

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI



UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“INCENTIVOS NO ECONÓMICOS”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

Autores:

Jácome Quimbita Jorge Gustavo

Panchi Chacón Catherine Alexandra

Tutor:

Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Lic. Mgs.

Latacunga - Ecuador

Noviembre de 2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

"Nosotros Jácome Quimbita Jorge Gustavo y Panchi Chacón Catherine Alexandra declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: **INCENTIVOS NO ECONÓMICOS**, siendo Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Lic. Mgs. tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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



.....
Jácome Quimbita Jorge Gustavo
0503340895



.....
Panchi Chacón Catherine Alexandra
0503984049



.....
Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Lic. Mgs.
050115466-0

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“INCENTIVOS NO ECONÓMICOS”, de Jácome Quimbita Jorge Gustavo y Panchi Chacón Catherine Alexandra de la carrera de Licenciatura en Educación Mención Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, noviembre del 2016

El Tutor



Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Lic. Mgs

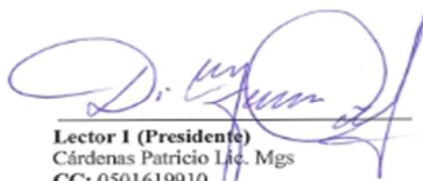
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, el o los postulantes: Jácome Quimbita Jorge Gustavo y Panchi Chacón Catherine Alexandra con el título de Proyecto de Investigación: Incentivos no económicos han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación de proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 27 julio de 2016

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Cárdenas Patricio Lic. Mgs
CC: 0501619910



Lector 2
Mena Luis Lic. Mgs.
CC: 0501565766



Lector 3
Arroyo Paúl Lic. Mgs
CC: 0502031370

DEDICATORIA

Dedicamos este proyecto a Dios y a nuestros padres. A Dios porque ha estado con nosotros a cada paso que damos, cuidándonos y dándonos fortaleza para continuar, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han velado por el bienestar y educación, siendo nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos ha presentado sin dudar ni un solo momento en nuestra inteligencia y capacidad.

Gus y Cate

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a Dios, por guiarnos en el sendero correcto de la vida. A nuestros padres, por ser nuestro ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarnos valores que de una u otra forma nos han servido en nuestra vida, gracias por eso. A nuestros maestros de la Universidad Técnica de Cotopaxi que nos impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de nuestro lapso estudiantil los cuales nos ayudaron de una u otra forma para hacer posible la realización de este proyecto.

Gus y Cate



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

TÍTULO: "Incentivos no Económicos"

Autor/es: Jorge Gustavo Jácome Quimbita
Catherine Alexandra Panchi Chacón

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la influencia de los incentivos no monetarios para el desempeño laboral en la Unidad Educativa "Vicente León", con el interés de constatar los antecedentes teóricos y técnicos que sostienen que los incentivos no monetarios motivan al Docente. Los incentivos no económicos tienen como finalidad motivar al trabajador por logros alcanzados, metas que la Institución impone y que son retribuidos por gestos, premios, y menciones que tienen como objetivo aumentar la moral y reconocimiento del esfuerzo emprendido. La motivación se puede definir en una palabra "mover" y lo que se pretende alcanzar con los incentivos no monetarios es mover de manera positiva al trabajador, trascendiendo ese estímulo en su vida personal, familiar y social. La motivación tiene un fin especial para la organización, que es lograr que su desempeño mejore y se convierta en una constante para el Maestro. Lo que se espera es que el desempeño docente y administrativo progrese en sus funciones de manera cotidiana dentro de la institución, ya que este desempeño es crucial para la dinámica de la Unidad Educativa y el propósito de la misma, pues un buen desempeño acerca a las instituciones a sus objetivos propuestos pero si el desempeño laboral es malo, entonces las probabilidades de que el establecimiento alcance sus metas son mínimas. Por eso los incentivos no monetarios buscan aumentar la motivación del personal Docente y Administrativo para realizar un buen desempeño laboral dentro y fuera de la Institución Educativa.

Palabras claves: Incentivos, motivación, reconocimientos, premios, méritos, desempeño laboral, estímulos, metas, gestos y logros.

Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Lic. Mgs

C.I. 050115466-0



TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

ACADEMIC UNIT OF HUMANITIES AN EDUCATIVE

TOPIC: No Economic incentives

Authors: Jorge Gustavo Jácome Quimbita

Catherine Alexandra Panchi Chacón

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of non - monetary incentives for labor performance at "Vicente León" Educative Unit, in order to find the theoretical and technical background which says that non-monetary incentives motivate Teachers. Non-economic incentives have as goal to motivate the worker for the achievement, goals, that the institution imposes which are paid by gestures, prizes, and mentions which have as aim to increase the morale and recognition of the effort. Motivation can be defined in one word "move" and what is to be achieved with non-monetary incentives it is to move positively to the worker, transcending that stimulus in their personal, family and social life. Motivation has a special purpose for the organization, which is to improve its performance and it will become a constant for the Teacher. What is expected is that the teaching and administrative performance progresses in its functions within the institution, so that, this performance is crucial to the dynamics of the Educative Unit and the purpose of it, because a good performance closes the institutions to their objectives but if the job performance is bad, then the chances that the institution gets its goals are minimal. So non-monetary incentives seeking to increase the motivation of staff to do a good job performance inside and outside the educational institution.

Keywords: Incentives, motivation, recognition, awards, merit, job, performance, stimulus, goal, actions and achievements



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por la señorita y el señor Egresados de la Carrera de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **PANCHI CHACÓN CATHERINE ALEXANDRA Y JÁCOME QUIMBITA JORGE GUSTAVO**, cuyo título versa "INCENTIVOS NO ECONÓMICOS", 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 certificado de la manera ética que estimare conveniente.

Latacunga, 18 de octubre del 2016

Atentamente,

Msc. Erika Borja Salazar
C.C. 0502161094
DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	i
1) INFORMACIÓN GENERAL	1
2) RESUMEN DEL PROYECTO	3
3) JUSTIFICACIÓN	3
4) BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	4
5) EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
Contextualización del problema	4
Formulación del problema:	5
Conceptualización:.....	5
Antecedentes de estudio:	6
6) OBJETIVOS:	7
General.....	7
Específicos	7
7) ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:	7
8) FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	9
Sistema de América Latina	9
Ley de la educación intercultural.....	10
Estándares de calidad educativa.....	10
Incentivos no monetarios.....	11
Tipos de recompensas no monetarias	11
Oportunidades educativas.....	13
Tiempo libre remunerado	¡Error! Marcador no definido.
Involucramiento de los empleados como recompensa no monetaria	13
Administración participativa.....	13
Participación representativa.....	14

¿Por qué considerar algo distinto del dinero?.....	14
Motivación para el desempeño laboral	15
Recompensas sociales y psicológicas.....	15
Los elogios motivan (punto y contrapunto)	16
Teorías sobre la motivación laboral	16
Motivación hacia el poder	17
Motivación en el trabajo (sin dinero).....	17
¿Qué hace falta para motivar a los profesores?	18
Motivar al docente siglo XXI.	19
9) PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:	19
10) METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:	20
Investigación formativa	20
Propósito de la investigación.....	20
Unidades de estudio	20
Métodos de investigación:	21
Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información	21
11) . ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	22
ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”	22
ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA VICENTE LEÓN.....	32
ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”	42
12) IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS):	52
13) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
14) BIBLIOGRAFÍA	55

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1) INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto: INCENTIVOS NO ECONÓMICOS

Fecha de inicio: 05 de octubre del 2015

Fecha de finalización: 12 de agosto del 2016

Institución: Unidad Educativa “Vicente León”

Parroquia: Juan Montalvo

Cantón: Latacunga

Provincia: Cotopaxi

Zona: 3

Unidad Académica que auspicia: Ciencias Administrativas y Humanísticas

Carrera que auspicia: Ciencias De La Educación Mención Educación Básica

Equipo de trabajo:

Tutor de proyecto de titulación I

Apellidos y Nombres: Lic. Patricio Cárdenas

Cédula de Identidad: 0501619910

Teléfono: 0983284003

Correo electrónico: patricio.cardenas@utc.edu.ec

Tutor de proyecto de titulación II

Apellidos y Nombres: Lic. Ángel Viera

Cédula de Identidad: 050115466-0

Teléfono: 0994658688

Correo electrónico: angel.viera@utc.edu.ec

Proyecto de investigación vinculado:

Equipo de Trabajo:**-Rector de la institución:**

Dr. Molina Proaño Adrián Eduardo

Cédula de Identidad: 0501579981

Teléfono: 0984061535

Correo electrónico:

Docente de la institución:

Apellidos y Nombres: Dr. Salas Cadena José Luis

Cédula de Identidad: 0501697775

Teléfono: 0992748438

Correo electrónico: joselius_2010@hotmail.com

Coordinadores:

Apellidos y Nombres: Jácome Quimbita Jorge Gustavo

Cédula de Identidad: 0503340895

Teléfono: 0995248624

Correo electrónico: jggus92@gmail.com

Apellidos y Nombres: Panchi Chacón Catherine Alexandra

Cédula de Identidad: 050398404-9

Teléfono: 0969088793

Correo electrónico: catherin9798@hotmail.com

Área de Conocimiento:

Administración Educativa

Línea de investigación:

Educación y comunicación para el desarrollo humano y social

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Gestión Administrativa y Gerencial

2) RESUMEN DEL PROYECTO

Los incentivos no económicos influyen directamente en los directivos y docentes de la “Unidad Educativa Vicente León” los cuales desempeñan un papel fundamental en el ámbito educativo en la actualidad, esto hace que genere disgusto por la falta de reconocimiento a sus labores diarias. Los problemas más comunes a nivel global es mejorar la educación, por lo cual se ha reformado muchos aspectos dentro de la ley de educación, la meta es conseguir que la educación sea igualitaria sin discriminar a nadie. En un informe del 2014 “Profesores Excelentes: Como mejorar el aprendizaje de América Latina y el Caribe” se presenta las evidencias y experiencias prácticas más recientes en relación con las reformas políticas docentes en donde la educación de calidad solo es posible con maestros de excelencia. La investigación permitió la determinación del objeto de estudio, pues esta se enfocó a investigar ciertas actividades en una determinada población, además se pudo medir la situación del problema adecuadamente a través de la aplicación de un instrumento y por ende se recolecta información concreta y específica analizando la descripción exacta de los resultados obtenidos. Esto permitió determinar la información del objeto de estudio, en la cual se utilizó los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes en la Institución Educativa de la presente investigación.

3) JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El propósito de esta investigación es determinar la influencia de los incentivos no económicos para el buen desempeño docente y administrativo en la Unidad Educativa “Vicente León “. Los incentivos no económicos tienen como finalidad incentivar a todo el personal por los logros alcanzados, metas que la institución impone y que son retribuidos por gestos, premios, y menciones que tienen como objetivo aumentar la moral y reconocimiento del esfuerzo emprendido. Por ello los incentivos no económicos buscan aumentar la motivación de los docentes para realizar un buen desempeño laboral y de esta manera pueda ser recompensado ante un esfuerzo propio para así mismo y para el bien de la institución en el cual labora día a día.

Por ello, este proyecto es factible porque contamos con el apoyo del talento humano es decir las diferentes autoridades además de los recursos tecnológicos y el tiempo que es fundamental para la aplicación de este plan de incentivos no monetarios.

4) BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Directos: Administrativo: 10 - Docentes: 16 - Total del Personal: 170

Indirectos: Estudiantes: 3285

Total de beneficiarios: 345

5) EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Contextualización del problema

Uno de los principales enfoques a nivel mundial es mejorar la educación y para ello se han reformado muchos aspectos en distintos ámbitos educativos, el fin de ello es lograr una educación equitativa y que está sea la oportunidad para todos sin excepciones, La Estrategia para el Sector Educativo es el “Aprendizaje para todos” pues pone énfasis en que las habilidades y los conocimientos que los niños y los jóvenes adquieren a través del aprendizaje los ayudan a salir de la pobreza e impulsan el desarrollo. El documento insta a los países a "invertir tempranamente", porque las capacidades esenciales que se adquieren en los primeros años posibilitan el aprendizaje durante toda la vida, "invertir con inteligencia" en gestiones que hagan un aporte comprobado al aprendizaje, e "invertir para todos", tanto niños como jóvenes.

SEGÚN EL LINK (<http://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>) “La educación de calidad solo es posible con maestros de excelencia. En un informe de 2014 titulado “Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe” se presentan las evidencias y las experiencias prácticas más recientes en relación con las reformas de las políticas docentes.”

Según las nuevas reformas como en los estándares de calidad del docente y los derechos establecidos en la LOEI se estipula que para que exista un profesorado de calidad es necesario los incentivos y recompensas que se deben otorgar además de programas para mejorar su desempeño en las instituciones educativas.

La motivación para el desempeño laboral es el impulso que causa en un individuo realizar cualquier tarea con la mayor determinación posible para alcanzar un fin propio o el fin de la organización a la que pertenece dentro de la provincia de Cotopaxi, traducándose en un desempeño laboral constante y efectivo, determinado también por aptitudes y actitudes del trabajador. La motivación es fundamental en un Docente para la ejecución de metas y el alcance de objetivos organizacionales, ya que sin esta es más difícil que logre los resultados esperados, con los estándares de calidad ya establecidos por el Ministerio de Educación. La motivación se basara en una estructura psicosocial, que será promovida intrínseca o extrínsecamente, en donde la Institución será responsable de estos elementos directa o indirectamente.

Los incentivos no monetarios son recompensas que funcionan como refuerzos positivos para el logro de los objetivos propuesto por los Docentes y el personal Administrativo en la Unidad Educativa “Vicente León”. Los incentivos no se aplican en dicho Establecimiento y que son muy importantes ya que abarcan aspectos sociales, laborales, familiares y personales del sujeto sin la intervención del dinero como recompensa, sino aspectos emocionales que ayudan al estímulo que cada Maestro necesita en sus funciones diarias.

Formulación del problema:

¿Cómo incide los incentivos no económicos en el personal docente y administrativo de la “Unidad Educativa Vicente León”?

Conceptualización:

¿De qué forma la carencia de incentivos no económicos del personal docente y administrativo influye en la motivación de los mismos para un buen desempeño laboral?

¿A qué se le considera un incentivo?

Chiavenato, (2009) explica que:

Una recompensa o incentivo es una gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas asumen su membresía en la organización (decisión de participar) y, una vez en ella, aportan su tiempo, esfuerzo y recursos personales (decisión de desempeño). Toda organización debe estar atenta al equilibrio entre los incentivos y las aportaciones, ¿Qué significa este equilibrio? Significa que las personas y las

organizaciones están dentro de un sistema de relaciones de intercambio es decir, las personas hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores; por lo tanto:

Para las personas, las aportaciones que hacen a la organización representan inversiones personales que deben producir ciertos rendimientos en forma de incentivos o recompensas.

Para la organización, los incentivos representan inversiones que también deben producir rendimiento es decir, las aportaciones de las personas (pag.23)

De acuerdo al autor los incentivos son recompensas que levantan la moral y la autoestima de los trabajadores haciendo que su esfuerzo corresponda al sacrificio realizado.

Antecedentes de estudio:

En los últimos años se han programado en empresas e instituciones maneras de incentivar a su personal, con el único objetivo de que se alcancen nuevos logros y que el negocio o institución siga obteniendo nuevos alcances, progresando y creciendo, para ello no siempre se ha utilizado como un recurso el dinero por ende se han planteado diversas estrategias para brindar una motivación no monetaria obteniendo excelentes resultados para sus empleados y por lo tanto para la compañía o entidad.

Espinoza, (2010) manifiesta que:

En su tesis Percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa panificadora que posee incentivos no monetarios, realizado con empleados operativos comprendidos entre los 25 y 45 años por medio de una investigación de tipo cualitativa, y el instrumento instrumentó un cuestionario de 15 preguntas de respuesta abierta.

Los datos obtenidos en la investigación demostró que los empleados operativos se encuentran satisfechos tanto con el trabajo que realizan, como el ambiente laboral, ya que todos son muy colaboradores y mantienen una buena comunicación. Además la investigación demostró que los empleados operativos se sienten motivados con los incentivos no monetarios pues los beneficios abarcan a sus respectivas familias y este tipo de incentivos los lleva a realizar mejor su trabajo y a cumplir con las metas establecida (pag.20).

Podemos observar que los empleados al incorporar los incentivos no económicos se sienten motivados y con el fervor de seguir adelante obteniendo méritos que beneficia a su autoestima y por ende a su familia.

Los incentivos monetarios son formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal que mejoran su motivación para hacer de su trabajo más eficiente.

6) OBJETIVOS:

General

Realizar una investigación de campo sobre los incentivos no económicos a través de la aplicación de los métodos técnicas e instrumentos de investigación para obtener datos e información de la población objeto de estudio.

Específicos

- Obtener información bibliográfica sobre el tema de investigación.
- Diseñar métodos, técnicas e instrumentos de investigación.
- Interpretar los datos de investigación de campo para establecer conclusiones y recomendaciones.

7) ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Objetivo 1 Obtener información bibliográfica sobre el tema de investigación.	Investigación de bibliografía y linkografía	Obtención de información bibliográfica.	Libros e internet
	Seleccionar la bibliografía específica del tema.	Determinación del contenido científico.	Constitución de la información
	Recopilación de la información	Organización de la información.	Fundamentación científica

	Leer analizar y sintetizar la información.	Información simplificada	Información concreta
Objetivo 2 Aplicar los métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	Determinación de la población y muestra.	Obtención de tamaño y muestra de la población.	Formula
	Selección de técnica e instrumento	Técnica e instrumento adecuado para el grupo investigado.	Determinación del número de investigados.
	Diseño de los instrumentos.	Instrumento listo.	Estructura de la encuesta.
	Aplicación de instrumentos.	Detectar posibles errores y corregirlos.	Aplicación de las encuestas en horas libres o por correo electrónico.
Objetivo 3 Interpretar los datos de investigación de campo para establecer conclusiones y recomendaciones.	Tabulación de resultados	Datos y procesados.	Conteo simple
	Análisis e interpretación	Tablas y gráficos.	Hojas de calculo
	Conclusiones y recomendaciones	Resultados.	Resultados establecidos concretos.
	Redacción del informe final del proyecto	Datos más relevantes del problema investigado.	Trabajo final.

8) FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

Este proyecto se basa en las reformas de educación actual como los Estándares de calidad educativa, Ley orgánica de educación intercultural y Sistemas de reconocimiento con promoción del desempeño profesional.

Sistema de América Latina

Uno de los aspectos importantes que se deben destacar en cualquier país es una buena educación o de calidad y para ello se han planteado diversos objetivos, distintos parámetros a nivel de Latino América entre ellos se encuentran varios puntos como el de mejorar la infraestructura, los recursos para los estudiantes y el personal docente. Para ello al docente se le otorgan diferentes puntos como el de la preparación ya sea en pedagogía o en las Tics pero además se han propuesto estrategias para que el docente cumpla con ese rol fundamental en la educación, porque es necesario que su trabajo y labor sea reconocido o más motivado para que lo que haga de mejor manera es por ello que deben existir incentivos no solo económicos sino reconocimientos para que se refuerce y se incentive emocionalmente de esta manera siga dando lo mejor de sí para una mejor educación y por ende obtener mejores resultados en nuestra sociedad desarrollándola cada vez más en base a la educación.

Murillo, (2011) manifiesta que:

La preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza y por mantener alta la motivación de los docentes a lo largo de toda su vida profesional ha hecho que en todos los países de América Latina se haya establecido un sistema de promociones dentro de la carrera docente o carrera magisterial. De esta forma, en la legislación de la totalidad de los sistemas educativos latinoamericanos se regula algún mecanismo para reconocer de forma objetiva y pública el buen desempeño de los docentes mediante la mejora de su situación económica y profesional.(pag.25)

Uno de los objetivos de la educación en Latino América es la educación de calidad pero para ello es necesario el buen desempeño docente y por ende debe ser reconocido por sus esfuerzos laborales mejorando así en mucho de los casos de forma económica pero también personal por su profesión.

Ley de la educación intercultural

En la ley de educación intercultural se manifiestan por lo general derechos y deberes tanto para el personal administrativo, docentes y estudiantes. Mucho de los deberes de los docentes se enfocan en su preparación constante para su mejor desempeño laboral, pero así también tienen sus derechos y uno de ellos es a ser reconocido o recompensado por sus funciones que cumple en la institución como docente así como por todo el trabajo esforzado y logros alcanzados con el fin de aumentar el autoestima con incentivos que permitan valorar lo que un docente está alcanzando al cumplir de una manera exitosa su trabajo diario.

Ley orgánica de educación intercultural. Cap. IV. Art.10 (2015) Establece: “Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana”

En una de las reformas de educación en el Ecuador consta como un derecho para el docente la recompensación o reconocimiento cuando se logra destacar de manera sobresaliente en su trabajo en cualquier área o asignatura.

Estándares de calidad educativa

Para mejorar la educación y obtener una educación de calidad en el Ecuador se planteó diversos estándares que la comunidad educativa debe cumplir en sí basándose en normas que son necesarias para que la educación sea excelente, los estándares se enfocan tanto al personal administrativo como los docentes y estudiantes con el fin de alcanzar nuevos objetivos y logros entre ellos el estándar de crear un sistema de incentivos no económicos para su reconocimiento laboral tanto para administrativos como para docentes.

Estándares de calidad educativa. (2012) Se establece: “Sistema de incentivos no económicos: Reconocimiento de la comunidad educativa al personal administrativo, directivo, docente y de servicio, por su desempeño en diversos ámbitos escolares, a través de reconocimientos públicos, representación institucional, promoción interna, capacitación, etc.” (pag.8).

En la reforma de la educación se establece como uno de los estándares de desempeño docente los incentivos y reconocimientos por sus funciones desempeñadas tanto para los directivos como para los docentes logrando un medio para destacar a los profesionales en cada una de su labor.

Incentivos no monetarios

Definición

Los incentivos no monetarios pretenden motivar a los empleados para hacer de este esfuerzo más satisfactorio y productivo para la sociedad. Si el trabajador se siente a gusto y recompensado con lo que realiza día a día en su oficina o en este caso en cada una de las aulas pertinentes el trabajo que lleve a cabo será fructífero y por ende alcanzara los tan mencionados estándares de calidad que el ministerio de educación propone en cada uno de sus estamentos, para ello existen muchos tipos de recompensas no monetarias que debemos incorporar en cada una de las instituciones.

Hellriegel, (2002) determina que:

Existe muchas formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal, desde luego hay muchas fuentes de recompensas monetarias. Los puestos determinan en parte las recompensas sociales y psicológicas asociadas al trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo, así como el uso del elogio y el reconocimiento, también contribuyen la cultura corporativa que hace sentir bien a los empleados al ir a trabajar” (Pag.22)

El diccionario conciso de terminología de Recursos humanos, (2001) la define como “*el deseo de una persona para hacer el trabajo lo mejor posible o de hacer el máximo esfuerzo para desarrollar las tareas asignadas y todo lo que impulsa, dirige y sostiene el comportamiento humano*”.

Es de vital importancia para el ser humano el desarrollo moral y psicológico que debemos fortalecer en cada uno de los trabajadores, si un empleado se siente a gusto y premiado por su esfuerzo laboral tendrá un espíritu emprendedor positivo con ganas de seguir adelante fortaleciendo a la institución a cual pertenece.

Tipos de recompensas no monetarias

Cada una de las instituciones está en el deber moral de implementar un sistema de incentivos no económicos que motiven a todo el personal docente y directivo por su esfuerzo emprendido en algún proyecto que se tracen a lo largo de su vida profesional y que tenga como fin engrandecer a la institución y por ende subir el nivel académico de cada uno de los estudiantes.

McAdams, (1998) afirma que:

Las recompensas no monetarias de valores significativos más populares, recibidos por una mejora en el desempeño o como reconocimiento, son los artículos, los viajes, las oportunidades educativas, el tiempo libre remunerado, las tarjetas de crédito acumulado, los premios simbólicos (normalmente conocidos como reconocimiento) y las recompensas sociales. (pag.24)

Existe muchos tipos de recompensas que deben ser analizadas e incorporadas por la autoridad máxima de la institución, mediante proyectos que faciliten su ejecución y engrandezcan el espíritu motivacional de los docentes y directivos, debemos tomar muy en cuenta que si aplicamos cada una de las recompensas mencionadas no solo favorecen al docente sino a toda la comunidad educativa, porque el principal formador en toda la vida estudiantil es el maestro.

Entre los tipos de recompensas no monetarias se encuentran

Artículos

Como recompensa los artículos difieren de lo que habitualmente se adquieren en una tienda. Para que tenga valor como trofeo, deben ser algo especial, generalmente algo que un empleado compraría por propia iniciativa. La clave en este caso es la variedad, por esta razón los artículos se presentan en catálogos pensados expresamente para mostrar premios y no simplemente mercancía.

Viajes

Las vacaciones con todos los gastos pagados han venido ofreciéndose durante treinta años como lo último en recompensa. El coste de ese premio está muy por encima de la medida de recompensa y sus reconocimientos de los que se habla aquí. Pero la industria del turismo ha cambiado y ya empieza a ofertar la posibilidad de proporcionar vales para todo o parte del viaje de vacaciones. Por esta razón los premios de viajes se están popularizando porque muestran la mayoría de los beneficios que tiene un plan con catálogo. Uno de los atractivos de este enfoque es su capacidad para ofrecer a los participantes una amplia gama de destinos en forma de Kit promocional. Todo el aspecto administrativo tiene lugar entre el premiado y las agencias, las compañías aéreas, los hoteles.

Oportunidades educativas

Un tipo de recompensa que muchas veces se pasa por alto consiste en ofrecer a los empleados la oportunidad de ampliar su conocimiento tanto en general como del propio negocio. Asistir a seminarios profesionales suena muy bien, pero está claramente limitado a unas cuantas personas. El coste por persona es alto a menos que sea un seminario o una charla local.

La asistencia a reuniones de empresa que generalmente queda a reservada para los comerciales o la dirección es una oportunidad educativa que las empresas si pueden permitirse y facilita que los ganadores de las recompensas conozcan a gente normalmente que no ven. Algunas firmas utilizan actividades especiales de formación e equipos como premio.

El evento tiene lugar en un sitio especial, dura alrededor de una semana y se entiende que es un gran beneficio para la empresa y un gran premio para los empleados. No obstante para que sea considerado recompensa, la participación debe ser puramente voluntaria, incluso una presión implícita a participar eliminaría cualquier aspecto de premio que pudiera tener.

Involucramiento de los empleados como recompensa no monetaria

Según Robbins y Judge (2009), en la interrogante ¿Qué significa involucramiento del empleado? define como:

Un proceso participativo que utiliza aportaciones de los trabajadores para incrementar su compromiso con el éxito de la organización. La lógica que subyace es que el involucrar al personal en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autoestima y del control sobre sus vidas laborales, los empleados estarán más motivados, comprometidos con la organización, serán productivos y estarán más satisfechos con su trabajo. (pág.15).

Administración participativa

Las características comunes a todos los programas de administración participativa son el uso de la facultad de la toma conjunta de decisiones. Es decir en realidad los subordinados comparten con su superior inmediato un grado significativo de poder de decisión. En ocasiones la administración participativa se promueve como la panacea contra la moral baja y la escasa productividad. Pero para que funcione, los asuntos en que intervienen los empleados

deben de ser relevantes para sus intereses de modo que se motiven, los trabajadores deben de tener la competencia y conocimientos para hacer contribuciones útiles y todas las partes involucradas deben de confiar y gozar de confianza entre sí.

Participación representativa

Este modelo de involucramiento del personal consiste en que los empleados estén representados por un grupo pequeño de ellos, que son los que en realidad participan. La participación representativa ha sido llamada la forma legal extendida en el mundo para el involucramiento del empleado.

La meta de la participación representativa es redistribuir el poder dentro de una organización al colocar al trabajador en una situación de mayor igualdad con los intereses de la dirección y los accionistas. Las formas más comunes que adopta la participación representativa es por medio de los concejos laborales y representantes ante el concejo, aunque un estudio arrojó que este tipo de participación representativa no afecta de manera positiva a los representados, y solamente a los representantes en su desempeño, mas no en su motivación.

¿Por qué considerar algo distinto del dinero?

Todas las personas esperamos una bonificación por un trabajo eficiente, en ocasiones este bono fortalece la necesidad económica pero encarece el espíritu las ganas de seguir adelante, por este motivo se ha considerado algo distinto al dinero que trascienda esta ideología pobre de que el ser humano necesita solo dinero para ser feliz.

McAdams, (1998) cuestiona:

Esta pregunta a los empleados sobre el tipo de recompensas tangibles que les gustaría recibir la respuesta es siempre “dinero”. Es lo que cabe esperar, pues la hipótesis es que no piensan tanto en el dinero en sí mismos como en las cosas que podrían comprar con él. Imagínense si su jefe le preguntara lo que querría usted como premio y contestara, algo que no fuera dinero, le miraría con asombro ¿Qué dice? ¿Qué ahora le pagamos exactamente lo que vale? Pocas veces escucho, no quiero más dinero no sería justo. Claro que se desea más dinero, sin embargo lo que dicen los empleados es que lo realmente importa en el trabajo, es un total agradecimiento por el trabajo realizado, por haberse implicado, y una ayuda a los problemas personales. (pag.20)

Las recompensas no monetarias no deben confundirse con el salario base o la compensación. No puede esperar a vivir a expensas de las recompensas no monetarias, sino que estas son un extra para sustentar su vida y la de su familia.

Motivación para el desempeño laboral

Los incentivos no monetarios son recompensas que funcionan como refuerzos positivos para el logro de los objetivos propuesto por el individuo o por la organización a la que pertenece. Los incentivos abarcan los aspectos sociales, laborales, familiares y personales del sujeto sin la intervención del dinero como recompensa, sino aspectos emocionales.

Según el diccionario conciso de terminología de Recursos humanos, (2006) lo define como:

El deseo de una persona para hacer el trabajo lo mejor posible o de hacer el máximo esfuerzo para desarrollar las tareas asignadas y todo lo que impulsa, dirige y sostiene el comportamiento humano en la búsqueda de los objetivos fijados en el descriptor de puesto y la planeación estratégica. (pag.53)

Es el impulso que causa en un individuo realizar cualquier tarea con la mayor determinación posible para alcanzar un fin propio o el fin de la organización a la que pertenece, traduciéndose en un desempeño laboral constante y efectivo, determinado también por aptitudes y actitudes del trabajador.

Recompensas sociales y psicológicas

Las recompensas como ya se lo había mencionado juega un papel fundamental en el rol del Docente y Administrativo, puesto que el ser humano tiende a estimularse inconscientemente con incentivos que son retribuidos a sus méritos dentro y fuera de la Institución

Según Hellriegel, Jackson, Slocum, (2008) define que “existe muchas formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal, desde luego hay muchas fuentes de recompensas monetarias” (pág.52)

Los puestos determinan en parte las recompensas sociales y psicológicas asociadas al trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo, así como el uso del elogio y el reconocimiento, también contribuyen la cultura corporativa que hace sentir bien a los Docentes al ir a trabajar.

Los elogios motivan (punto y contrapunto)

Uno de los factores más importantes dentro de la motivación profesional son los elogios, ya que con una sola palabra cambiara el estado de ánimo de los Docentes y el personal Administrativo y su trabajo crecerá fructíferamente por las palabras de aliento que presente las autoridades en su diario laborar.

Según Robibins y Judge, (2009) citan que Algunas de las palabras más memorables y significativas son:

Los cumplidos sinceros significan mucho para las personas y también inspiran para mejorar el rendimiento. Numerosos estudios demuestran que los estudiantes que reciben elogios de sus profesores están más motivados y es frecuente que esta motivación dure mucho después de que recibió el elogio. Suponemos con demasiada frecuencia que las palabras de cumplido significan poco, pero la mayoría de nosotros anhelamos recibir elogios sinceros de las personas que están en posición de evaluarnos. (pág.42)

Los seres humanos siempre deseamos recibir un elogio por parte de las demás personas, esto nos hace más humanos y nos ayuda a seguir adelante con las actividades que comúnmente realicemos, por esta razón es importante que el personal Docente y Administrativo reciban a diario este tipo de elogios por la gran labor de desempeñan día a día.

Teorías sobre la motivación laboral

En cualquier tipo de Empresa o Institución Educativa los empleados más destacados siempre van a ser las personas con mayor incentivos, puesto que, una persona sin derecho a incentivos no posee el ímpetu de progresar en cualquier puesto de trabajo, esto hace que la motivación sea parte fundamental dentro de los establecimientos.

Según Gonzalez, (2006) expone que:

La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva a sí mismo. Si observamos cualquier empresa, se puede comprobar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tienen un mayor rendimiento laboral que otras. La empresa se debe plantear por qué ocurre esto. Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar

la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándoles a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo (pág.36)

Para explotar al máximo el desempeño de un profesional es necesario implementar un sistema de incentivos en donde todos colaboren y salgan beneficiados de dichos proyectos en bien de la institución a la que pertenecen, a esto se le llama trabajo en equipo.

Motivación hacia el poder

Tomando la idea del Autor. Domínguez. T, (2012) *La motivación hacia el poder es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestas a asumir riesgos para ello. Una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva y destructiva. Las personas motivadas hacia el poder son excelentes gerentes si su impulso es de poder institucional, no de poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en el comportamiento de otros para el bien de la empresa.*

Estas personas buscan el poder por medios legítimos y ascienden a las posiciones de liderazgo mediante su rendimiento satisfactorio, de modo que reciben la aceptación de los demás. Sin embargo un empleado que tiene la necesidad de poder personal no suele ser exitoso como líder organizacional.

Motivación en el trabajo (sin dinero)

La motivación para desarrollar cualquier tarea está íntimamente relacionada con elementos como la pasión, el reconocimiento y el disfrute. Es sencillo motivarse cuando el cometido a realizar es nuestro hobby o afición. No tiene gran misterio, se realiza con gusto porque lo disfrutamos, porque lo elegimos pero en un trabajo las personas están instruidas a que les recompensas sean monetarias y esta ideología se puede cambiar.

(Jerico, 2015)

Son muchos los estudios científicos que han llegado a la misma conclusión: el dinero no está relacionado con la motivación. Al menos, no es la base. Es innegable que el sueldo de los empleados debe ser digno y estar acorde con las funciones que realizan y si no se llega a fin de mes, por muchas bondades que te cuenten, es difícil estar motivado Pero a partir de ahí y para que el lunes no sea el peor día de la semana, para que el camino diario al trabajo no sea un vía crucis, existen diferentes fórmulas de motivación que resultan mucho más efectivas. Sam Glucksberg, profesor del departamento de Psicología de la Universidad de Princetown ha dedicado gran parte

de su vida científica al estudio de la motivación en la empresa. Una de sus conclusiones más claras es que la tradicional recompensa-castigo que se utiliza en la gran mayoría de las compañías no funciona. No solo no funciona, sino que en muchos casos es perjudicial. La autonomía del trabajador es la clave para potenciar su motivación. Si dejamos a los empleados desarrollar sus funciones con independencia, sin un control excesivo, y otorgando valor a su visión como responsable de un área concreta, por pequeña que sea, la motivación está asegurada. Esto es lo que se conoce como motivación interna, mucho más formidable que la externa, basada habitualmente en el dinero.

En el artículo la autora manifiesta con datos científicos y de expertos las razones por las cuales los trabajadores pueden ser motivados reconocidos y recompensados por sus esfuerzos que desempeñan a diario sin la necesidad de que exista dinero de por medio, por ende es necesario recalcar que para cumplir de mejor manera las funciones otorgadas es necesario también que exista motivación para que éstas se lleven a cabo y se conviertan en parte del diario vivir es decir ejecutarlas por satisfacción personal y no por ambición.

¿Qué hace falta para motivar a los profesores?

Existe la necesidad de mejorar las condiciones actuales del docente, con el fin de que se adapte a las nuevas circunstancias que se desarrollan en él, además de que se incorpore a diversas actividades que son necesarias para mejorar en el ámbito educativo y con ello superar conflictos y motivar al docente para que su labor como enseñante genere los frutos esperados en la sociedad.

(Martín, 2011)

Tanto o más importante que la propia motivación del alumnado, porque influye en este mismo directamente: es la motivación de los propios docentes. El docente de hoy vive desmotivado. Hablo en la generalidad del caso, porque lógicamente hay una parte bastante importante de profesores que llevan su labor día a día con un entusiasmo envidiable y que sin duda nos debe servir a todos de modelo. Bien es cierto que las circunstancias de un docente a otro son muy distintas, ya no sólo influenciadas por la región en la que se viva o el centro donde se desempeñen las funciones, sino también el nivel en el que se imparte y el clima de la propia aula. Es decir, que esto podría llevarnos mucho rato, puesto que los contextos son tan diversos como alumnos. Motivar a un docente es volver a despertar en él el engrandecimiento que anteriormente había conseguido este gremio donde la figura de un maestro o un profesor era como la de un padre o madre entregado e interesado por los más jóvenes. Y cuando ese vínculo se crea todo se vuelve necesariamente más persona, nada más hay que observar con qué curiosidad intrigan y preguntan: porque necesitan estrechar relaciones. Cuando este vínculo está roto, el clima en el aula se torna negativo, tenso, y se transforma en desmotivación por ambas partes. Para que el docente se sienta motivado, debe estar y sentir que está protegido. Porque al fin y al cabo también es ser humano, con limitaciones, con sentimientos, con defectos y

valores, con errores, y por todo ello quiere ser elogiado y perdonado. No con temor; también necesitamos de refuerzos positivos, no ser “castigados” o “juzgados” a la ligera.

En este artículo se reflexiona él porque es necesario que no solo el alumno sea motivado sino también el docente, aclarando que es un vínculo que se da por ambas partes es decir si el uno no está motivado no funciona la clase por ende es indispensable que un profesorado se mantenga motivado elogiado y recompensado por la labor que este ejerce a diario, para que sean sus alumnos los beneficiados de la motivación que el profesor obtiene.

Motivar al docente siglo XXI.

Existen diversas formas de motivar a un profesorado sin embargo en muchas instituciones educativas este aspecto y derecho de los docentes se ha dejado a un lado puesto que muy pocos son incentivados o recompensados por ejercer su profesión por ende se proponen diversas opciones para que este sea reconocido y uno de ellos es el reconocimiento social.

(Díaz-Caneja, 2013)

Entre la mayoría de los profesores consultados hay consenso, lo primero que se necesita para que el sector educativo esté más motivado es aumentar su reconocimiento social. Hace años, aseguran, el maestro tenía mucho más peso. Silvia Izquierdo es profesora interina de lengua extranjera en el sistema público. Asegura que si la sociedad no valora el trabajo que desarrollan, la labor educativa se traba. Miguel Ángel Baile, diplomado en magisterio musical, sugiere seguir el ejemplo de países como Finlandia. Es decir, tener al profesor como “una figura de autoridad, para fomentar el respeto social y el respeto que reciben en el ámbito educativo”. Ese reconocimiento social es algo que debe empezar en el propio centro.

En este artículo se manifiesta diversas opiniones y experiencias de docentes ecuatorianos que han laborado muchos años que sin embargo no han sido reconocidos por su esfuerzo durante toda su trayectoria profesional y que manifiestan que tienen derecho a ser reconocidos socialmente ya que al igual que otras profesiones se merecen el debido respeto por parte de la sociedad.

9) PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:

- ¿De qué manera obtener información bibliográfica sobre el tema de investigación?
- ¿Cómo aplicar los métodos, técnicas e instrumentos de investigación?

- ¿Cómo interpretar los datos de investigación de campo para establecer conclusiones y recomendaciones?

10) METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:

Investigación formativa

Es una investigación formativa, puesto que es un problema que nos sitúa en el campo de las estrategias de enseñanza y evoca concretamente la de la docencia investigativa o inductiva o también el denominado aprendizaje por descubrimiento.

Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación consiste en diagnosticar la situación actual sobre la aplicación de incentivos no monetarios en el personal docente y administrativo, además de su influencia en distintos aspectos en la “Unidad Educativa Vicente León” y por ende plantear alternativas de solución.

Unidades de estudio

El número total de la población en la Unidad Educativa Vicente León es de 3457, que se distribuyen de la siguiente manera: 160 docentes y 10 en la parte administrativa y 3285 alumnos.

AGENTES	POBLACIÓN	MUESTRA
Administrativa	10	4
Personal docente	160	50
Alumnado	3285	80
TOTAL	3455	134

Fuente: Personal de la “Unidad Educativa Vicente León”

Métodos de investigación:

Investigación descriptiva

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis este tipo de investigación describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

El método de investigación descriptivo permitió la determinación del objeto de estudio, puesto que se enfoca en investigar ciertas actividades en una determinada población, además se puede medir la situación del problema adecuadamente a través de la aplicación de un instrumento y por ende se recolecta información concreta y específica, analizando la descripción exacta de los resultados obtenidos.

Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información

La técnica de la observación aplicada permitió determinar la información del objeto a estudiar además nos permite utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades.

La observación es adecuada para propósitos exploratorios, y forma parte del proceso de familiarización del investigador en el estudio de la situación por ende es factible aplicarlo en una comunidad educativa a través de un instrumento que detallen las características de una determinada situación.

El instrumento aplicado fue el cuestionario porque nos permite conocer la opinión de la población en general, además de la obtención de datos y características concretas de lo que se está investigando permitiéndonos analizar resultados generalizados y reales.

11) . ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”

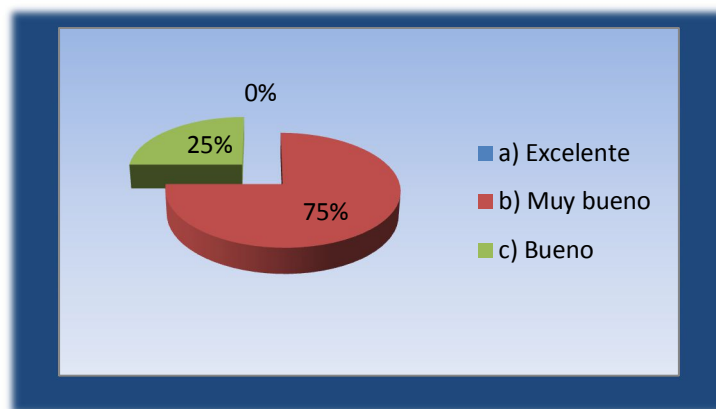
1.- ¿Actualmente cómo valora el desempeño profesional de los Docentes de la Unidad Educativa “Vicente León”?

Tabla #1: DESEMPEÑO PROFESIONAL

ALTERNATIVAS	F	%
a) Excelente	0	0
b) Muy bueno	3	75
c) Bueno	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 1: Desempeño profesional



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 3 Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 75% manifiestan que el desempeño de los docentes es muy bueno, mientras que 1 Directivo que representa el 25% asevera que el desempeño profesional docente es bueno. Actualmente el rol que desempeñan los docentes es muy difícil, pese a las adversidades los

maestros si cumplen con un nivel muy aceptable en cuanto al desempeño profesional que efectúan día a día en la UEVL.

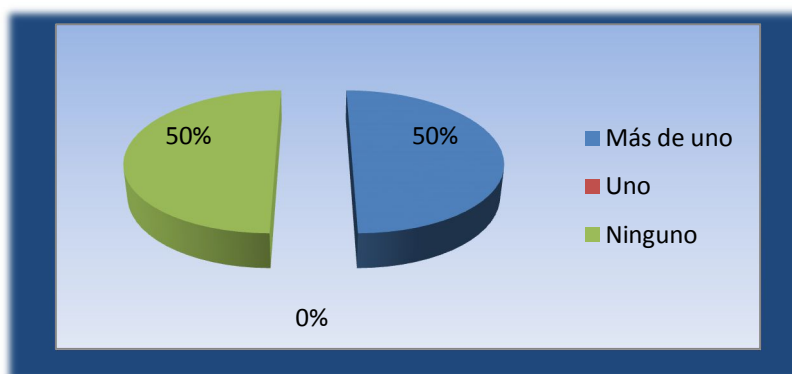
2.- ¿Han recibido incentivos y /o reconocimientos (Cartas de felicitación, becas o capacitaciones) durante los últimos años los Docentes que han laborado en la Institución Educativa?

Tabla # 2: INCENTIVOS NO ECONÓMICOS

ALTERNATIVAS	F	%
a) Más de uno	2	50
b) Uno	0	0
c) Ninguno	2	50
TOTAL	4	100

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 2: Incentivos no económicos



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 2 Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 50% manifiestan que los Docentes han recibido más de un incentivo en los últimos, mientras que 2 Directivos que representa el 50% aseveran que solo han recibido un reconocimiento en los últimos años. Los incentivos y / o reconocimientos para los docentes deben ser permanentes dentro y fuera de la Institución como un agradecimientos a todos los logros alcanzados en beneficio de la UEVL.

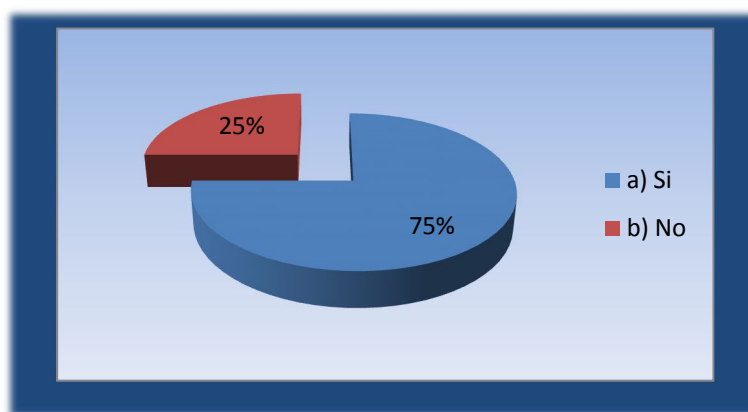
3.- ¿Piensa usted que las recompensas no financieras ayudan a motivar el rendimiento del personal Docente y Administrativo de la UEVL?

Tabla # 3: RECOMPENSAS NO FINANCIERAS

ALTERNATIVAS	F	%
a) Si	3	75
b) No	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 3: Recompensas no financieras



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 3 Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 75% piensan que las recompensas no financieras si ayudan a motivar el rendimiento de los Docentes, mientras que 1 Directivo que representa el 25% asevera que no es necesario los reconocimientos para un buen desempeño laboral. La motivación permanente a los docentes es muy importante para un buen desempeño laboral dentro de las aulas, como también en el cumplimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, que son necesarias para fortalecer los conocimientos de los mismos.

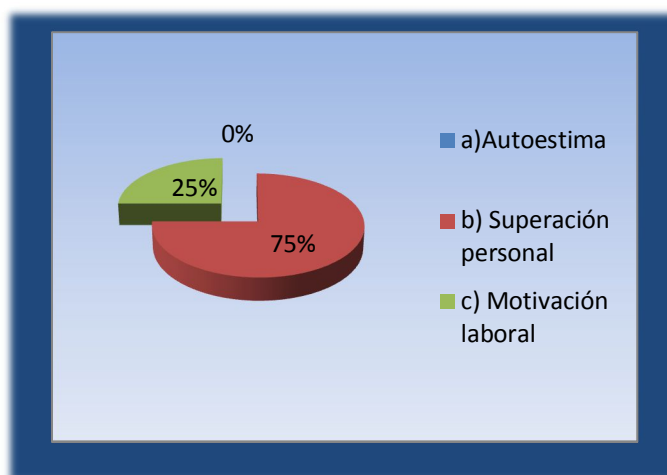
4.- ¿De qué manera piensa usted que los incentivos otorgados por la Institución Educativa influyen en el desempeño laboral de los Docentes?

Tabla # 4: DESEMPEÑO LABORAL

ALTERNATIVAS	F	%
a) Autoestima	0	0
b) Superación personal	3	75
c) Motivación laboral	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 4: Desempeño laboral



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 3 Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 75% piensan que la superación personal influye en el desempeño laboral de los Docentes, mientras que 1 Directivo que representa el 25% asevera que la motivación personal influye en el desempeño laboral de los Maestros. Todos estos factores como es la autoestima, superación personal, motivación laboral influyen de manera notable en el desempeño laboral docente, porque le incentiva al inconsciente y le permite psicológicamente cambiar el sentido del humor y por ende el deseo de trabajar es más grande.

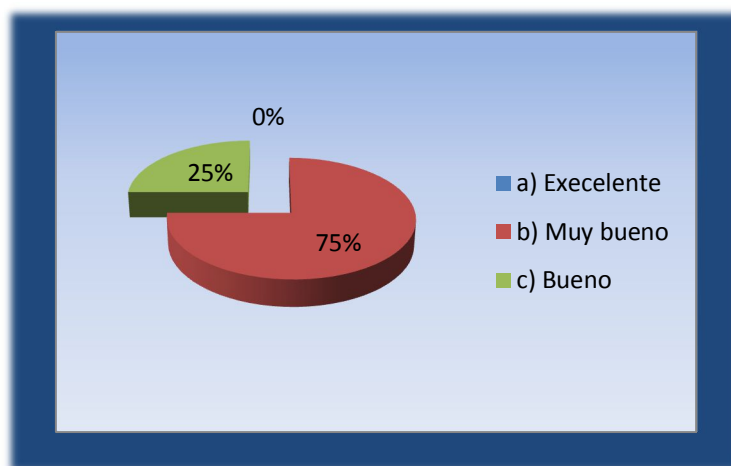
5.- ¿Cómo califica usted el reconocimiento social que reciben los Docentes por su buen desempeño laboral en comparación a la que otros profesionales perciben?

Tabla # 5: RECONOCIMIENTO SOCIAL

ALTERNATIVAS	F	%
a) Excelente	0	0
b) Muy bueno	3	75
c) Bueno	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico 5: Reconocimiento social



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 3 Directivos de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 75% afirman que el reconocimiento a comparación con otros profesionales es muy bueno, mientras que 1 Directivo que representa el 25% asevera que a comparación con otros profesionales es bueno. El reconocimiento social de los Docentes a comparación de otros profesionales no es tan equitativo por este motivo se tiene que cumplir con todos los estándares de calidad estipulados por el ministerio de Educación y hacer respetar los derechos establecidos en la LOEI.

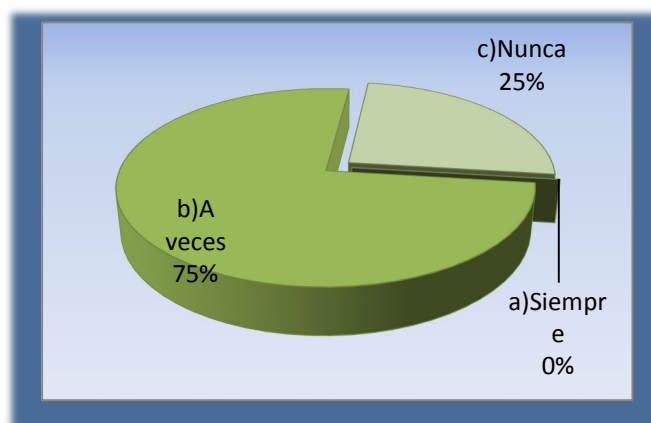
6.- ¿La Unidad Educativa Vicente León (UEVL) incentiva con oportunidades educativas necesarias para fortalecer el desempeño laboral y crecer profesionalmente?

Tabla # 6: OPORTUNIDADES EDUCATIVAS

ALTERNATIVAS	f	%
a)Siempre	0	0%
b)A veces	3	75%
c)Nunca	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León

Gráfico # 6: Oportunidades educativas



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 3 directivos de la Unidad Educativa Vicente León que representa el 75% manifestaron que a veces han sido motivados con oportunidades educativas en su trayectoria profesional, mientras que un directivo que representa el 25% pronunció que nunca ha sido reconocido de ese modo en la institución educativa. Se le considera a un tipo de incentivo a las oportunidades educativas tanto para el personal docente y administrativo, recompensa que se debería otorgar para que adquieran la oportunidad de superarse en su ámbito profesional, puesto que no han recibido este tipo de reconocimiento en su trayectoria profesional.

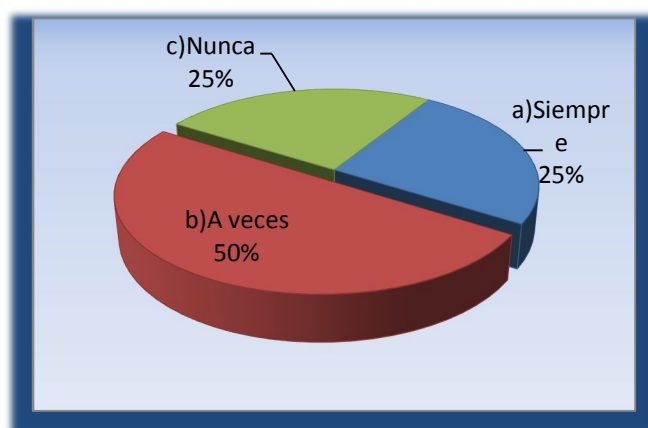
7.- ¿Ha sido usted reconocido el personal Docente y Administrativo en los medios de comunicación por los logros alcanzados en beneficio de la UEVL?

Tabla # 7: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ALTERNATIVAS	f	%
a)Siempre	1	25%
b)A veces	2	50%
c)Nunca	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 7: Medios de comunicación



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 50 del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León que representa el 50% supieron manifestar que a veces han sido reconocidos por medios de comunicación, mientras que 1 directivo que representa el 25% consideró que siempre ha sido reconocido de esa manera, a la vez también 1 pronuncio que nunca ha sido reconocido de esa forma durante su trayectoria profesional. El reconocimiento a través de medios de comunicación es un tipo de incentivos que son aplicados en diferentes ámbitos profesionales haciendo énfasis en el aspecto personal por los logros alcanzados y por ende se deberían considerar en una institución educativa.

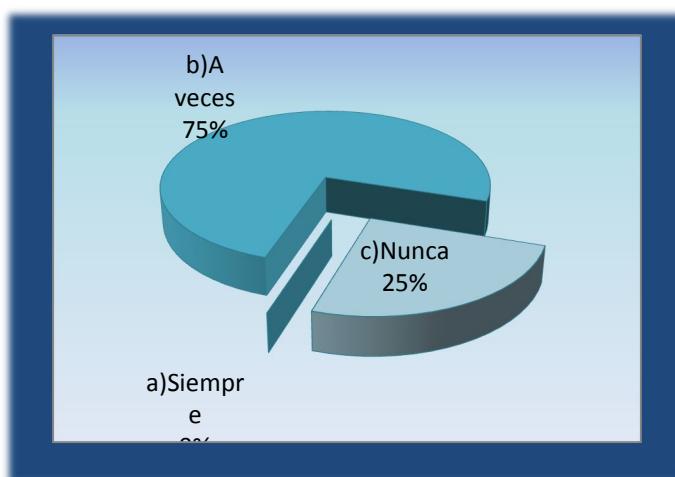
8.- ¿La Institución le estimula a los Maestros y al personal Administrativo con días libres remunerados por una buena Gestión Administrativa?

Tabla # 8 : DÍAS LIBRES REMUNERADOS

ALTERNATIVAS	f	%
a)Siempre	0	0%
b)A veces	3	75%
c)Nunca	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 8: Días libres remunerados



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 3 de los directivos que representan el 75% en la Unidad Educativa Vicente León manifestaron que a veces han sido motivados con días libres remunerados, mientras que 1 directivo de la institución que representan el 25% pronuncio que nunca ha sido motivado por su buen desempeño de esta manera. Un tipo de recompensa es los días libres remunerados para los directivos con el único propósito de incentivar a mejorar su desempeño en la institución educativa fomentando el deseo por laborar de mejor manera y cumplir con todos los estándares de calidad para mejorar la educación ecuatoriana.

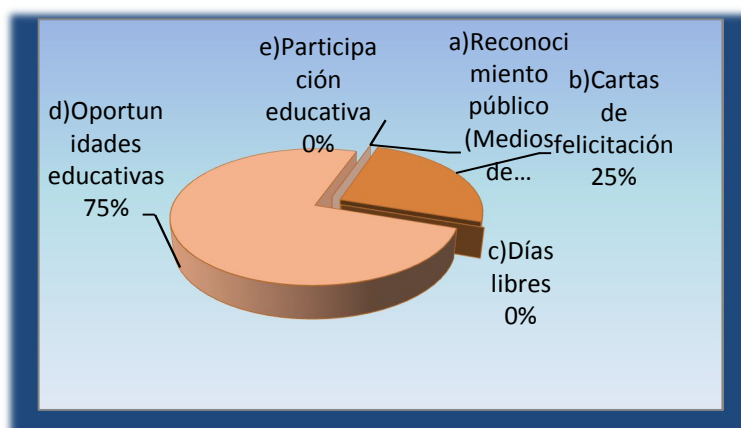
9.- ¿En su opinión personal que tipo de reconocimientos no monetarios le gustaría que reciba el personal Docente y administrativo en la Institución Educativa?

Tabla # 9: TIPOS DE RECONOCIMIENTOS

ALTERNATIVAS	f	%
a)Reconocimiento público (Medios de comunicación)	0	0%
b)Cartas de felicitación	1	25%
c)Días libres	0	0%
d)Oportunidades educativas	3	75%
e)Participación educativa	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico# 9: Tipos de reconocimientos



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 3 de los directivos que representan el 75% en la Unidad Educativa Vicente León manifestaron que les gustaría ser recompensados con oportunidades educativas, mientras que 1 directivo de la institución que representan el 25% pronuncio que se deberían otorgar cartas de felicitación por cumplir bien sus funciones. Uno de los derechos que tienen tanto el personal directivo y que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural es el reconocimiento o recompensa por cumplir de excelente manera sus funciones en cualquier ámbito de la educación y para ello se consideran algunos tipos de reconocimiento que son una manera de reconocer su esfuerzo.

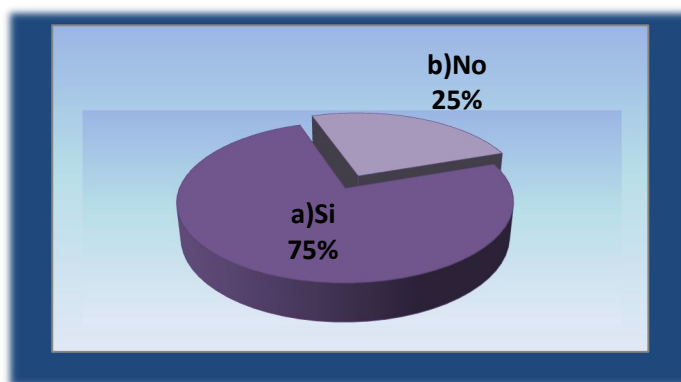
10.- ¿Conoce usted que es un derecho para el personal Docente “Percibir incentivos por sus méritos, logros y aportes para la institución Educativa y que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural Cap. IV Art.10 (2015))?”

Tabla #10: ARTÍCULO DE LA (LOEI)

ALTERNATIVAS	f	%
a)Si	3	75%
b)No	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 10: Artículo de la (LOEI)



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 3 directivos que representan el 75% en la Unidad Educativa Vicente León manifestaron que si conocen el artículo sobre el derecho de los docentes y directivos a ser reconocidos o recompensados, que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), mientras que 1 directivo de la institución que representan el 25% pronuncio que no conoce sobre este artículo. Los derechos y obligaciones para los directivos se encuentran establecidos en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) en donde se manifiesta que se debe motivar ,con el fin de aumentar el autoestima que permita valorar lo que el docente está alcanzando al cumplir de una manera exitosa su trabajo diario.

**ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
DE LA UNIDAD EDUCATIVA VICENTE LEÓN**

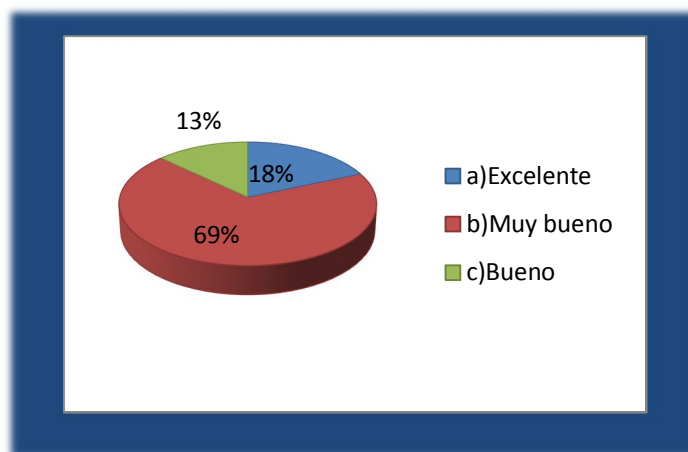
1.- ¿Actualmente cómo valora su desempeño profesional?

Tabla # 11: DESEMPEÑO PROFESIONAL

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Excelente	10	18%
b)Muy bueno	37	69%
c)Bueno	3	13%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 11: Desempeño profesional



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 37 del personal docente y administrativo que representan el 69% consideraron que su desempeño profesional en la Unidad Educativa Vicente León es muy bueno, mientras que 10 docentes y administrativos que representan el 18% pronunciaron que su desempeño en la institución es excelente y por último 3 que representan el 13% manifestaron que es bueno. El desempeño profesional del personal docente y administrativo debe ser excelente porque se deben aplicar los estándares correspondientes, de esta manera lograr una educación de calidad, sin embargo la mayoría valoró su desempeño como muy bueno aunque muchos de sus derechos no son aplicados

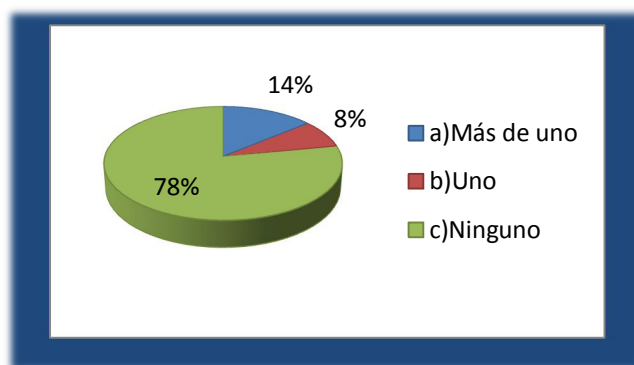
2.- ¿Ha recibido incentivos y /o reconocimientos (Cartas de felicitación, becas o capacitaciones) durante los últimos años que ha laborado en la Institución Educativa?

Tabla # 12: RECONOCIMIENTOS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Más de uno	7	14%
b)Uno	4	8%
c)Ninguno	39	78%
TOTAL:	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 12: Reconocimientos



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 39 del personal docente y administrativo que representan el 78% consideraron que no han recibido ningún tipo de reconocimiento en la Unidad Educativa Vicente León, mientras que 7 docentes y administrativos que representan el 14% pronunciaron que su trayectoria en la institución han recibido más de un reconocimiento y por ultimo 4 que representan el 8% manifestaron que han recibido tan solo un reconocimiento. El personal docente durante toda su trayectoria profesional tiene muchas obligaciones pero así mismo tiene derechos y uno de ellos es el de recibir reconocimientos y ser motivado por cumplir de forma excelente con sus funciones en una institución, sin embargo no han recibido ningún tipo de incentivos por parte de la UEVL durante su trayectoria profesional.

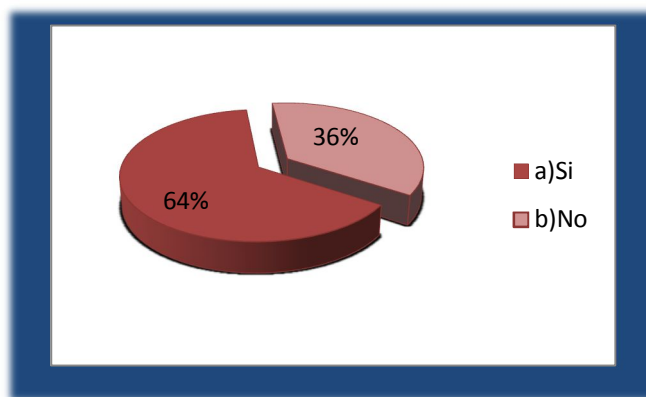
3.- ¿Piensa usted que las recompensas no financieras ayudan a motivar el rendimiento del personal Docente y Administrativo de la Unidad Educativa Vicente León (UEVL)?

Tabla # 13: MOTIVACIÓN DE RECOMPENSAS NO FINANCIERAS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Si	32	64%
b)No	18	36%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 13: Motivación de recompensas no financieras



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 32 del personal docente y administrativo que representan el 64% consideraron que las recompensas no financieras si son una motivación en la Unidad Educativa Vicente León, mientras que 18 docentes y administrativos que representan el 36% manifestaron que no consideran una motivación a las recompensas no financieras en la institución. El personal docente y administrativo son un enfoque principal para mejorar la calidad de la educación es por ello que debe ser incentivado por desempeñar bien sus funciones puesto además que se encuentra establecido en los estándares de calidad, y comentaron estar de acuerdo con que las recompensas deben ser también no financieras aunque todavía existe un porcentaje que no aspiran considerar algo distinto al dinero.

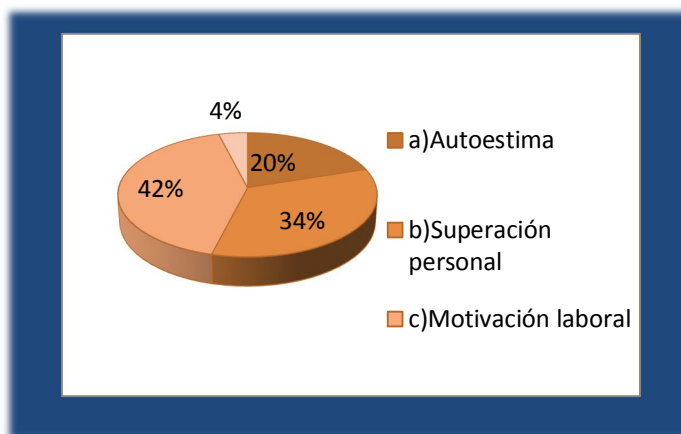
4.- ¿De qué manera piensa usted que los incentivos otorgados por la Institución Educativa influyen en su desempeño laboral?

Tabla # 14: INFLUENCIA DE INCENTIVOS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Autoestima	10	20%
b)Superación personal	17	34%
c)Motivación laboral	21	42%
d)Superación personal y motivación laboral	2	4%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 14: Influencia de incentivos



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 21 del personal docente y administrativo que representan el 42% consideraron que los incentivos otorgados influyen como motivación laboral en la Unidad Educativa Vicente León, mientras que 17 docentes y administrativos que representan el 34% enunciaron que los incentivos influyen en la superación personal a la vez 10 que representan el 20% manifestaron que los incentivos influyen en su autoestima y por último 2 nos manifestaron que los incentivos influyen tanto en la superación personal así como en la motivación laboral. Los incentivos no monetarios influyen de diferente manera en cada uno de los docentes y administrativos por ende son necesarios para mejorar en su trayectoria profesional, logrando mayores éxitos no solo en su carrera sino en aspectos emocionales dando énfasis a su superación personal.

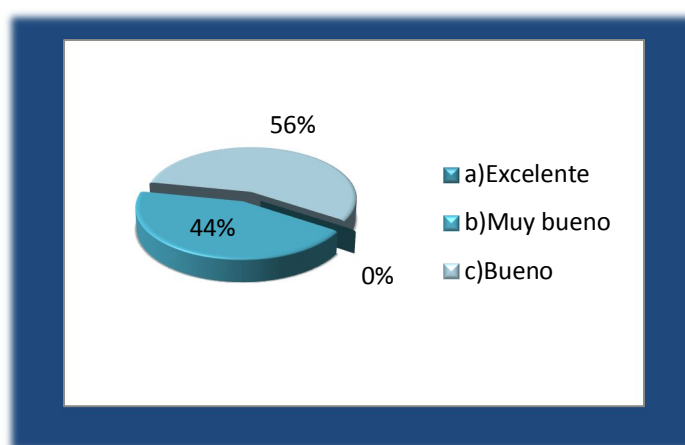
5.- ¿Cómo califica usted el reconocimiento social que reciben los Docentes por su buen desempeño laboral en comparación a la que otros(as) profesionales perciben?

Tabla # 15: RECONOCIMIENTO SOCIAL

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Excelente	0	0%
b)Muy bueno	22	44%
c)Bueno	28	56%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 15: Reconocimiento social



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 28 del personal docente y administrativo que representan el 56% consideraron que el reconocimiento social que perciben en la Unidad Educativa Vicente León es bueno, mientras que 22 docentes y administrativos que representan el 44% pronunciaron que el reconocimiento social que reciben en la institución es muy bueno. El reconocimiento social es considerado como un tipo de motivación en cualquier ámbito y se debería aplicar para docentes y administrativos en una institución educativa, porque no solo permite reconocer los esfuerzos alcanzados sino que le brinda oportunidades de superación y este a comparación a la que otros profesionales perciben es muy bajo.

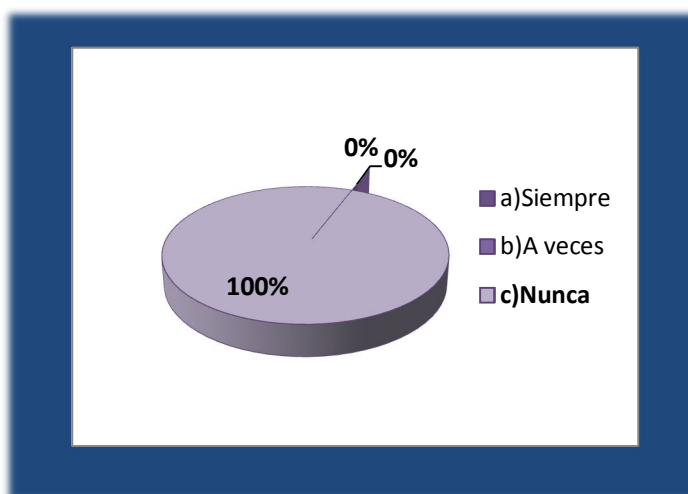
6.- ¿La Unidad Educativa Vicente León incentiva con oportunidades educativas necesarias para fortalecer el desempeño laboral y crecer profesionalmente?

Tabla # 16: OPORTUNIDADES EDUCATIVAS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Siempre	0	0%
b)A veces	0	0%
c)Nunca	50	100%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 16: Oportunidades educativas



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 50 del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León que representa el 100% consideraron que nunca han sido motivados con oportunidades educativas en su trayectoria profesional. Se le considera a un tipo de incentivo a las oportunidades educativas tanto para el personal docente y administrativo recompensa que se debería otorgar para que tengan la oportunidad de superarse en su ámbito profesional ya sea este por medios de becas o capacitaciones especiales que permitirán a través de su esfuerzo alcanzar sus objetivos y meta.

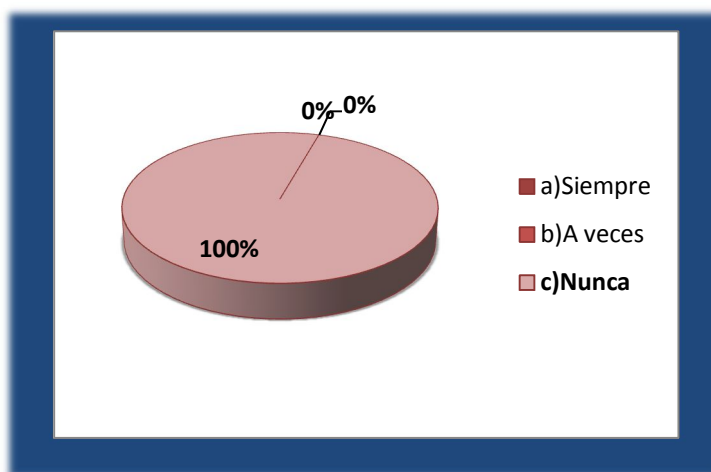
7.- ¿Ha sido usted reconocido en los medios de comunicación por logros alcanzados en beneficio de la UEVL?

Tabla # 17: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Siempre	0	0%
b)A veces	0	0%
c)Nunca	50	100%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 17: Medios de comunicación



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 50 del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León que representa el 100% supieron manifestar que nunca han sido reconocidos por medios de comunicación durante su trayectoria profesional. El reconocimiento a través de medios de comunicación es un tipo de incentivos que son aplicados en diferentes ámbitos profesionales haciendo énfasis en el aspecto personal por los logros alcanzados en la institución educativa puesto que por ello se deberían otorgar, considerando además que se sería parte de la motivación para los estudiantes con el ejemplo de sus maestros.

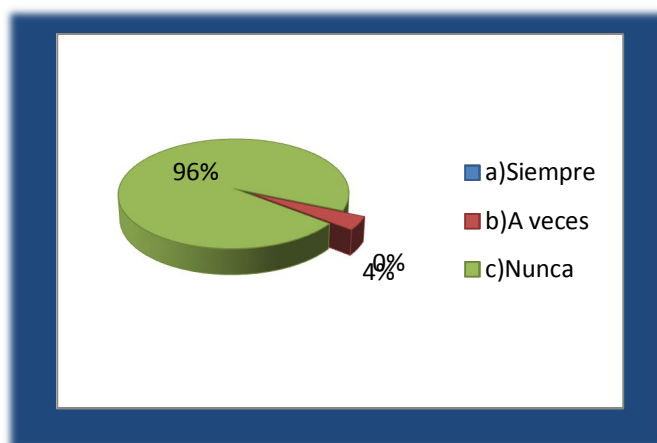
8.- ¿La Institución le estimula con días libres remunerados por una buena Gestión Administrativa?

Tabla # 18: DÍAS LIBRES REMUNERADOS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Siempre	0	0%
b)A veces	2	4%
c)Nunca	48	96%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 18: Días libres remunerados



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 48 del personal docente y administrativo que representan el 96% en la Unidad Educativa Vicente León manifestaron que nunca han sido motivados con días libres remunerados, mientras que 2 docentes y administrativos de la institución que representan el 4% pronunciaron que a veces han sido motivados de esta manera. Un tipo de recompensa son los días libres remunerados para los docentes y administrativos con el único propósito de incentivar a mejorar su desempeño en la institución logrando que se preocupen por cumplir con los estándares de calidad para que la educación ecuatoriana siga mejorando.

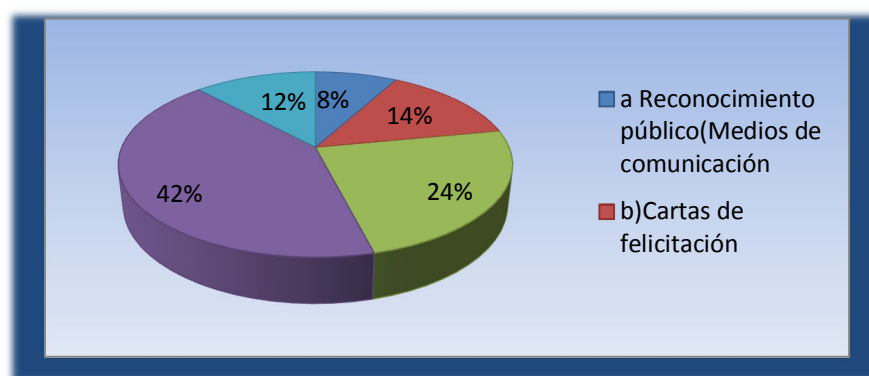
9.- ¿En su opinión personal que tipo de reconocimientos no monetarios le gustaría recibir en la Institución Educativa?

Tabla 19: TIPOS DE RECOMPENSAS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Reconocimiento público(Medios de comunicación)	4	8%
b)Cartas de felicitación	7	14%
c)Días libres	12	24%
d)Oportunidades educativas	21	42%
e)Administración participativa	6	8%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 19: Tipos de recompensas



FUENTE: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 19 del personal docente y administrativo que representan el 41% en la Unidad Educativa Vicente León consideraron que el tipo de incentivo que les gustaría recibir son las oportunidades educativas, mientras que 10 docentes y administrativos que representan el 22% enunciaron que les gustaría como reconocimiento los días libres, también 4 que representan el 9% manifestaron que les gustaría como incentivo un reconocimiento público de igual manera 4 también que optaron por las cartas de felicitación y por ultimo 2 que representan el 4% que optan por la administración educativa. Uno de los derechos que corresponde tanto el personal docente como administrativo y que se encuentra establecido en la LOEI es el reconocimiento por cumplir de excelente manera sus funciones en cualquier ámbito de la educación y para ello se consideran algunos tipos de reconocimiento que son parte de una motivación para incrementar la calidad de la enseñanza.

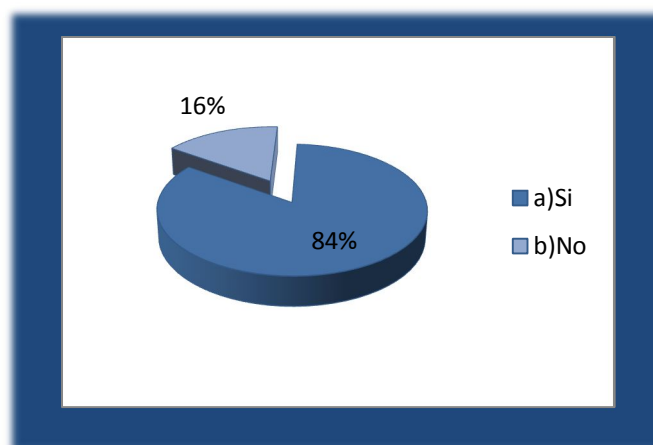
10.- ¿Conoce usted que es un derecho para el personal Docente “Percibir incentivos por sus méritos, logros y aportes para la institución Educativa y que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural Cap. IV Art.10 (2015))?”

Tabla 20: TIPOS DE RECOMPENSAS

ALTERNATIVAS	f	PORCENTAJES
a)Si	42	84%
b)No	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Gráfico # 20: Tipos de recompensas



Fuente: Personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Vicente León.

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada 42 del personal docente y administrativo que representan el 84% en la Unidad Educativa Vicente León manifestaron que si conocen el derecho a ser reconocidos, que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), mientras que 8 docentes y administrativos de la institución que representan el 16% pronunciaron que no conocen sobre este artículo. Los derechos tanto de los docentes como administrativos se encuentran establecidos en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) el reconocimiento e incentivos se encuentra establecido en el Art.10 (2015) en donde se manifiesta que se debe motivar con el fin de aumentar el autoestima que permitan valorar lo que el docente está alcanzando al cumplir de una manera exitosa su trabajo diario.

**ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”**

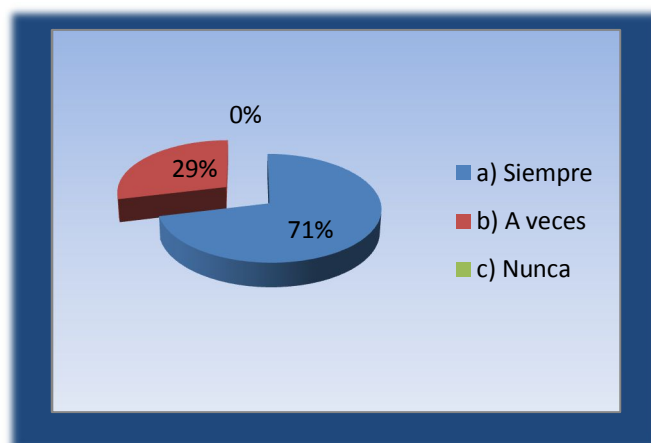
1.- ¿Considera usted que un profesional debe permanecer motivado para desempeñarse cada vez mejor en su trabajo?

Tabla #21: DESEMPEÑO PROFESIONAL

ALTERNATIVAS	F	%
a) Siempre	57	71
b) A veces	23	29
c) Nunca	0	0
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 21: Desempeño profesional



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 57 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 71% manifiestan que los docentes siempre deben estar motivados para un buen desempeño, mientras que 23 padres de familia que representa el 29% aseveran que a veces es necesario motivar a los docentes para una excelente labor. La motivación permanente a los docentes es muy importante para un buen desempeño laboral dentro de las aulas, como también en el cumplimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje, que son necesarias para fortalecer los conocimientos de los mismos.

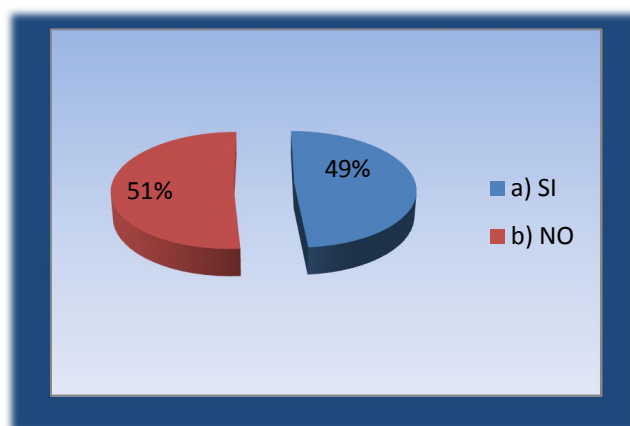
2.- ¿Cree usted que para motivar a un maestro es necesario que siempre el incentivo sea el reconocimiento monetario?

Tabla # 22: RECONOCIMIENTO MONETARIO

ALTERNATIVAS	F	%
a) SI	39	49
b) NO	41	51
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico 22: Reconocimiento monetario



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 41 padres de familia de la UEVL que representa el 49% aseveran que no siempre se debe motivar a un docente con dinero, mientras que 39 padres de familia manifiestan que si es necesario el dinero para motivar a un docente. Los reconocimientos monetarios no siempre son la solución, de esta manera los incentivos no económicos son fundamentales para motivar un buen desempeño laboral tanto en lo emocional y psicológico.

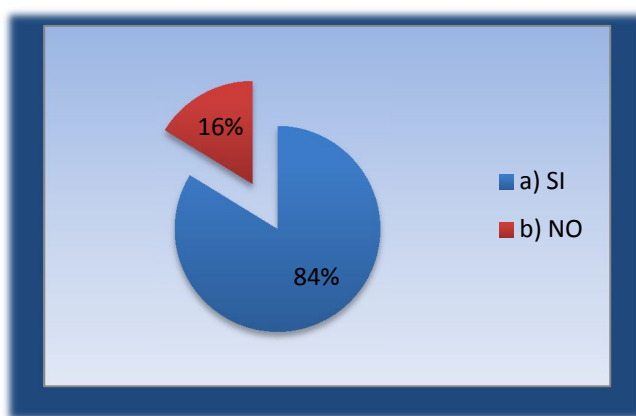
3.- ¿Está usted de acuerdo que los maestros, el personal docente y administrativo obtengan reconocimientos por su buen desempeño profesional?

Tabla # 23: RECONOCIMIENTO MONETARIO

ALTERNATIVAS	F	%
a) SI	67	84
b) NO	13	16
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico 23: Reconocimiento monetario



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 67 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 84% manifiestan que los docentes si deben obtén reconocimientos por un buen desempeño en las aulas, mientras que 13 padres de familia que representa el 16% aseveran que no deben obtener reconocimientos por una buena labor Institucional. Según los estándares de calidad los docentes y el personal administrativo si deben obtener incentivos no económicos por actividades extracurriculares que realicen los docentes y estos sean en beneficio de la Comunidad Educativa.

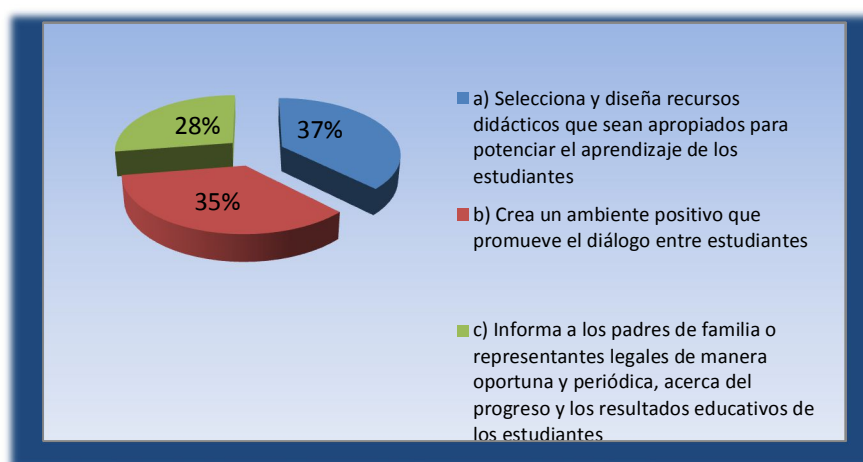
4.- ¿Del listado de los siguientes estándares de calidad seleccione cuáles aplican los maestros de su hijo en la Institución Educativa?

Tabla # 24: ESTÁNDARES DE CALIDAD

ALTERNATIVAS	F	%
a) Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	30	37
b) Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo entre estudiantes	28	35
c) Informa a los padres de familia o representantes legales de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes	22	28
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 24: Estándares de calidad



Diseñado y elaborado por: Investigadores

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 30 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 37% manifiestan que los docentes seleccionan y diseñan recursos didácticos, mientras que 28 padres de familia que representa el 35% aseveran que los Docentes crean un ambiente positivo y 22 padres de familia que representa el 28% afirman que los maestros informan a los representantes legales el progreso del estudiantado. El docente si selecciona los diferentes estándares de calidad que presenta el Ministerio de Educación y que permite al estudiante fortalecer los conocimientos previos a sus estudios superiores, en la cual potenciara el PEA en el estudio

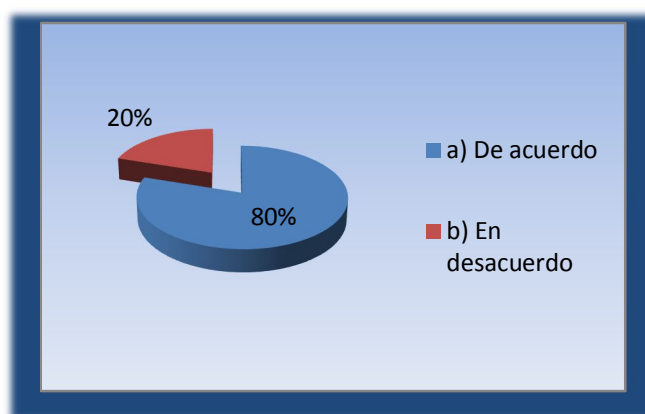
5).- ¿Está usted dispuesto a contribuir para que los Maestros, el Personal Docente y Administrativo sean reconocidos por sus buenas funciones en la Institución?

Tabla # 25: RECONOCIMIENTO NO MONETARIO

ALTERNATIVAS	F	%
a) De Acuerdo	64	80
b) En Desacuerdo	16	16
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 25: Reconocimiento no monetario



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 64 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 80% manifiestan que si están dispuestos a contribuir con los docentes para que sean reconocidos, mientras que 16 padres de familia que representa el 20% aseveran que no están de acuerdo en contribuir en el reconocimiento a los maestros. Los padres de familia tienen un rol muy importante en el reconocimiento a los maestros ya que ellos trabajan en beneficio de sus hijos y deben ser los precursores en motivar a diario a los docentes para que las labores cotidianas sean en beneficio de la niñez y juventud que son el presente y el futuro de la Patria.

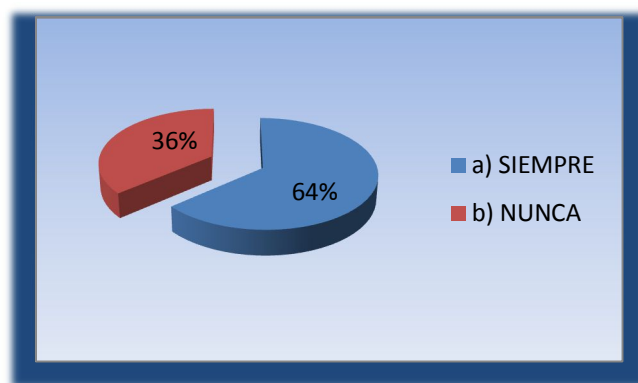
6.- ¿Considera usted que la falta de motivación de un Docente incide en el aprendizaje de su hijo(a)?

Tabla # 26: FALTA DE MOTIVACIÓN

ALTERNATIVAS	F	%
a) Siempre	51	64
b) Nunca	29	36
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 26: Falta de motivación



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 51 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 64% manifiestan que siempre incide la falta de motivación del docente en el aprendizaje de su hijo, mientras que 29 padres de familia que representa el 36% aseveran que nunca incide la motivación de un maestro en el aprendizaje de su hijo(a). La motivación de un docente debe ser permanente por la fuerte labor que realiza a diario, también es un derecho que por ley deben adquirir todas las Instituciones Educativas, una de ellas están estipuladas en la LOEI Cap. IV Art.10

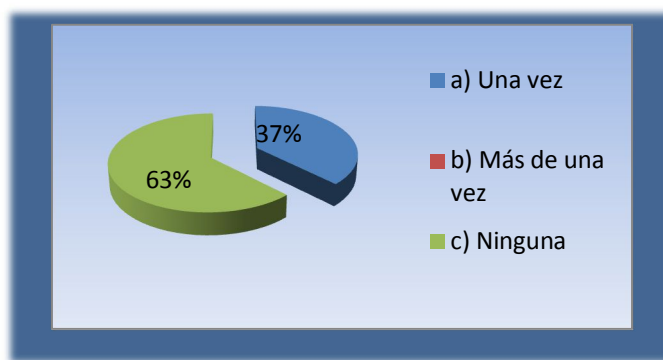
7.- ¿Ha contribuido en alguna ocasión para un reconocimiento de un Directivo, Docente y Personal Administrativo de su hijo(a) en la Institución?

Tabla # 27: FALTA DE MOTIVACIÓN

ALTERNATIVAS	F	%
a) Una vez	30	63
b) Más de una vez	0	0
c) Ninguna	50	37
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 27: Falta de motivación



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 30 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 37% manifiestan que solo una vez han contribuido en un reconocimiento al maestro, mientras que 50 padres de familia que representa el 63% aseveran que nunca han contribuido en un reconocimiento del Personal Docente y Administrativo. Los padres de familia tienen un rol muy importante en el reconocimiento a los Maestros, Personal Administrativo y Directivos ya que ellos trabajan en beneficio de sus hijos y deben ser los precursores en motivar a diario a los docentes para que las labores cotidianas sean en beneficio de todos los estudiantes de la UEVL.

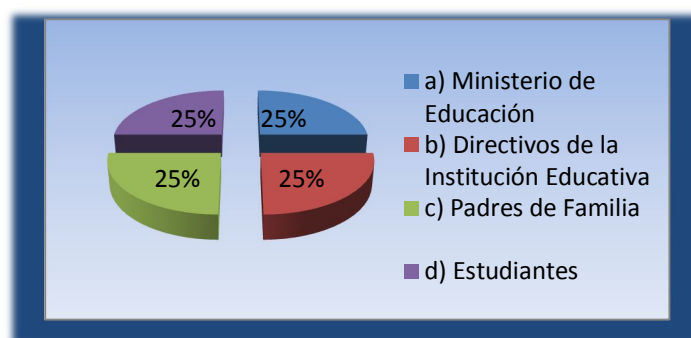
8.- ¿Del siguiente listado quien cree usted que debería participar para el reconocimiento del personal Docente y Administrativo?

Tabla # 28: PARTICIPACIÓN EN RECONOCIMIENTOS

ALTERNATIVAS	F	%
a) Ministerio de Educación	20	25
b) Directivos de la Institución Educativa	20	25
c) Padres de familia	20	25
d) Estudiantes	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico 28: Participación en reconocimientos



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 20 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 25% manifiestan que debe participar el ministerio de educación en reconocimiento a los Docentes, mientras que 20 padres de familia que representa el 25% aseveran que deben participar los directivos de la institución educativa en reconocimiento a los Maestros. De igual forma 20 padres de familia que representan el 25% afirman que deben participar ellos mismo en incentivar a los Docentes y 20 padres de familia que representan el 25% aseguran que tienen que participar los estudiantes en reconocimientos a los Docentes y Personal Administrativo. Para un reconocimiento a los Docentes y al Personal Administrativo tiene que participar toda la Comunidad Educativa junto con el Ministerio de Educación quien es el encargado de hacer cumplir las leyes estipuladas en la LOEI en beneficio a los Maestros Ecuatorianos.

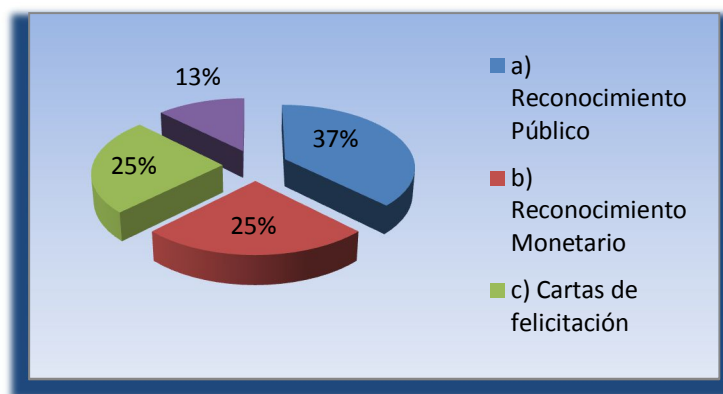
9.- ¿Cómo representante de su hijo(a) que opinión considera mejor para el reconocimiento de un Docente o Administrativo?

Tabla # 29: PARTICIPACIÓN EN RECONOCIMIENTOS

ALTERNATIVAS	F	%
a) Reconocimiento público	30	37
b) Reconocimiento Monetario	20	25
c) Cartas felicitación	20	25
d) Premios	10	13
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 29: Participación en reconocimientos



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 30 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 37% manifiestan que se debe implementar el reconocimiento público, mientras que 20 padres de familia que representa el 25% aseveran que se debe reconocimientos, de igual forma 20 padres de familia que representan el 25% afirman que deben ejecutar cartas de felicitación y 10 padres de familia que representan el 13% aseguran que tienen que implementar premios para los Docentes y Personal Administrativo. Los reconocimientos públicos, reconocimientos monetarios, cartas de felicitación y los premios son méritos e incentivos no monetarios que los Docentes y el Personal Administrativo posee y que se deberían implementar en nuestro País.

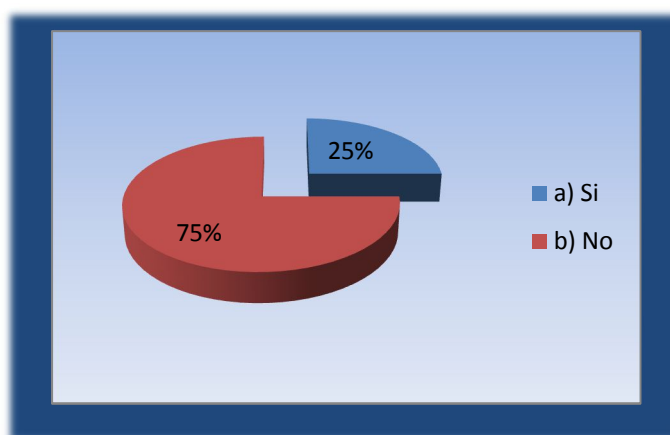
10.- ¿Está usted de acuerdo con el Cap. IV Art.10 (2015) de la LOEI (Ley Orgánica de la Educación Superior Intercultural) en donde hace referencia que es un derecho para el personal Docente y Administrativo “Ser reconocido o recompensado por las funciones que desempeña en la Institución”?

Tabla # 30: LOEI

ALTERNATIVAS	F	%
a) Si	20	25
b) NO	60	75
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Gráfico # 30: LOEI



Fuente: Padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León”

Análisis y discusión

Del total de la población encuestada, 60 padres de familia de la Unidad Educativa “Vicente León” que representa el 75%, manifiestan que no conocen los derechos de los docentes estipulados en la LOEI, mientras que 20 padres de familia que representa el 25% aseveran que si conocen los derechos que por ley deben cumplirse en los Maestros Ecuatorianos. Es de vital importancia que toda la Comunidad Educativa tenga conocimiento sobre los art. De la LOEI, que están estipulados pero no se ejecutan en su totalidad y esto es un perjuicio para todos los que laboran en la Docencia.

12) IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS):

El impacto social que se aspira con los incentivos no económicos es aumentar la motivación del personal docente y administrativo para que logren un buen desempeño laboral. Los incentivos no monetarios tienen como finalidad incentivar al maestro por logros alcanzados, metas que la institución impone y que son retribuidos por gestos, premios, y menciones que tienen como objetivo aumentar la moral y reconocimiento del esfuerzo emprendido. Para esto proponemos un plan de incentivos no económicos para el personal docente y administrativo en la Unidad Educativa “Vicente León” se pretende que las instituciones implementen una serie de programas que sustituyen a los incentivos económicos por incentivos no monetarios que hasta cierto punto tiene alcances más efectivos en la motivación y desempeño del docente. Siendo esta la premisa que nos definirá la hipótesis de que los incentivos no monetarios influyen en la motivación para el desempeño laboral.

El impacto pedagógico que se pretende alcanzar a través del docente motivado es el rendimiento en el aula por parte de los estudiantes con su constante participación e interés por obtener más aprendizaje mejorando su conducta y concentración, es un proceso que desarrollará ciertas características en el educando, por tal razón un docente motivado logrará éxitos junto con sus estudiantes. Se puede afirmar además que cuando un docente está motivado puede transformar su medio, lo que generará cambios positivos en su entorno.

(Betoret)“Se deduce que el profesional motivado, dará originalidad a su trabajo pedagógico lo que conlleva a su actuación independiente frente al grupo de estudiantes, deberá vincularse con la estimulación afectiva.”(Pag.4)

Un docente motivado siempre emprenderá nuevos métodos y formas de enseñanza interactuando constantemente con sus estudiantes además atenderá las necesidades del proceso cognitivo a través de la afectividad logrando con ello obtener de sus estudiantes la confianza y seguridad en ellos mismos mediante el ejemplo de su docente.

13) CONCLUSIONES

- Después de la obtención de información bibliográfica se determinó que no existe un programa de incentivos no monetarios para el personal Docente y Administrativo de los Establecimientos en general, por lo cual los Maestros se sienten desmotivados por causas ya mencionadas, que no son necesariamente promovidas de manera Institucional por las Unidades Educativas sino que es el resultado intrínseco de estos.
- Una vez aplicado los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación se estableció que la Unidad Educativa “Vicente León”, no cuentan con un programa de incentivos no monetarios para el personal Docente y Administrativo en dicha Institución.
- Los incentivos no monetarios influyen de manera directa en la motivación para el desempeño laboral en la Unidad “Educativa Vicente León”, ya que está determinada por factores integrales para el ser humano, y no solamente por un refuerzo positivo programado por la Institución.
- Los incentivos y recompensas de un personal docente son aportes precisos que se brindan para obtener excelentes maestros y por ende un educación de calidad, además se encuentran establecidos en los Estándares de desempeño docente, consta como un derecho del mismo en la LOEI, y sin embargo no se los está aplicando a pesar de que son significativos para mejorar el sistema educativo.
- Los incentivos no económicos permite obtener en una institución educativa muchos beneficios por el simple hecho de dejar de lado al dinero y enfocarse en el ámbito humano es decir en una superación personal y profesional inspirando a trabajar por vocación.

RECOMENDACIONES

- Establecer una guía de incentivos no monetarios para mejorar la motivación existente para el personal Docente y Administrativo de la Unidad Educativa “Vicente León”, con procedimientos claros y efectivos al momento de recompensar.
- Implementar los incentivos no monetarios que promuevan el desarrollo profesional para el personal Docente, junto a un diagnóstico periódico de cómo impacta estos en la Institución, y reconocer que los incentivos son determinantes para cambiar la conducta del trabajador.
- Crear diversos refuerzos positivos cada cierto tiempo para no extinguir el resultado esperado repitiendo siempre el mismo incentivo no monetario, con ello los Docentes y el personal Administrativo se sentirán a gusto y con una gran predisposición por superarse y trabajar esmeradamente por el bien de la niñez y adolescencia.
- Mejorar la condición actual de un personal docente y administrativo educativo brindando el reconocimiento por sus esfuerzos alcanzados a través de distintos tipos de recompensa exclusivamente social ya que en los últimos años se han impuesto muchas obligaciones pero se han disipado muchos derechos y merecen ser reconocidos al igual que los demás profesionales.
- Guiar a trabajar a un personal docente y administrativo motivados por mejorar su condición social, la superación íntima y profesional, desenfocando la idea de laborar por una recompensa monetaria logrando orientar a una integridad personal y el desarrollo para la institución educativa.

14) BIBLIOGRAFÍA

CITADA

Betoret, F. J. (s.f.). MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ESCOLAR. Pág.4

Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. Editorial Nomos S.A. Bogotá. Pág.50

Chiavenato, I.(2009). Gestión del Talento Humano. Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V México. Pág. 29

Hellriegel, J.(2008). Administración, un enfoque en competencias. Thomson Editores, S.A. Bogotá. Pág. 70

Mcadams, J.(2006). Premiar El Desempeño. Ediciones Díaz Santos S.A. Pág. 20

Medina, A. (2015). REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Quito-Ecuador.

Díaz-Caneja, A. (2013). ¿Qué hace falta para motivar a los profesores? "Motivación y más"
Ideas y pensamientos que ponen el acento en las personas.

Jerico, P. (2015). Motivación en el trabajo (sin dinero). ¿Y si realmente pudieras?

Martín, S. M. (2011). Motivar al docente siglo XXI. "PaidereX " Revista extrema sobre Formación y Educación .

CONSULTADA

Betoret, F. J. (s.f.). MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ESCOLAR. Pág.53

Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. Editorial Nomos S.A. Bogotá. Pág.5

Chiavenato, I.(2009). Gestión del Talento Humano. Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V México. Pág. 29

Hellriegel, J.(2008). Administración, un enfoque en competencias. Thomson Editores, S.A. Bogotá. Pág. 11

Mcadams, J.(2006). Premiar El Desempeño. Ediciones Díaz Santos S.A. Pág. 12

Martín, S. M. (2011). Motivar al docente siglo XXI. "PaidereX " Revista extrema sobre Formación y Educación .Pág.18

ELECTRÓNICA

<http://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>

<http://educacion.gob.ec/estandares/>

<http://educacion.gob.ec/ley-organica-de-educacion-intercultural-loei/>

16. ANEXOS

CURRICULUM VITAE



1.- DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: MANUEL PATRICIO CARDENAS BARRIGA
FECHA DE NACIMIENTO: 13 DE ABRIL DE 1.968
CEDULA DE CIUDADANÍA: 0501619910
ESTADO CIVIL: CASADO
NUMEROS TELÉFONICOS: 083284003*2724042
E-MAIL: pachicard@hotmail.es

2.- ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL PRIMARIO : Escuela Fiscal "Pujilí"
NIVEL SECUNDARIO: Colegio Nacional "Provincia de Cotopaxi"
NIVEL SUPERIOR : Universidad Técnica de Ambato

3.- TITULO

PREGRADO: Licenciado en Ciencias de la Educación Profesor de Enseñanza Secundaria en la Especialización de Historia y Geografía.
PREGRADO: Doctor en Ciencias de la Educación Mención Investigación y Planificación Educativa.

4.- EXPERIENCIA LABORAL

"Universidad Técnica de Cotopaxi"	2010 - Actualidad
Colegio "Manuel Gonzalo Albán Rumazo"	2009 - Actualidad
"Universidad Técnica de Ambato"	2010
Escuela de Fuerzas Especiales de Brigada "Patria"	2009
Unidad Educativa "Patria"	1991 - 2008
Unidad Educativas San José "La Salle"	2000 - 2004
Colegio Particular "Sagrado Corazón de Jesús"	1993 - 2000
Colegio Nacional "Provincia de Cotopaxi"	1992
Colegio Nacional "Dr. Manuel Eduardo Cepeda"	1990
"Universidad Técnica de Ambato"	1989

5.- CARGOS DESEMPEÑADOS

Docente Investigador de la carrera de Educación Básica en la "Universidad Técnica de Cotopaxi".

Rector del Colegio "Manuel Gonzalo Albán Rumazo".

Rector, Vicerrector y Docente de la Unidad Educativa "Patria".

Docente de la Unidad Educativas San José "La Salle".

Docente de Estudios Sociales del Colegio Particular "Sagrado Corazón de Jesús"

Docente de Estudios Sociales del Colegio Nacional "Provincia de Cotopaxi"

Docente de Estudios Sociales del Colegio Nacional "Dr. Manuel Eduardo Cepeda".

Docente de la "Universidad Técnica de Ambato".

"MAESTRO DEL AÑO" Año 1992 en el Colegio Particular "Patria"

“MEJOR MAESTRO” Año 2006 por votación estudiantil organizado por el Ilustre Municipio de Latacunga

6.-CURSOS DE CAPACITACION

- **Certificado:** “Refuerzo de la Reforma Curricular, en el área de Estudios Sociales, Didáctica y Pedagogía y las cuatro áreas para profesores rurales” julio 2010.
- **Certificado:** “I Encuentro Escolar Pintando Mis Sueños” junio 2009
- **Seminario Taller:** “Arte de la Educación I” agosto 2007
- **Curso:** “Programas de Computación y Evaluación de Destrezas” agosto 2007
- **Seminario Taller:** “Arte en la Educación I” septiembre 2007
- **Curso:** “Evaluación de los Aprendizajes” septiembre 2007
- **Curso:** “Computación Básica y Proceso de Técnicas para el Desarrollo Destrezas” noviembre 2007
- **Seminario Taller:** “Ecuador y su Realidad en el Conocimiento del Docente” noviembre 2007
- **Curso:** “Planificación Curricular por Competencias” diciembre 2007
- **Seminario Taller:** “VHI-SIDA” diciembre 2007
- **Curso:** “Planificación y Evaluación por Competencias” enero 2006
- **Curso:** “Planificación por Competencias” marzo 2006
- **Curso:** “La Lectura como Potenciadora de Valores” noviembre 2006.
- **Curso:** “Internet” enero 2005
- **Curso:** “Liderazgo y Trabajo en Grupo” septiembre 2005
- **Auxiliar en Computación:** “Windows XP, Word XP, Excel XP, Power Point XP” marzo 2004
- **Seminario:** “Computación Básica I” septiembre 2004
- **Curso:** “Evaluación de los Aprendizajes” septiembre 2004
- **Seminario:** “Movilización Nacional” julio 2002

- **Seminario Taller:** "Planificación y Evaluación" enero 2000
- **Taller:** "Adolescencia y Sexualidad" agosto 1997
- **Seminario Taller:** "Reflexiones Pedagógicas Primer Módulo" mayo 1996
- **Seminario Taller:** "Reflexiones Pedagógicas Segundo Módulo" septiembre 1996
- **Curso:** "Actualización Pedagógica" abril 1994
- **Seminario Taller:** "Manejo de Laboratorios" agosto 1993
- **Seminario:** "Medios de Comunicación Social" marzo 1989.

8.- SEMINARIOS DICTADOS

Facilitador de Cursos para el Magisterio de la "Universidad Técnica de Ambato" en Actualización Curricular en el área de Estudios Sociales, Didáctica y Pedagogía y las cuatro áreas para profesores rurales.

Facilitador en los Cursos de Comandos en la Escuela de Fuerzas Especiales de la "Brigada Patria".

Facilitador del taller de Técnicas e Instrumentos de Evaluación dirigido a los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la U.T.C.

9.- PROYECTOS REALIZADOS

- Proyecto Educativo para incrementar la población estudiantil en el Colegio "Manuel Gonzalo Albán Rumazo".
- La actualización curricular y el impacto de los contenidos, metodología y evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje en educación básica del cantón Latacunga período 2010 – 2011.

- Ponente en el encuentro de Investigadores en la Universidad Nacional de Loja con el tema: La desatención de los padres de familia en el rendimiento escolar.
- Impacto social de la nueva Jornada laboral de los docentes del cantón Latacunga.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DATOS INFORMATIVOS PERSONAL DOCENTE

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: VIERA ZAMBRANO

NOMBRES: ANGEL MANUEL RODRIGO

ESTADO CIVIL: CASADO

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 050115466-0

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: LATACUNGA, 3 DE MARZO DE 1962

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: AV. ALFONSO PULLAHUARI Y CALLE CÉSAR VILLACIS

TELÉFONO CONVENCIONAL: 032-663346

TELÉFONO CELULAR: 0994658688

CORREO ELECTRONICO: angel.viera@utc.edu.ec



ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO	CÓDIGO DEL REGISTRO CONESUP O SENESCYT
TERCER	Licenciado en Ciencias de la Educación, especialización Administración y Supervisión Educativa	12-10-2005	1006-05-604115
CUARTO	Magister en Administración y Marketing	07-11-2008	1045-08-682581
	Magister en Planeamiento y Administración Educativos	14-07-2015	1020-15-86064302

HISTORIAL PROFESIONAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA O ACADÉMICA EN LA QUE LABORA: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA: Emprendimiento Social I-II

FECHA DE INGRESO A LA UTC: Octubre 4 del 2004

DATOS PERSONALES DE LOS INVESTIGADORES

Nombres y apellidos: Catherine Alexandra Panchi Chacón
Dirección: Ciudadela “Los Molinos” Sector el Niagara
Teléfono(s):0969088793 **Convencional:** 032663651
Lugar y fecha de nacimiento: Latacunga 11 de Mayo de 1993
Edad: 22
Estado civil: Soltera
Documentos de Identificación: 050398404-9
País, ciudad y estado o departamento: Ecuador-Latacunga

**NIVEL DE EDUCACIÓN**

Estudios primarios: Escuela “Once de Noviembre”
Estudios secundarios Colegio “Victoria Vàsconez Cuvi”
Estudios universitarios: Universidad Técnica de Cotopaxi (Octavo nivel – Educación Básica)

DATOS PERSONALES

Nombres y apellidos: Jorge Gustavo Jácome Quimbita
Dirección: La cocha
Teléfono(s):0995248624 **Convencional:** 03210211
Lugar y fecha de nacimiento: Latacunga 28 de agosto de 1992
Edad: 23
Estado civil: Soltero
Documentos de Identificación: 0503340895
País, ciudad y estado o departamento: Ecuador-Latacunga

**NIVEL DE EDUCACIÓN**

Estudios primarios: Escuela “Simón Bolívar”
Estudios secundarios Colegio “Vicente León”
Estudios universitarios: Universidad Técnica de Cotopaxi (Octavo nivel – Educación Básica)

Coordinadores del Proyecto

Nombres: Jorge Gustavo Jácome
 Catherine Panchi Chacón

Teléfonos: 0995248624
 0969088793

Correos electrónicos: jggus92@gmail.com
catherin9798@hotmail.com



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”

OBJETIVO: Obtener Información y datos del personal Docente y Administrativo sobre los Incentivos no económicos en el año lectivo 2015-2016

INSTRUCCIONES:

- * De la veracidad de información dependerá nuestro trabajo de investigación, es importante que usted sea objetivo al momento de responder las preguntas; Gracias por su colaboración.
- * Toda la información será considerada de carácter estrictamente confidencial.
- * Señale con un X la respuesta de acuerdo a su criterio personal.

CUESTIONARIO

1.- ¿Actualmente cómo valora su desempeño profesional?

- a).-Excelente
- b).-Muy bueno
- c).-Bueno

2.- ¿Ha recibido usted incentivos y /o reconocimientos (cartas de felicitación, becas o capacitaciones) durante los últimos años que ha laborado en la Institución Educativa?

- a).-Más de uno
- b).-Uno
- c).-Ninguno

3.- ¿Piensa usted que las recompensas no financieras ayudan a motivar el rendimiento del personal Docente y Administrativo de la Unidad Educativa “Vicente León” (UEVL)?

- a).- SI
- b).- NO

4.- ¿De qué manera los incentivos otorgados por la Institución Educativa influyen en su desempeño laboral?

- a) Autoestima
- b) Superación personal
- c) Motivación laboral

5.- ¿Cómo califica usted el reconocimiento social que recibe por su buen desempeño laboral en comparación a la que otros(as) profesionales perciben?

- a) Excelente
- b) Muy bueno
- c) Bueno

6.- ¿La Unidad Educativa “Vicente León (UEVL) incentiva con oportunidades educativas necesarias para fortalecer el desempeño laboral y crecer profesionalmente?

- a).- Siempre
- b).- A veces
- c).- Nunca

7.- ¿Ha sido usted reconocido en los medios de comunicación por los logros alcanzados en beneficio de la UEVL?

- a).- Siempre
- b).- A veces
- c).- Nunca

8.- ¿La Institución le estimula con días libres remunerados por una buena Gestión Administrativa?

- a).- Siempre
- b).- A veces
- c).- Nunca

9.- ¿En su opinión personal que tipo de reconocimientos no monetarios le gustaría recibir en la Institución Educativa?

- a) Reconocimiento público (Medios de comunicación)
- b) Cartas de felicitación
- c) Días libres
- d) Oportunidades educativas
- e) Administración Participativa

10.- ¿Conoce usted que es un derecho para el personal Docente “ Percibir incentivos por sus méritos, logros y aportes para la Institución Educativa” y que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) Cap.4 Art.10 (2015)?

- a).- SI
- b).- NO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "VICENTE LEÓN"

OBJETIVO: Obtener Información y datos de los Directivos sobre los Incentivos no económicos en el año lectivo 2015-2016

INSTRUCCIONES:

- * De la veracidad de información dependerá nuestro trabajo de investigación, es importante que usted sea objetivo al momento de responder las preguntas; Gracias por su colaboración.
- * Toda la información será considerada de carácter estrictamente confidencial.
- * Señale con un X la respuesta de acuerdo a su criterio personal.

CUESTIONARIO

1.- ¿Actualmente cómo valora el desempeño profesional de los Docentes de la Unidad Educativa "Vicente León" (UEVL)?

- a).-Excelente
- b).-Muy bueno
- c).- Bueno

2.- ¿Han recibido incentivos y /o reconocimientos (cartas de felicitación, becas o capacitaciones) durante los últimos años los Docentes que han laborado en la Institución Educativa?

- a).-Más de uno
- b).- Uno
- c).- Ninguno

3.- ¿Piensa usted que las recompensas no financieras ayudan a motivar el rendimiento del personal Docente y Administrativo de la UEVL?

- a).- SI
- b).- NO

4.- ¿De qué manera piensa usted que los incentivos otorgados por la Institución Educativa influyen en el desempeño laboral de los Docentes?

- a).-Autoestima
- b).-Superación personal
- c).- Motivación laboral

5.- ¿Cómo califica usted el reconocimiento social que recibe los Docentes por su buen desempeño laboral en comparación a la que otros(as) profesionales perciben?

- a).-Excelente
- b).-Muy bueno
- c).- Bueno

6.- ¿La Unidad Educativa "Vicente León (UEVL) incentiva con oportunidades educativas necesarias para fortalecer el desempeño laboral y crecer profesionalmente?

- a).- Siempre

- b).- A veces
- c).- Nunca

7.- ¿Ha sido reconocido el personal Docente y Administrativo en los medios de comunicación por los logros alcanzados en beneficio de la UEVL?

- a).- Siempre
- b).- A veces
- c).- Nunca

8.- ¿La Institución estimula a los Maestros y al personal Administrativo con días libres remunerados por una buena Gestión Administrativa?

- a).- Siempre
- b).- A veces
- c).- Nunca

9.- ¿En su opinión personal que tipo de reconocimientos no monetarios le gustaría que reciba el personal Docente y Administrativo en la Institución Educativa?

- a).-Reconocimiento público (Medios de comunicación)
- b).-Cartas de felicitación
- c).- Días libres
- d).-Oportunidades educativas
- e).-Participación Educativa

10.- ¿Conoce usted que es un derecho para el personal Docente “ Percibir incentivos por sus méritos, logros y aportes para la Institución Educativa” y que se encuentra establecido en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) Cap.4 Art.10 (2015)?

- a).- SI
- b).- NO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VICENTE LEÓN”

OBJETIVO: Obtener Información y datos de los padres de familia sobre los Incentivos no económicos en el año lectivo 2015-2016.

INSTRUCCIONES:

- * De la veracidad de información dependerá nuestro trabajo de investigación, es importante que usted sea objetivo al momento de responder las preguntas; Gracias por su colaboración.
- * Toda la información será considerada de carácter estrictamente confidencial.
- * Señale con una X la respuesta de acuerdo a su criterio personal.

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted que un profesional debe permanecer motivado para desempeñarse cada vez mejor en su trabajo?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.- ¿Cree usted que para motivar a un maestro es necesario que siempre el incentivo sea el reconocimiento monetario?

- a) Si
- b) No

3.- ¿Está usted de acuerdo que los maestros, el personal docente y administrativo obtengan reconocimientos por su buen desempeño profesional?

- a) Si
- b) No

4.- ¿Del listado de los siguientes estándares de calidad seleccione cuales aplican los maestros de su hijo(a) en la institución educativa?

- a) Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes
- b) Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo entre estudiantes
- c) Informa a los padres de familia o representantes legales, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

5.- ¿Está usted dispuesto a contribuir para que los maestros, el personal docente y administrativo sean reconocidos por sus buenas funciones en la institución?

- a) De acuerdo
- En desacuerdo

6.- ¿Considera usted que la falta de motivación de un docente incide en el aprendizaje de su hijo(a)?

- a) Siempre
- b) Nunca

7.- ¿Ha contribuido en alguna ocasión para un reconocimiento de un directivo, docente y personal administrativo de su hijo (a) en la institución educativa?

- a) Una vez
- b) Más de una vez
- c) Ninguna

8.- ¿Del siguiente listado quien cree usted que debería participar para el reconocimiento del personal docente y administrativo?

- a) Ministerio de Educación
- b) Directivos de la institución educativa
- c) Padres de familia
- d) Estudiantes

9.- ¿Como representante de su hijo(a) que opción considera mejor para el reconocimiento de un docente o administrativo?

- a) Reconocimiento público (Medios de comunicación)
- b) Reconocimiento monetario
- c) Cartas de felicitación
- d) Premios

10.- ¿Está usted de acuerdo con el Cap. IV Art.10 (2015) de la LOEI (Ley Orgánica de la educación Intercultural) en donde hace referencia que es un derecho para el personal docente y administrativo “Ser reconocido o recompensado por las funciones que desempeña en la institución“ ?

- a) Si
- b) No