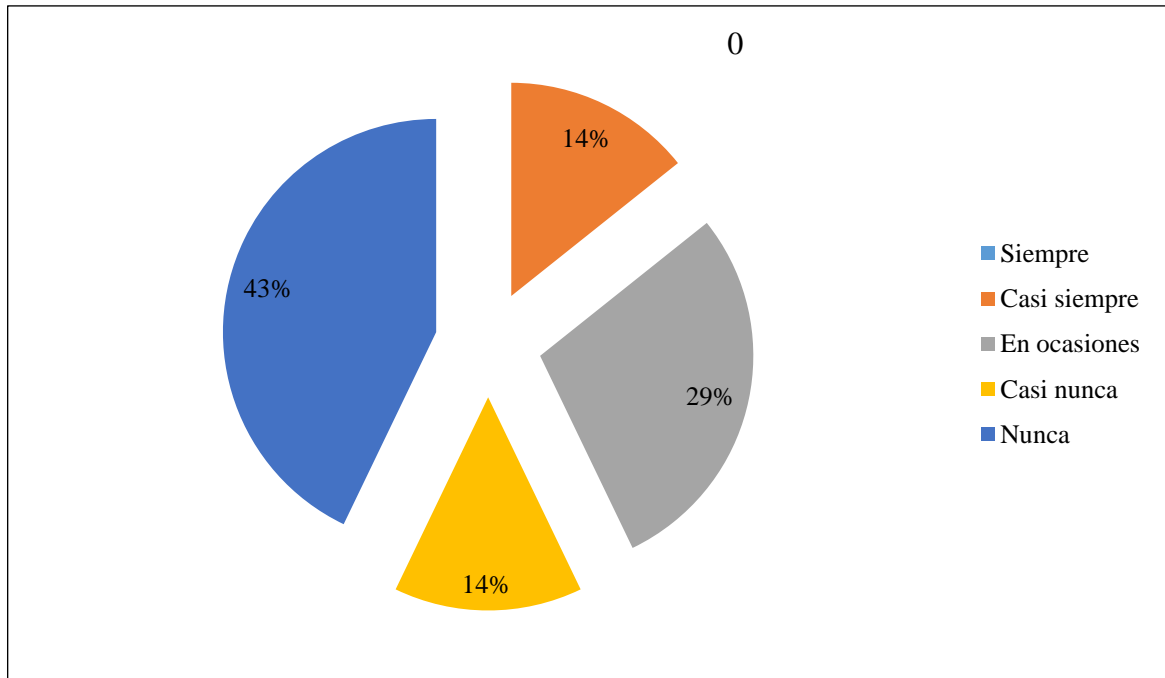
33. La parte directiva incentiva su labor como docente

Tabla 37. Incentivo a la labor docente

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	1
Nunca	(5p)	3
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 38. Incentivo a la labor docente



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

En relación a los incentivos recibidos de la directiva de la institución: el 43% señaló que nunca, el 29% en ocasiones, el 14% casi siempre, el 14% casi nunca: los resultados permitieron determinar que no se incentiva a los docentes, desde la parte directiva, siendo aquel un punto determinante que les permitiría recibir una retroalimentación positiva, que se vería reflejada en su estado de ánimo y conducta, de igual forma en el rendimiento laboral.

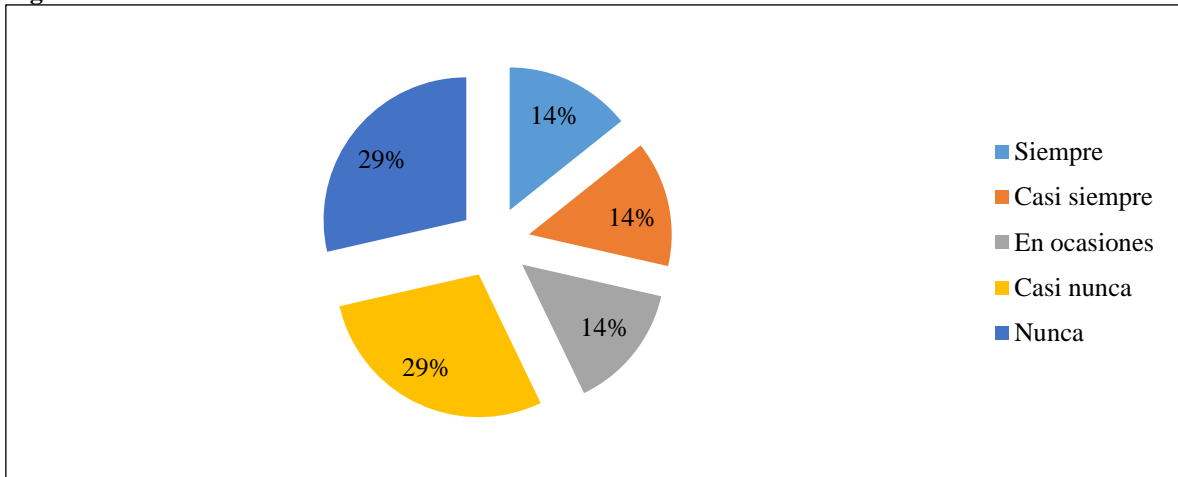
34. Los padres de familia incentivan su labor docente

Tabla 38. Incentivo a la labor docente

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	1
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	2
Nunca	(5p)	2
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 39. Incentivo a la labor docente



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados el 29% señaló que nunca es incentivada su labor por parte de los padres de familia, el 29% casi nunca, el 14% siempre, el 14% en ocasiones; se determina que los padres de familia no presentan una buena disposición para contribuir con el trabajo docente, este hecho es fundamental porque se relaciona directamente con el proceso de enseñanza aprendizaje el cual puede verse deteriorado y traducirse en una serie de dificultades que se reflejan la prestación del servicio educativo.

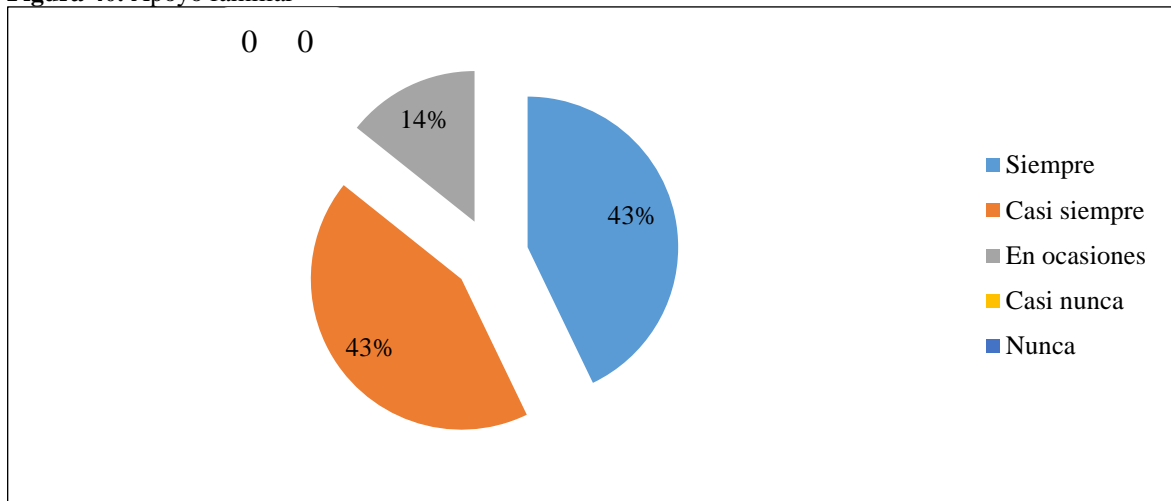
35. Recibe apoyo familiar en su día a día

Tabla 39. Apoyo familiar

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	3
Casi siempre	(2p)	3
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	0
Nunca	(5p)	0
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 40. Apoyo familiar



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Con respecto al apoyo familiar recibido se aprecia que el 43% menciono que siempre, el 43% casi siempre y el 14% en ocasiones ha recibido este tipo de apoyo. Ante lo expuesto se puede apreciar que casi siempre recibe apoyo familiar, sin embargo, un porcentaje significativo expresa lo contrario, lo cual evidencia que este puede ser un factor desmotivador para los docentes.

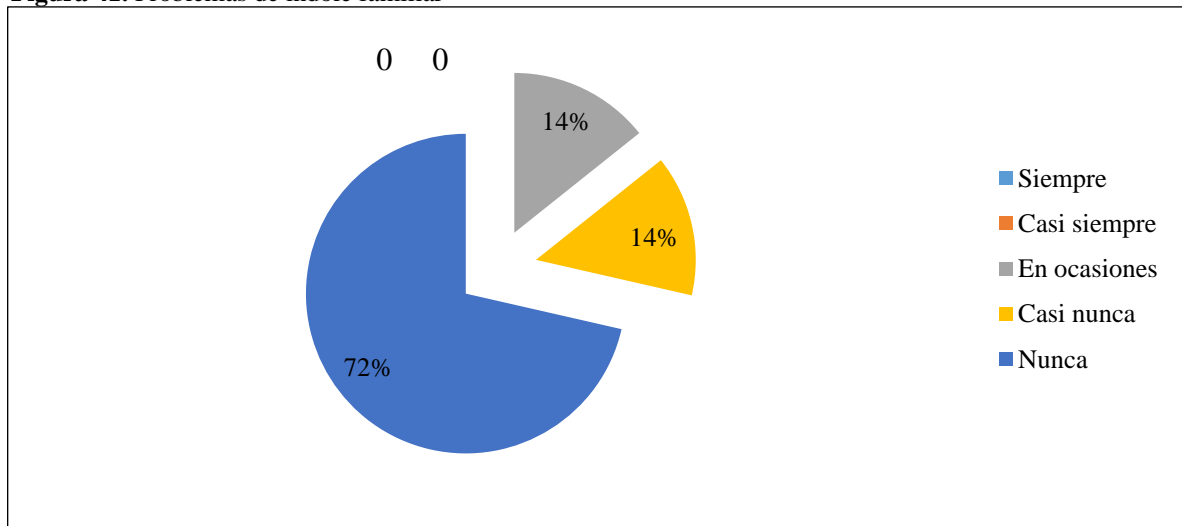
36. Tiene problemas de índole familiar

Tabla 40. Problemas de índole familiar

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	1
Nunca	(5p)	5
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 41. Problemas de índole familiar



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Ante esta interrogante el 72% de los docentes expresaron que nunca han tenido problemas familiares, el 14% casi nunca y el otro 14% restante en ocasiones. Los datos obtenidos evidencian una realidad latente como es la presencia de problemas familiares que muchas veces interfieren de manera directa en el rendimiento laboral, creando tensión.

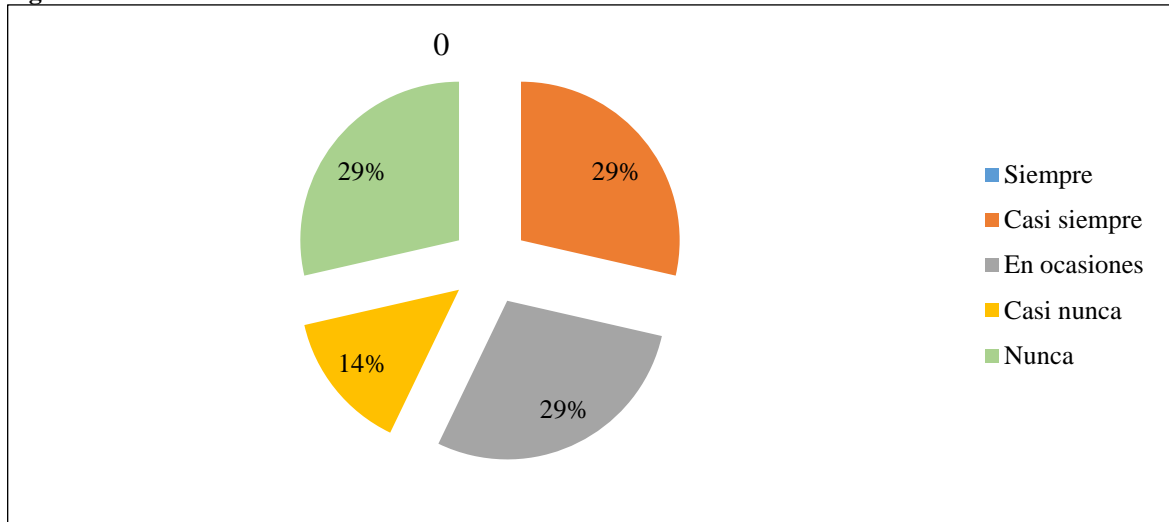
37. En la institución se presentan problemas de ruido

Tabla 41. Presencia de ruido en la institución educativa

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	2
En ocasiones	(3p)	2
Casi nunca	(4p)	1
Nunca	(5p)	2
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 42. Presencia de ruido en la institución educativa



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados arrojados en las encuestas: el 29% de los docentes mencionó que nunca, el 29% casi siempre, el 29% en ocasiones y el 14% casi nunca. En consecuencia, se determinó que existen criterios divididos entre los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, por un lado, un grupo significativo señala que el ruido es un problema latente en la institución educativa, mientras que otro grupo no menos considerable señala lo contrario.

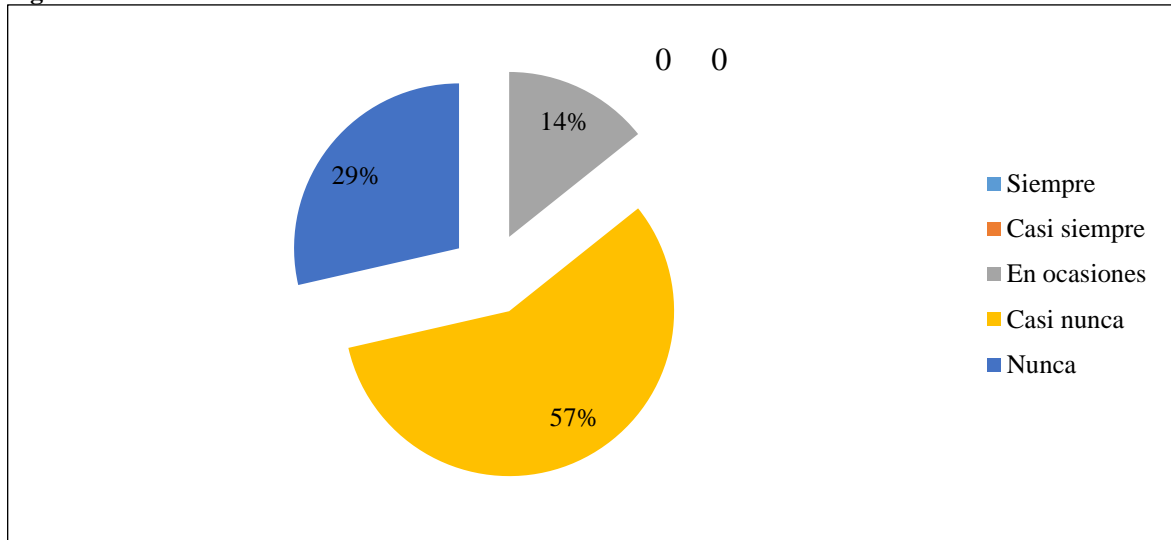
38. En la institución se presentan problemas de humedad.

Tabla 42. Presencia de malos olores en la institución educativa

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	1
Casi nunca	(4p)	4
Nunca	(5p)	2
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 43. Presencia de malos olores



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

La figura 48 pone en relieve que el 57% de los docentes manifestó que casi nunca se evidencia humedad, el 29% nunca y el 14% solo en ocasiones. Los datos son alentadores, puesto que solo en ocasiones se observa este factor negativo en la institución educativa, disminuyendo con ello el malestar o incomodidad de los docentes a la hora de impartir las clases.

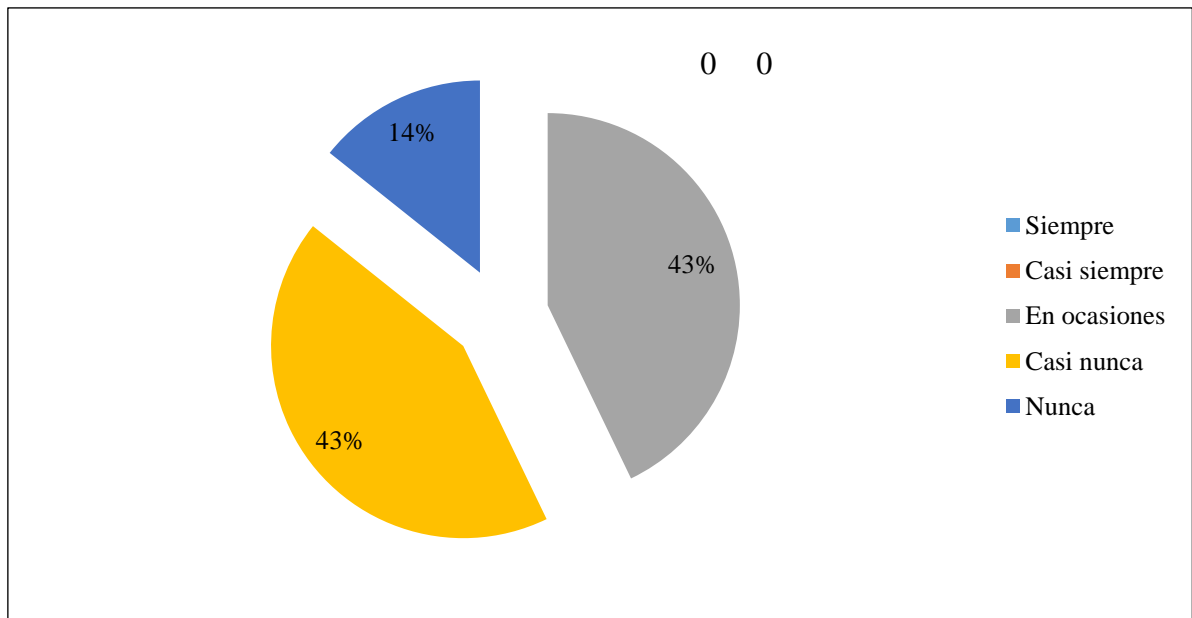
39. En la institución se presentan problemas de malos olores.

Tabla 43. Problemas de humedad

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	0
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	3
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 44. Problemas de humedad en la institución educativa



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Los datos obtenidos a través de las encuestas, expuestos en la figura 44 señala que el 43% en ocasiones sienten malos olores, el otro 43% casi nunca y el 14% restante nunca. Los datos anteriores dejan entrever que un alto porcentaje de docentes ha sentido malos olores en la institución, aspecto que puede afectar significativamente al rendimiento laboral de los docentes.

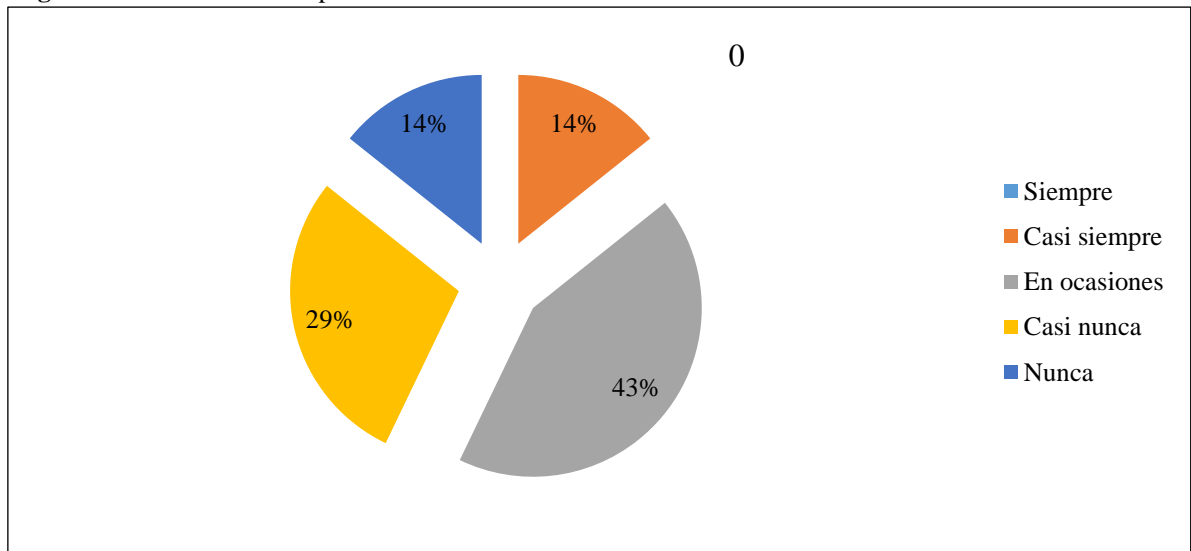
40. Se encuentra expuesto al sol.

Tabla 44. Frecuencia de Exposición al sol

Posibles respuestas	Puntos	Respuestas
Siempre	(1p)	0
Casi siempre	(2p)	1
En ocasiones	(3p)	3
Casi nunca	(4p)	2
Nunca	(5p)	1
Total		7

Elaborado por: La investigadora

Figura 45. Frecuencia de exposición al sol



Elaborado por: La investigadora

Análisis e interpretación

Los datos de la figura 45, reflejaron que el 43% de los docentes en ocasiones se encuentran expuestos al sol, el 29% casi nunca, el 14% casi siempre y otro 14% nunca. Los valores antes expuestos evidencian que en menor grado los docentes se encuentran expuestos al sol, ya sea porque son docentes del área de Educación Física o en las guardias a la hora del receso de los estudiantes.

11.1.2. Conclusiones y recomendaciones

Los resultados de la entrevista permitieron determinar que en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo el personal directivo cuenta con una gran experiencia en el quehacer educativo y particularmente en dirección de instituciones educativas, sin embargo, se ha descuidado la parte de la motivación ya que no cuentan con un sistema de incentivos orientado al personal docente, lo mismo sucede con la práctica de actividades para fomentar el compañerismo y convivencia. En relación a la infraestructura física de la institución no se encuentra en condiciones adecuadas y el material didáctico resulta insuficiente, los padres de familia presentan un bajo nivel de cumplimiento de sus responsabilidades.

En función de las encuestas aplicadas al personal docente se estableció que el servicio de seguro médico que poseen no cumple sus expectativas, existe conformidad con el sueldo percibido en vista que les permite satisfacer sus necesidades, disponen de tiempo pertinente para su alimentación, la convivencia y comunicación con el personal directivo acorde a la mayoría es adecuado, por el contrario, la relación y trato con los compañeros de trabajo como con los padres de familia presentan dificultades. El lugar en que se ubica la Escuela de Educación Básica Río San Pablo presenta un mínimo índice de inseguridad lo cual es favorable, respecto al sentido de pertenencia y participación en los objetivos institucionales se evidenció debilidades en vista que algunos docentes no se sienten aceptados. La mayoría afirma tener vocación por su profesión, eso es fundamental porque supone un punto focal de motivación para desempeñarse correctamente. Las opiniones de los docentes son mínimamente tomadas en consideración. No se cuenta con un plan de prevención de riesgos.

Recomendaciones

Es importante que se reflexione sobre la importancia de la motivación y reconocimiento dentro del campo docente, así también dar seguimiento constante en las instituciones educativas para que los docentes se sientan apoyados, identificar sus habilidades y destrezas y potenciarlas para generar un mayor nivel de compromiso y responsabilidad que permitirá mejorar su rendimiento, aspecto fundamental para proporcionar un adecuado servicio de educación.

Es importante que se planifique y lleve a cabo actividades encaminadas a mejorar la convivencia y trato entre los docentes, de este modo se propende hacia la búsqueda de un mejor ambiente de trabajo que motive al personal directivo como operativo de la Escuela de

Educación Básica Río San Pablo lo que se verá traducido en términos de rendimiento laboral, igualmente sería fructífero configurar espacios de interacción con los padres de familia que permitan fomentar la importancia de su cooperación para el bienestar de sus hijos y la comunidad educativa en general.

Se recomienda tomar en consideración la opinión de los docentes para la toma de decisiones, principalmente en aquellas que están relacionadas con el cargo que desempeñan, de esta forma se genera un mayor sentido de pertenencia y aceptación hacia los objetivos institucionales.

11.1.3. Detección de factores positivos y negativos

A continuación, se presentan los factores positivos y negativos detectados a través de las encuestas:

Tabla 45. Detección de factores positivos y negativos

Positivos	Negativo
La salud de la mayoría de docentes es favorable ya que no presentan enfermedades que los afecten en ese sentido. El sueldo les permite satisfacer sus necesidades. Disponen de tiempo para satisfacer sus necesidades de alimentación.	Los docentes disponen de un seguro, sin embargo, el sistema de atención es deficiente. El ambiente laboral con la parte directiva no siempre es adecuado. Trato y convivencia armónica ocasional entre docentes.
En la Institución Educativa prácticamente los docentes no han presentado accidentes en su labor docente. Afortunadamente no se han presentado casos de violencia en la institución educativa.	Existen problemas entre los docentes y padres de familia. Condiciones de infraestructura poco favorables.
Existe vocación de parte de los docentes respecto al trabajo que desempeñan.	La situación de inseguridad en el área de trabajo es alta, en vista que se han presentado robos y asaltos en lugares cercanos a la institución educativa. Los docentes no reciben reconocimientos e incentivos por las labores que realizan por parte de la institución y del Ministerio de Educación.
La institución si dispone de actividades para prevención de riesgos en la institución educativa.	No se dispone de herramientas y materiales adecuados para su labor docente. En la institución educativa se presentan problemas de ruido en vista que la institución se encuentra gran afluencia de personas.

Fuente: Elaboración propia

11.2. Desarrollo de la propuesta

11.2.1. Información general

a. Título:

Estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

b. Entidad ejecutora:

Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná.

c. Entidad beneficiaria:

Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

d. Localización:

Provincia: Cotopaxi

Cantón: La Maná

Parroquia: El Triunfo

Recinto: El Toquillal

11.2.2. Justificación de la propuesta

La investigación tuvo propósito primordial mejorar el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo mediante el diseño de estrategias de motivación que mejoraran de manera significativa el proceso de enseñanza, porque un docente motivado rendirá más e influirá de manera positiva entre quienes lo rodean.

Fue importante porque en el diagnóstico situacional previo, se pudo evidenciar que la parte motivacional orientada al personal docente estuvo bastante olvidada, lo mismo sucedió con la práctica de actividades para fomentar el compañerismo y convivencia, además el material didáctico resulta insuficiente, los padres de familia presentaron un bajo nivel de cumplimiento de sus responsabilidades.

Se tuvo como expectativa que las estrategias propuestas ayudaran a mejorar aspectos como la salud emocional, la seguridad, aceptación, participación, reconocimiento y el nivel de pertenencia de los docentes hacia la entidad educativa, logrando fortalecer el liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, haciendo frente a los factores exógenos como los problemas familiares y ambientales que pueden afectar el rendimiento laboral del cuerpo docente de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

Los principales beneficiarios con el diseño de las estrategias fueron el Director y los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo quienes reflejaron un mejor estado anímico y con ello la sensación de pertenencia hacia la institución educativa, además de tener mayor facilidad para generar nuevas ideas para impartir sus clases, beneficiando de manera indirecta a toda la comunidad educativa.

11.2.3. Objetivos

11.2.3.1. Objetivo general

Proponer estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

11.2.3.2. Objetivos específicos

Determinar las características generales de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Recinto El Toquillal.

Establecer estrategias de motivación que permitan el mejoramiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, mediante la matriz DAFO.

Establecer los planes de acción para la aplicación de las estrategias de motivación que permitan el mejoramiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

11.3. Características generales de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

A continuación, se presenta las características generales de la institución educativa:

Figura 46. Fachada frontal de la E.B Río San Pablo

Nombre de la institución:	Escuela de Educación Básica Río San Pablo
AMIE:	05H00262
Ubicación:	Recinto El Toquilla- La Maná
Tipo de educación:	Regular
Oferta educativa:	Educación Básica
Zona:	Urbana
Modalidad:	Presencial
Número de docentes:	7 docentes
Número de estudiantes:	190 estudiantes

11.3.1. Origen de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

El agua es un movimiento activo y continuo las nubes que van estrellarse contra las riscas de la masa magnética de los andes, en remolinos en pina los vientos condensando el rocío que ascendentemente regresa en aluviones acrecentando el caudal del torrente que cristalina arrasa la piel montañosa, erosionando su traje para bajar a confundirse con el silencio del estero.

Es el principio del Río San Pablo, que toma el nombre cuál cruza lugares fríos verdosos, tórridos, hechiceros; cual manantial que resquebraja en cada salto su cristal va formando su canto de páramo susurrante y halagüeño.

Es el riachuelo principiante de las obras panorámicas de la Cordillera, jugando con las rocas, puliendo mil formas cual nombre que en experiencia su alma forma.

Al salir vertiginosos remolinos que cantan voluptuosos en soneto temerosos del Pílalo que abraza sus altos rápidos que en torrentes cursos ve paisajes en los lugares qué moja tantas veces la serpiente su forma heredada, si tal juguetera con la cinta asfáltica en corteza zigzagueante

va esculpiendo en rumbo al Tingo y la esperanza; sin antes ser galante amigo de la aflorada tierra de Macuchi.

Su paisaje de cuadro pintoresco, vivo, majestuosa va pincelando recintos que su huella marca: California, El Palmar, Guayacán, Progreso, Puembo, Pucayacu chico, La Maná, El Toquillal, El Moral, etc. Tierras que albergan personas que se nutren y extraen de su agua elementos que le acompañan. En sus márgenes está escrita la vegetación que ha dado paso al avance del torrente que se hace gran río.

11.3.1.1. Misión y visión

Misión

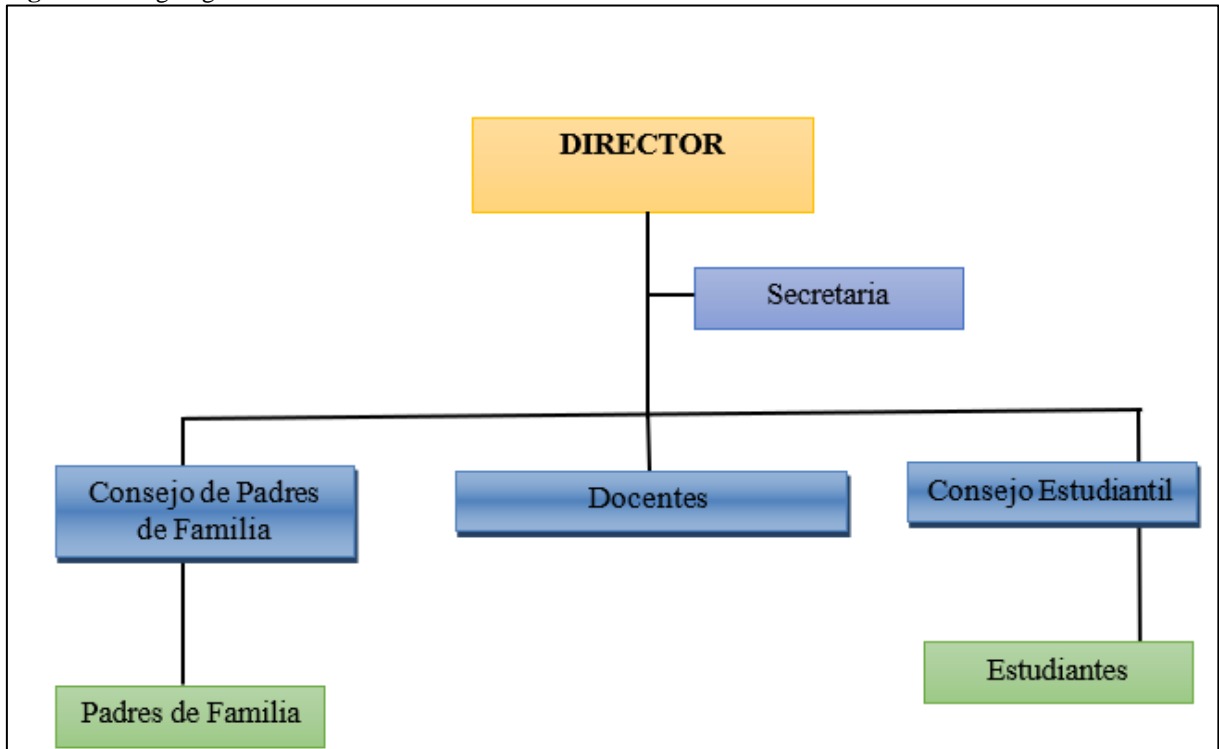
“Somos la Escuela de Educación Básica “Río San Pablo” dedicados a educar íntegramente a niños y niñas desarrollando habilidades, destrezas, capacidades y valores acorde al currículo nacional y a la realidad local; sustentados en los principios del Buen Vivir, la pedagogía crítica y las tendencias cognitivas –constructivas para el progreso personal y social”

Visión

“Visualizamos a nuestra escuela de Educación Básica “Rio San Pablo” en el lapso de 5 años como una comunidad educativa pionera en la formación integral ,dedicada a educar niños y niñas, logrando involucrar a toda la comunidad educativa en el mejoramiento continuo en la administración participativa y transformando el estilo de gestión básica; manteniendo una gestión pedagógica curricular coherente con el currículo nacional y el entorno; sustentada en sana convivencia escolar y la formación cuidada de nuestros educandos, poniendo en práctica lo aprendido logrando así una educación de calidad y calidez”

11.3.1.2. Organigrama estructural de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

A continuación, se presenta el organigrama de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, que fue proporcionada por el director de la institución educativa:

Figura 47. Organigrama estructural de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

Fuente: Obtenido de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

11.4. Definición de las estrategias la motivación laboral mediante la matriz DAFO.

Tabla 46. Matriz FODA de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Personal directivo con experiencia en gerencia educativa. • Personal docente con vocación por la docencia. • Disposición hacia el cambio • Nivel salarial adecuado 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar el compromiso del personal docente con los objetivos institucionales. • Elevar el nivel de motivación de los docentes. • Mejoramiento del ambiente de trabajo. • Establecer sistemas de reconocimientos.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Trato y convivencia armónica ocasional entre docentes. • No se dispone de materiales didácticos adecuados. • Escasa participación y colaboración de los padres de familia. • Deterioro de la infraestructura por la llegada del invierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de ocurrencia de accidentes en la institución. • Reducción de docentes e incremento de la carga de trabajo. • Incremento de la deserción escolar. • Traslados de docentes a otras instituciones. • Potencial aparición de problemas de salud en los docentes.

Elaborado por: La investigadora

Establecimiento de estrategias de motivación

A continuación, se definieron las estrategias de motivación dirigidas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo:

Tabla 47. Estrategias de FODA

	Fortalezas	Debilidades
Factores internos	F1. Personal directivo con experiencia en gerencia educativa. F2. Personal docente con vocación por la docencia. F3. Disposición hacia el cambio. F4. Nivel salarial que permite satisfacer las necesidades	D1 Trato y convivencia armónica ocasional entre docentes. D2. No se dispone de materiales didácticos adecuados. D3. Escasa participación y colaboración de los padres de familia. D4. Deterioro de la infraestructura por la llegada del invierno.
Factores externos		
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
O1. Reforzar el compromiso del personal docente con los objetivos institucionales. O2. Elevar el nivel de motivación de los docentes. O3. Mejoramiento del ambiente de trabajo. O4. Establecer sistemas de reconocimientos.	F3. O1. Establecer y difundir los elementos del direccionamiento estratégico para reforzar el compromiso del personal docente. F3. O2: Realizar reuniones de socialización con los docentes para dar solución a situaciones que representen una barrera para el desempeño de su labor. F2. O2: Definir un sistema de reconocimientos por el buen desempeño, basado en las percepciones de los compañeros de trabajo y de los estudiantes. F5. O3: Organización de rondas de docentes y padres de familia para precautelar la seguridad de la comunidad educativa.	D1. O2: Determinar espacios para la práctica de actividad física con la participación de docentes para mantener un buen estado de salud. D3. O3: Realizar una reunión con los padres de familia para concientizar sobre la importancia de la labor docente. D4. O3: Organización de una minga colectiva para adecuar los espacios de trabajo.
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
A1. Riesgo de ocurrencia de accidentes en la institución. A2. Reducción de docentes e incremento de la carga de trabajo. A3. Incremento de la deserción escolar. A4. Traslados de docentes a otras instituciones. A5. Potencial presencia de problemas de salud	F3. A1: Capacitar al personal docente sobre prevención de riesgos con el fin de evitar accidentes en la institución educativa. F3. A5: Introducir pausas activas durante las labores para disminuir el nivel de estrés y favorecer la salud de los docentes.	D1. A3: Promover la participación de los docentes a través de intercambios de ideas para trabajar en pos de la reducción de deserción escolar mediante la dotación de materiales pedagógicas. D1. A5: Fomentar la convivencia de los docentes durante la hora del receso.

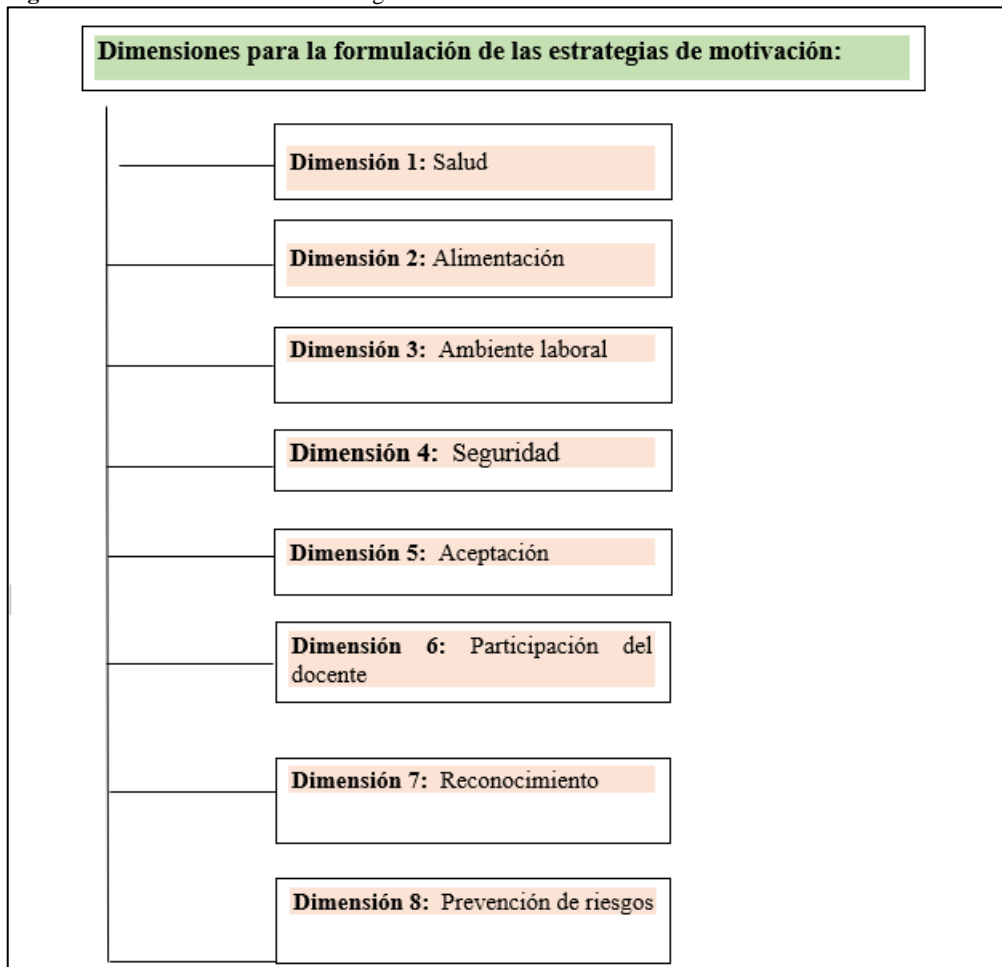
Elaborado por: La investigadora

11.5. Planes de acción para la aplicación de las estrategias de motivación que permitan el mejoramiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

Mediante la matriz DAFO que fue diseñada en base a los resultados de las encuestas efectuadas a los docentes, se estableció las estrategias de motivación más idóneas encaminadas al mejoramiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del recinto El Toquillal.

Las estrategias a implementarse, acorde a las dimensiones evaluadas se describen en la siguiente figura.

Figura 48. Dimensiones de las estrategias de motivación



Elaborado por: La investigadora

Plan de acción

A continuación, se presentan las estrategias de motivación orientadas a los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo, ordenadas junto a sus correspondientes dimensiones:

Tabla 48. Plan de acción de las estrategias de motivación

Dimensión	Estrategia	Lugar	Participantes	Duración	Resultado
Dimensión 1: Salud	Introducir pausas activas durante las labores para disminuir el nivel de estrés y favorecer la salud de los docentes.	Aulas de la institución educativa	Directivo Docentes	15-20 minutos	Docentes más dinámicos y con menor propensión de padecer enfermedades
	Generar espacios para la práctica de actividad física con la participación de docentes para mantener un buen estado de salud.	Patio de la institución educativa	Directivo Docentes	25-30 minutos	
Dimensión 2: Alimentación	Fomentar la convivencia de los docentes durante la hora del receso.	Comedor de la institución educativa	Directivo Docentes	30-45 minutos	Momentos de distensión y sana convivencia
Dimensión 3: Ambiente laboral	Organización de una minga colectiva para adecuar los espacios de trabajo.	Instalaciones de la institución educativa	Directivo Docentes Padres familia	de 3 -5 horas	Ambiente de trabajo más cómodo y agradable.
Dimensión 4: Seguridad	Organización de rondas de docentes y padres de familia para precautelar la seguridad de la comunidad educativa en el ingreso y salida de los estudiantes.	Instalaciones de la institución educativa	Directivo Docentes Padres familia	de 2 horas diarias en forma alternada.	Mayor nivel de seguridad para todos los miembros de la comunidad educativa.
Dimensión 5: Aceptación	Establecer y difundir los elementos del direccionamiento estratégico para reforzar el compromiso del personal docente.	Instalaciones de la institución educativa	Directivo Docentes	Permanente	Docentes que se identifican con la institución educativa.

Dimensión 6: Participación del docente	Realizar reuniones de socialización con los docentes para dar solución a situaciones que representen una barrera para el desempeño de su labor.	Instalaciones de la institución educativa	Directivo Docentes	Frecuencia quincenal	Mejoramiento de la comunicación entre los docentes.
Dimensión 7: Reconocimiento	Definir un sistema de reconocimientos por el buen desempeño, basado en las percepciones de los compañeros de trabajo y de los estudiantes.	Instalaciones de la institución educativa	Directivo Docentes	Permanente	Docentes motivados por el reconocimiento de su esfuerzo.
Dimensión 8: Prevención de riesgos	Capacitar al personal docente sobre prevención de riesgos con el fin de evitar accidentes en la institución educativa.	Instalaciones de la institución educativa	Instalaciones de la institución educativa	De forma semestral	Docentes capacitados en prevención de riesgos.

Elaborado por: La investigadora

Tabla 49. Cronograma y presupuesto de la implementación de las estrategias de motivación

DESCRIPCIÓN ESTRATEGIAS	Presupuesto \$	2022												2023						
		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero		
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Dimensión 1: Salud																				
1.1. Introducir pausas activas durante las labores para disminuir el nivel de estrés y favorecer la salud de los docentes.	\$50,00																			
1.2. Generar espacios para la práctica de actividad física con la participación de docentes y padres de familia para mantener un buen estado de salud.	\$500,00																			
Dimensión 2: Alimentación																				
2.1. Fomentar momentos agradables durante la hora de receso.	\$50,00																			
Dimensión 3: Ambiente laboral																				
3.1. Organización de una minga colectiva para adecuar los espacios de trabajo.	\$25,00																			
Dimensión 4. Seguridad																				
4.1. Organización de rondas de docentes y padres de familia para precautelar la seguridad de la comunidad educativa en el ingreso y salida de los estudiantes.	\$0,00																			
Dimensión 5. Aceptación																				
5.1. Establecer y difundir los elementos del direccionamiento estratégico para reforzar el compromiso del personal docente.	\$20,00																			
Dimensión 6. Participación del docente																				
6.1. Realizar reuniones de socialización con los docentes para dar solución a situaciones que representen una barrera para el desempeño de su labor.	\$20,00																			

Dimensión 7. Reconocimiento																			
7.1. Definir un sistema de reconocimientos por el buen desempeño, basado en las percepciones de los compañeros de trabajo y de los estudiantes.	\$100,00																		
Dimensión 8. Prevención del riesgo																			
8.1. Capacitar al personal docente sobre prevención de riesgos con el fin de evitar accidentes en la institución educativa.	\$50,00																		
TOTAL:	\$815,00																		

Elaborado por: La investigadora

12. IMPACTO SOCIAL, TÉCNICO Y ECONÓMICO

Los impactos inherentes al desarrollo de la presente propuesta se describieron a continuación:

12.1. Impacto social

Contribuir al mejoramiento de la comunidad educativa del Recinto Toquillal mediante la proposición de estrategias encaminadas a mejorar las dimensiones de: salud, alimentación, ambiente laboral, seguridad, aceptación, participación del docente, reconocimiento y la prevención de riesgos que contribuyen a mejorar el aspecto motivacional de los docentes, necesarios para un adecuado desenvolvimiento a la hora de impartir clases.

12.2. Impacto técnico

El desarrollo de la propuesta estuvo basado en fundamentos técnicos científicos porque la investigación cuentan con bases teóricas de diversos autores, en el aspecto técnico pedagógico su impacto se evidencia porque se dispone de la asesoría de un docente tutor, además este tipo de impacto es relevante en los datos estadísticos primarios, obtenidos de la parte directiva y los docentes, la información fue procesada de manera técnica en gráficos estadísticos y bajo criterios comprobados en investigaciones similares previas.

12.3. Impacto económico

En vista que la propuesta fue dirigida a una institución de carácter público los recursos económicos son escasos y por ello al momento de plantear las estrategias se coordinó con la parte directiva para sujetare a las posibilidades de la misma, planteando actividades que puedan ser aplicadas según las necesidades y disponibilidad de los recursos económicos de la Escuela de Educación Básica Rio San Pablo del recinto El Toquillal.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al culminar el desarrollo de la investigación se emiten las siguientes conclusiones:

13.1. Conclusiones

- De acuerdo a la fundamentación teórica se concluye que las categorías fundamentales de la variable motivación laboral son: la adecuación de ambiente de trabajo que contempla dimensiones relacionadas al trato y relaciones entre colaboradores, directivos y demás personas vinculadas, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo e incentivos, formación o profesional y promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos en el sitio de trabajo.
- Se identificó que los factores que presentan influencia sobre el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo: acorde al 71% el trato con los compañeros solo en ocasiones es adecuado (tabla 14), la relación de los docentes con los padres de familia según el 43% casi nunca es satisfactoria (tabla 15), las condiciones de infraestructura que son poco favorables, la situación de inseguridad en el área de trabajo es alta, en vista que se han presentado robos y asaltos en lugares cercanos a la institución educativa, no reciben reconocimientos e incentivos por las labores que realizan por parte de la institución y del Ministerio de Educación, no se dispone de herramientas y materiales adecuados para su labor docente (**tabla 45**).
- Como alternativa de solución se propuso estrategias de motivación mediante la introducción de pausas activas y la generación de espacios para la práctica de actividades físicas, en la dimensión de alimentación se sugirió fomentar la convivencia entre docentes, adecuar espacios de trabajo a través de mingas colectivas, realizar reuniones de socialización con los docentes, definir un sistema de reconocimientos basado en el desempeño laboral y capacitar al personal docente sobre la prevención de riesgos, todo ello encaminado al mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

13.2. Recomendaciones

- Es primordial que la parte directiva y docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo se mantengan actualizados sobre los aspectos teóricos de la motivación, especialmente de la importancia de la misma en el rendimiento laboral con el propósito de hacer parte fundamental de las actividades de la institución y fortalecer el accionar de los docentes en beneficio de la comunidad educativa.
- La parte directiva de la institución educativa debe priorizar las necesidades motivacionales de los docentes, mediante la detección y diagnóstico frecuente a través del diálogos y reuniones, donde prime la confianza y compañerismo entre la parte directiva y los docentes que laboran en la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.
- Se sugiere la implementación de las sugerencias motivaciones propuestas acorde al cronograma con el propósito de mejorar y fortalecer el aspecto motivacional de los docentes y con ello beneficiar a los estudiantes al momento de impartir las clases.

14. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO

Tabla 50. Presupuesto para la elaboración del proyecto

Recursos	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO			
	Cantidad	Unidad	V. Unitario \$	Valor Total \$
Equipos (detallar)				
Laptop (Depreciación mensual)	1	Mensual	20,00	\$240,00
Transporte y salida de campo (detallar)				
Desarrollo entrevista	1	Diario	\$20,00	\$20,00
Desarrollo encuestas	1	Diario	\$20,00	\$20,00
Pasajes	15	Unidad	\$4,00	\$60,00
Materiales y suministros (detallar)				
Calculadora	1	Unidad	\$13,00	\$13,00
Pendrive	1	Unidad	\$15,00	\$15,00
Libreta	1	Unidad	\$3,00	\$3,00
Esferos	5	Unidad	0,75	\$3,75
Lápiz	2	Unidad	\$0,50	\$1,00
Borrador	2	Unidad	\$0,25	\$0,50
Material Bibliográfico y fotocopias. (detallar)				
Copias	50	Hoja	\$0,05	\$2,50
Impresiones	1000	Hoja	\$0,15	\$150,00
Gastos Varios (detallar)				
Energía eléctrica	12	Mensual	\$6,00	\$72,00
Anillados	5	Unidad	\$2,00	\$10,00
Empastados	1	Unidad	\$22,00	\$22,00
Gastos defensa	1	Unidad	\$50,00	\$50,00
Otros Recursos (detallar)				
Investigadora	100	Jornal	\$20	\$200
Sub total:			\$173,70	\$642,75
Desarrollo de la propuesta			\$200,00	\$200,00
			Sub Total	\$842,75
			10%	84,23
			TOTAL	\$926,28

Elaborado por: La investigadora

15. BIBLIOGRAFÍA

- Amado, L., Quitian, M., & Barrientos, E. (2020). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Revista Convicciones*, 6(12). doi:2389-7589
- Aristondo, J. (2019). *Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y organización*. Lima: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5822/Aristondo%20Valencia%2C%20Jos%C3%A9%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Valor Agregado*, 7(1). doi: 2413-5836
- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>
- Cristóbal, L. Ascencio, E. Robles, M. L. (2017). El inventario como determinante en la rentabilidad de las distribuidoras farmacéuticas. *Revista Retos*. 7(13). 123-142.
- Dirección Distrital 05D02. (2020). *Informe de rendición de cuentas Enero Diciembre 2019*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/05D02.pdf>
- Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo E. (2017). Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivo. Ediciones Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guevara, R. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Revista de Folios*. 1 (44). <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345945922011.pdf>.

- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chile: Universidad del Bío-Bío. Obtenido de <http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipal distrital de la Cajay Huari, año 2017*. Perú: Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/html/>
- Pashanari, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista Comunicación*, 12(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870439001/html/>
- Peña, H., & Villón, s. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7). doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Toreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., y Moreno, R. M. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina*, 11(2). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf
- Velasquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

16. ANEXOS

Anexo 1. Hoja de vida del Tutor

CURRICULUM VITAE



INFORMACION PERSONAL

Nombres y Apellidos: FABIÁN XAVIER MARTÍNEZ ORTIZ

Cédula de Identidad: 160050885-5

Lugar y fecha de nacimiento: Quito, 30 de noviembre de 1984

Estado Civil: Casado

Tipo de Sangre: ORH +

Domicilio: La Maná

Teléfonos: 0984305355

Correo electrónico: fabian.martinez@utc.edu.ec

ESTUDIOS REALIZADOS

Primer Nivel: Escuela Quito Luz América.

Segundo Nivel: Colegio San Vicente Ferrer

Tercer Nivel: Ingeniero en Comercio Exterior, Integración y Aduanas.

Universidad Tecnológica Equinoccial. Facultad de Ciencias Económicas.

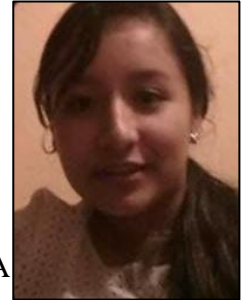
Cuarto Nivel: Magister en Gestión Empresarial. Universidad Técnica Particular de Loja.

Maestrante en Estadística Aplicada. Politécnica del Carchi.

Doctor en Análisis Económico y Estrategia Empresarial. Vigo-España.

Anexo 2. Hoja de vida de la investigadora

CURRICULUM VITAE



INFORMACION PERSONAL

Nombres y Apellidos: JENNIFER ANABEL BEJARANO HERRERA

Cédula de Identidad: 050394914-1

Lugar y fecha de nacimiento: La Maná, 17 de junio de 1998

Estado Civil: Casado

Tipo de Sangre: ORH +

Domicilio: El Toquillal

Teléfonos: 0969880146

Correo electrónico: jennifer.bejarano9141@utc.edu.ec

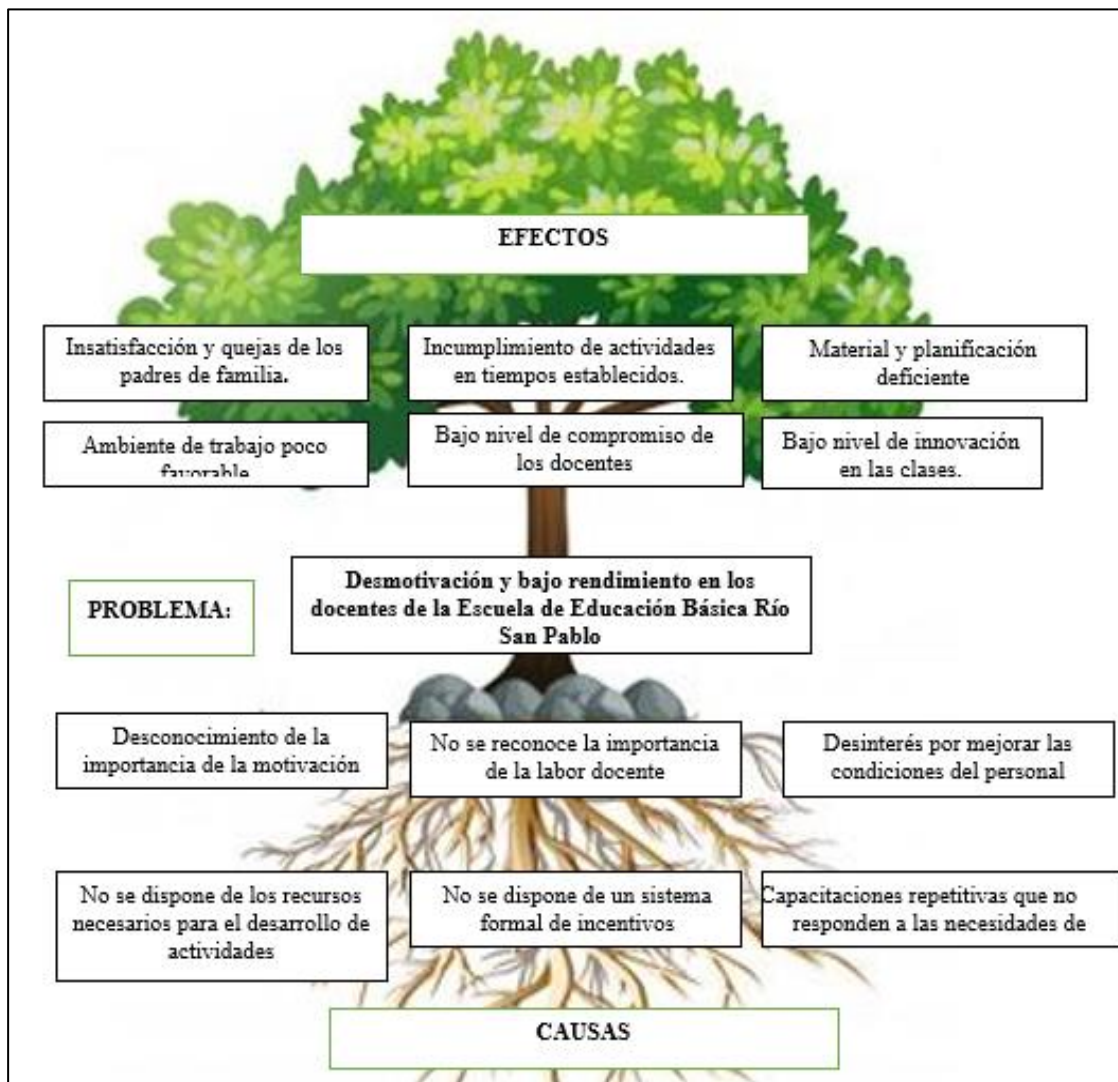
ESTUDIOS REALIZADOS

Primer Nivel: Escuela Educación Básica Río San Pablo.

Segundo Nivel: Unidad Educativa Ciudad de Valencia.

Tercer Nivel: Estudiante de Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Cotopaxi extensión La Maná.

Anexo 3. Árbol del problema



Elaborado por: La investigadora

Anexo 4. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADOR
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué forma la motivación puede influir en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi?</p>	<p>Analizar la motivación en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.</p>	<p>La motivación influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo</p>	<p>Variable independiente 1. Motivación</p> <p>Variable dependiente 1. Rendimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● *Estructura organizacional ● *Herramientas ● *Comunicación ● Trabajo en equipo ● Ambiente laboral
<p>Específico 1.</p> <p>¿Cuál es la situación actual de la motivación de los docentes de la Escuela de Educación Río San Pablo?</p>	<p>Definir las categorías fundamentales de la motivación y el rendimiento laboral para la sustentación científica de las variables.</p>	<p>La situación actual de la motivación de los docentes de la Escuela Río San Pablo es adecuada.</p>	<p>Variable independiente 1. Motivación docente</p> <p>Variable dependiente 1. Rendimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Factores intrínsecos ● Factores extrínsecos ● Factores endógenos ● Factores exógenos
<p>Específico 2.</p> <p>¿Qué factores influyen en la motivación y rendimiento en los docentes de la escuela de Educación Básica Río San Pablo?</p>	<p>Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo para la definición de los más influyentes.</p>	<p>Los factores Intrínsecos influyen de manera significativa en la motivación y rendimiento laboral de los docentes de la Escuela Educación Básica Río San Pablo.</p>	<p>Variable independiente 1. Motivación</p> <p>Variable dependiente 1. Rendimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo de la institución ● Remuneraciones e incentivos ● Aspectos ambientales ● Aspectos familiares
<p>Específico 3.</p> <p>¿Qué estrategias de motivación son óptimas para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo?</p>	<p>Proponer estrategias de motivación para el mejoramiento del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.</p>	<p>La motivación de carácter económico son las que contribuyen al mejoramiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.</p>	<p>Variable dependiente 1. Rendimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Adecuación del ambiente de trabajo. ● Establecimiento de objetivos. ● Reconocimiento de trabajos incentivos. ● Formación y desarrollo profesional.

Elaborado por: La investigadora

Anexo 5. Formulario de preguntas para el desarrollo de la entrevista dirigida al Director de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023.

Objetivo: Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

Formulario de preguntas:

1. ¿Qué tiempo ha ejercido su cargo?

.....

2. ¿Qué tipo de actividades se efectúan para mejorar el compañerismo entre los docentes?

.....

3. ¿A través de qué mecanismos mantiene el diálogo con los docentes de esta institución?

.....

4. ¿Qué tipo de acciones se han planteado para resguardar la seguridad laboral de los docentes?

.....

5. ¿Qué tipo de acciones se toman en beneficio del bienestar de los docentes?

.....

6. ¿Qué tipo de actividades recreativas se efectúan en la institución, dirigido hacia los docentes?

.....

7. ¿En la institución educativa se dispone de estrategias de motivación para los docentes?

.....

8. ¿Qué estrategias se toman para evitar sobrecarga laboral entre los docentes?

.....

9. ¿Se efectúan reuniones continuas para conocer las necesidades de los docentes?

.....

10. ¿De acuerdo a su criterio, qué aspectos considera que afectan el rendimiento laboral de los docentes de esta institución?

.....

11. ¿Cómo calificaría el rendimiento laboral de los docentes en la institución y mencione el porqué de ello?

.....

12. ¿Considera qué es primordial disponer de un plan motivacional para los docentes de la institución?

.....

Gracias por su colaboración.....

Anexo 6. Formulario de preguntas para el desarrollo de las encuestas dirigidas a los Docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023.

Objetivo: Identificar los factores del rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.

Datos informativos de los encuestados/as:

Género	Edad	Nivel académico	Tiempo de trabajo
Femenino ()	18-25 ()	()	Menos de 1 año ()
Masculino ()	26-35 ()	Secundaria ()	1 a 3 años ()
GLTB ()	36-45 ()	Tercer nivel ()	4 a 6 años ()
	Más de 46 ()	Cuarto nivel ()	Más de 6 años ()

Formulario:

Desarrollo de las variables:

Ítems a evaluar	Escala de valoración				
	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	Nunca
Motivación					
Salud					
5	Presenta problemas de salud .				
6	Cuenta con un seguro médico adecuado.				
Alimentación					
7	El sueldo percibido permite solventar adecuadamente sus necesidades de alimentación.				
8	Considera que tiene tiempo para alimentarse adecuadamente.				
Ambiente laboral					
9	Es adecuado el ambiente laboral con la parte directiva de la institución.				
10	Es adecuado el trato con sus compañeros.				

11	Ha tenido problemas con los padres de familia.					
	Seguridad					
12	Ha sufrido algún accidente en su labor docente.					
13	Se han presentado problemas de violencia en la institución.					
14	El índice de delincuencia en su área laboral es alto.					
	Aceptación					
15	Se siente aceptado en la institución.					
16	Disfruta al realizar su trabajo.					
	Participación del docente					
17	Se siente parte de los objetivos de la institución.					
18	Considera que sus opiniones son valoradas.					
	Reconocimiento					
19	Han otorgado algún reconocimiento por las labores que realizar en la escuela					
20	Considera que el trabajo que usted realiza es valorado entre sus compañeros docentes.					
	Prevención de riesgos					
21	Se dispone de un programa de prevención de riesgos.					
22	Se pone en práctica actividades para prevenir riesgos en la escuela.					
Rendimiento laboral						
	Factores endógenos					
	Liderazgo					
23	El Rector manifiesta empatía con los docentes.					
24	Existe un liderazgo democrático.					
	Comunicación					
25	Disfruta de trabajar en equipo con sus compañeros.					
	Infraestructura de las aulas					
26	Es adecuada al infraestructura de la escuela.					
27	Se hace énfasis en el cuidado de la infraestructura de la institución.					
	Herramientas y materiales					
28	Considera que dispone de herramientas y materiales adecuados para su labor docente.					
	Remuneraciones					
29	Es adecuado el salario mensual que percibe					
30	El salario percibido cubre sus necesidades básicas					
31	Existe puntualidad en el pago de su salario.					
	Incentivos					
32	Ha recibido incentivos por su labor docentes de parte del Ministerio de Educación.					
33	La parte directiva incentiva su labor docente.					
34	Los Padres de Familia incentivan su labor docente.					
	Factores exógenos					
	Familiares					
35	Recibe apoyo familiar en su día a día.					
36	Tiene problemas de índole familiar.					

	Ambientales					
37	En la institución se presentan problemas de ruidos.					
38	En la institución se presentan problemas de humedad.					
39	En la institución se presentan problemas de malos olores.					
40	Se encuentra expuesto al sol.					

Gracias por su colaboración.....

Anexo 7. Validación de los instrumentos de investigación: docente 1.

MBA:

Mayra Elizeth Valencia Neto
Docente de la Carrera de Administración de Empresas – Extensión La Maná

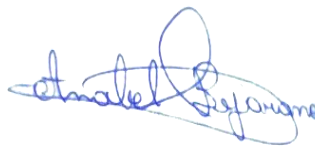
Presente

De mi consideración:

Yo, Bejarano Herrera Jennifer Anabel con Cl.050394914-1 Me dirijo a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se me ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: **LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023.** Previo a la obtención del Título de licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Bejarano Herrera Jennifer Anabel
Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA Y ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	x			
Calidad de la redacción	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Observaciones



Validado por: MBA. Mayra Elizeth Valencia Neto

Firma del docente:

Fecha: La Maná, 16 de diciembre del 2022.

Anexo 8. Validación de los instrumentos de investigación: docente 2.

Magister:

Eduardo Fabricio Cabrera Toscano

Docente de la Carrera de Administración de Empresas – Extensión La Maná

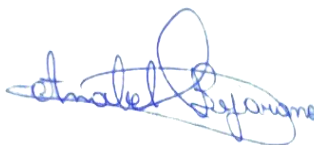
Presente

De mi consideración:

Yo, Bejarano Herrera Jennifer Anabel con Cl.0503949141, me dirijo a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se me ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: **LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023.** Previo a la obtención del Título de licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Bejarano Herrera Jennifer Anabel
Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA Y ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		x		
Calidad de la redacción	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Observaciones



Validado por: M.Sc. Eduardo Fabricio Cabrera Toscano

Firma del docente:

Fecha: La Maná, 05 de diciembre del 2022.

Anexo 9. Validación de los instrumentos de investigación: docente 3.

Magister:

Gloria Evelina Pazmiño Cano

Docente de la Carrera de Administración de Empresas – Extensión La Maná

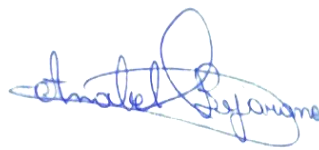
Presente

De mi consideración:

Yo, Bejarano Herrera Jennifer Anabel con CI. Me dirijo a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se me ayude con la validación de la encuesta en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023. Previo a la obtención del Título de licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Bejarano Herrera Jennifer Anabel
Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	x			
Calidad de la redacción	x			
Relevancia del contenido	x			
Factibilidad de aplicación	x			

Observaciones



Validado por: M.Sc. Gloria Evelina Pazmiño Cano

Firma del docente:

Fecha: La Maná, 02 de diciembre del 2022.

Anexo 10. Solicitud y aceptación para el desarrollo del proyecto

La Maná 01 de diciembre del 2022

Estimado(a)

Msc. Willian David Lagla Lagla

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “RÍO SAN PABLO”

Presente de mis consideraciones

Extendiendo un cordial saludo por medio de la presente yo, Bejarano Herrera Jennifer Anabel con cédula de ciudadanía 050394914-1, estudiante de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, me dirijo a usted a fin de solicitar que se me permita realizar el proyecto de Titulación II denominado “La motivación y Rendimiento Laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, 2023”

Como requisito previo para la obtención del título de licenciada en Administración de Empresas, con su gentileza en la institución Educativa que usted muy acertada dirige

Por su gentil atención reciba mi agradecimiento.



Anexo 11. Solicitud y aceptación para el desarrollo del proyecto



La Maná, 02 de diciembre de 2022

Msc. Marilin Vanessa Albaracin Reinoso

DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presente.

De nuestras consideraciones:

Yo, Lagla Lagla Willian David Director de la Escuela Río San Pablo, le expreso un cordial y fraterno saludo a Ud. Al mismo tiempo desearle el mejor de los éxitos en el desempeño de sus delicadas funciones encomendadas.

El motivo de la presente tiene como finalidad de dar a conocer que la estudiante Bejarano Herrera Jennifer Anabel con C.I.: 050394914-1, de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi – Extensión la Maná, ha sido admitida para realizar el Proyecto de titulación II denominado: “La motivación y Rendimiento Laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, 2023. indicando que se le facilitara la información necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo.

Por la favorable atención que se sirva dar a la presente, desde ya reitero mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Atentamente,

Msc. Willian Lagla
C.I.: 050335916-8
DIRECTOR ENCARGADO



Anexo 12. Fotografías trabajo de campo



12.1. Fachada frontal de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo.



12.2. Entrevista al Director Lcdo. William Lagla



12.3. Encuesta a la Lcda. Marcia Galeas



12.4. Encuesta a la Lcda. Ruth Gaibor



12.5. Encuesta a la Lcda. María Aguiar



12.6. Encuesta a la Lcda. Janeth Guano



12.7. Encuestas Profesora Eulalia Caiza



12.8. Encuesta al Lcdo. Byron Sarango

Anexo 13. Aval de traducción del Idioma Inglés

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: “LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO SAN PABLO DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI, 2023” presentado por: Bejarano Herrera Jennifer Anabel, egresada de la Carrera de: Licenciatura en administración de Empresas, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativa, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, febrero 2023



Atentamente,







Mg. Ramón Amores Sebastián Fernando
DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS
C.I: 050301668-5

Anexo 14. Certificado del reporte del programa Urkund

Document Information

Analyzed document	PROYECTO BEJARANO HERRERA JENNIFER ANABEL CORRECCION FINAL (1).docx (D158820557)
Submitted	2023-02-16 19:25:00
Submitted by	Marilyn
Submitter email	marilyn.albarrasin@utc.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	marilyn.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI / Araque Erika.docx Document Araque Erika.docx (D132991956) Submitted by: marilyn.albarrasin@utc.edu.ec Receiver: marilyn.albarrasin.utc@analysis.orkund.com	
SA	TESIS FINAL - ERIKA Y CONTHIA.docx Document TESIS FINAL - ERIKA Y CONTHIA.docx (D109295514)	
SA	TESIS FINAL VALERIA 26 OCTUBRE URKUND.docx Document TESIS FINAL VALERIA 26 OCTUBRE URKUND.docx (D15882008)	
SA	TESIS FINAL VALERIA 26 OCTUBRE URKUND.docx Document TESIS FINAL VALERIA 26 OCTUBRE URKUND.docx (D15871686)	
SA	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.docx Document TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.docx (D47876830)	
SA	Silvia.docx Document Silvia.docx (D57887395)	

Entire Document

1.

43%	MATCHING BLOCK 1/24	SA Araque Erika.docx (D132991956)
------------	----------------------------	------------------------------------------

INFORMACIÓN GENERAL: Título del proyecto La motivación y rendimiento laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Río San Pablo del Cantón la Maná,

Provincia de Cotopaxi, 2023.
Fecha de inicio: Octubre 2022
Fecha de finalización: Marzo 2023
Lugar de ejecución Recinto el Toquillal, parroquia el Triunfo, Cantón la Maná, provincia Cotopaxi, zona 3, Escuela de Educación Básica Río San Pablo

<https://secure.orkund.com/view/151626517-360691-156002#/>