

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño
laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto
Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autora, Lic. Gladys Hortencia Moposita Chimbo

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral
del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los
Ríos, Ecuador, 2019.**

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)

Dr. Vicente Rufino Briseño Jiménez (Secretario)

Mg. Orlando Sigifredo Ecca López (Miembro)

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Lic. Gladys Hortencia Moposita Chimbo (Ejecutora)

Mg. Ricardo Williams Saldoya Tinedo (Asesor)

Código ORCID: [0000-0002-0996-2594](https://orcid.org/0000-0002-0996-2594)

DNI N° 80522672

Tumbes, 2021

Acta de Sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los doce días del mes de marzo del año dos mil veintiuno, a las diecinueve horas modalidad virtual por el software de videoconferencia : Zoom, se reunieron los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 0217-2019/UNTUMBES-EPG-D; Dr. Jesús Merino Velásquez (Presidente); Dr. Vicente Rufino Briceño Jiménez (Secretario) y Mg. Orlando Sigifredo Ecça López (Miembro); con Resolución Directoral N° 049-2021/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedito el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019; presentado por la maestrante de Gestión Pública Gladys Hortencia Moposita Chimbo, asesorada por el M.Sc. Ricardo Williams Saldoya Tinedo con DNI N° 80522672

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: Aprobado por Unanimidad; dando cumplimiento al artículo 29 del del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veinte horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.

Tumbes, 12 de marzo de 2021.

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Presidente de Jurado

Dr. Vicente Rufino Briceño Jiménez
DNI N° 08868159
Secretario de Jurado

Mg. Orlando Sigifredo Ecça López
DNI N° 02679361
Miembro de Jurado

Dedicatoria

A mi Dios por proveerme la sabiduría y fortaleza sin reproches para hacer posible este nuevo conocimiento. A mis padres por haberme forjado como persona de bien para sociedad entera.

Agradecimiento

A mi alma mater Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme una formación integral. A mis compañeros por su apoyo incondicional para hacer realidad este objetivo académico.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.	12
II. ESTADO DEL ARTE	16
2.1. Bases teórico-científicas.....	16
2.2. Antecedentes.	22
2.3. Definición de términos básicos.	25
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.	27
3.2. Población, muestra y muestreo.....	28
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	28
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.	30
3.5. Hipótesis.	31
3.6. Variables y operacionalización.....	32
3.7. Confiabilidad del instrumento	35
IV. RESULTADOS.....	36
4.1 Resultados	36
4.2. Discusión	41
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
VIII. ANEXOS	50

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 1: Indicadores de la variable estrategia	33
Cuadro 2: Indicadores de la variable desempeño	34
Cuadro 3: Niveles de la variable estrategia motivacional	34
Cuadro 4: Alfa de Cronbach variable.....	35
Cuadro 5: Alfa de Cronbach variable.....	35
Cuadro 6: Implicancia entre la estrategia motivacional	36
Cuadro 7: Correlación entre Estrategia motivacional	37
Cuadro 8: Implicancia entre la compensación.....	37
Cuadro 9: Correlación entre compensación económica.....	38
Cuadro 10: Implicancia entre el reconocimiento	38
Cuadro 11: Correlación entre el reconocimiento.....	39
Cuadro 12: Implicancia entre las condiciones de.....	39
Cuadro 13: Correlación entre las condiciones de	40
Cuadro 14: Implicancia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral	40
Cuadro 15: Correlación entre relaciones interpersonales	41

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Matriz de Operacionalización	52
Anexo 3. Cuestionario	53
Anexo 4: Solicitud de autorización	55
Anexo 5: Autorización para aplicación de instrumento de medición.....	56
Anexo 6: Informe de originalidadTurnitin.....	57

RESUMEN

La investigación titulada Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019, tuvo como objetivo determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. La metodología utilizada fue de tipo, descriptiva, no experimental, transversal, correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta con una muestra no probabilística de 20 docentes, con dos cuestionarios de 15 preguntas cada uno, con respuestas en la escala de Likert. El estudio concluyó que el 60% de las respuestas del personal docente indicaron un nivel alto, el 30% nos mostraron un nivel medio y el 10% indicaron un nivel bajo en la implicancia sobre la estrategia motivacional en el desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo.

Palabras clave: Estrategia motivacional, desempeño laboral, compensación económica, condiciones de trabajo, reconocimientos, relaciones interpersonales

ABSTRACT

The research entitled Motivational strategy and its implication in the work performance of teaching staff, "Pacto Andino" Educational Unit, Los Ríos, Ecuador, 2019, aimed to determine what is the implication of the motivational strategy in the work performance of teaching staff of the Educational Unit "Pacto Andino", Los Ríos, Ecuador, 2019. The methodology used was descriptive, non-experimental, cross-sectional, correlational, the survey technique was used with a non-probabilistic sample of 20 teachers, with two questionnaires of 15 questions each, with answers on the Likert scale. The study concluded that 60% of the responses of the teaching staff indicated a high level, 30% showed us a medium level and 10% indicated a low level in the implication on the motivational strategy in job performance that ended with a 50 % for the high level, 35% for the medium level and only 15% for the low level.

Keywords: Motivational strategy, job performance, financial compensation, working conditions, recognition, interpersonal relationships

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente estudio es determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. Su importancia se basa en explicar la trascendencia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral, de los docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”. Las teorías aportan al conocimiento de la administración sostienen que Un docente motivado es una persona con mayor capacidad para trabajar y enfrentar mayores retos y desafíos, con el firme propósito de continuar colaborando en el logro de los objetivos y metas institucionales. En este análisis José (2013) dice. “La motivación personal es muy importantísima para lograr el éxito en la vida personal y profesional. Es una acción mental para animar o animarse a ejecutar algo con entusiasmo. Es influir en el ánimo para proceder de un modo determinado”.

En la Unidad Educativa en estudio, se ha observado que la dificultad central en el personal docente, se fundamenta en la reconversión del rol tradicional de los docentes, a ser un agente de cambio, no solo cumplir funciones de transmisores del conocimiento, sino deben llegar a posicionarse como un profesional que cumpla un rol protagónico de creador en innovador, facilitador en el proceso enseñanza - aprendizaje, estructurador de diferentes escenarios para posibles soluciones , motivador y orientador sobre procesos de calidad, y presentador de información elemental y sugiera fuentes de información entre otras, para el desarrollo de casos.

Dentro de una unidad educativa sea grande o pequeña, estimular al personal docente, es de suma importancia, para que el proceso de enseñanza sea ameno en el marco de la educación de calidad y calidez. En la Unidad Educativa Pacto

Andino. La motivación del personal docente es de gran importancia, El personal docente son los que planean, dirigen, organizan e instruyen a los estudiantes dentro de su aula pedagógica, tienen un rol estratégico de cambio en los alumnos, en transformarlos en personas útiles a la sociedad.

Un docente en la unidad educativa actualmente tiene un gran desafío reto ante los cambios vertiginosos, debe asumir un rol diferente y debiendo contar con nuevas capacidades, destrezas y habilidades, para hacer frente a las exigencias de las nuevas tendencias que demanda el entorno No solamente un docente debe ser conocedor de la materia, tener una mejora continua, convirtiéndose en un experto en técnicas pedagógicas e investigativo, ser innovativos, creativos, mentor y director de la formación científica del alumno. De lo contrario ante los nuevos retos educativos que exige la comunidad educativa en cuanto a la investigación y proyección social siendo necesario contar con nuevas competencias en tecnologías de la información, su actualización y perfeccionamiento debe ser permanente para evitar la obsolescencia profesional, situación que dificultaría enormemente alcanzar los objetivos institucionales.

Por lo tanto, el docente debe estar permanentemente motivado al desempeñar su trabajo, manteniendo una actitud positiva, siendo necesario autogenerarse confianza, valorar el trabajo que desarrolla y asimilar capacitaciones en temas de la actualidad, e interiorizar las estrategias o modalidades de motivación aplicadas por las autoridades educativas.

Considerando este escenario laboral se presenta como interrogante general: ¿Cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019?. Penetrándose en sus problemas específicos: ¿Cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente?, ¿Cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente?, ¿Cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño

laboral del personal docente? y ¿Cuál es la implicancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal docente?

El estudio tiene suma importancia porque nos permite resolver la implicancia que tiene la estrategia motivacional en el desempeño laboral, los docentes de la Unidad Educativa "Pacto Andino". El principal activo de la organización es su recurso humano, Manville y Ober (2004), destacan: "el principal activo de la empresa moderna no está formado por los edificios, la maquinaria y los bienes inmuebles que posee, sino por la inteligencia, la comprensión, las habilidades y la experiencia de sus empleados". "Por lo tanto, un personal motivado es de suma importancia para el logro de la excelencia de la organización. Por eso, los gerentes deben valerse de todas sus energías en alcanzar el máximo de satisfacción, alegría y motivación en el trabajo, que asegure la óptima ejecución de las tareas".

"Un docente motivado es una persona capaz de trabajar más y mejor, a fin de colaborar con el logro del objetivo común de la institución educativa. Por lo tanto, los factores intrínsecos relacionados con el puesto o la función desempeñada en la institución es lo que realmente contribuye de manera significativa con el grado de satisfacción que posee dicho docente, quien de manera voluntaria y haciéndose responsable de sus deberes, hace uso de sus habilidades, capacidades, conocimientos, autonomía y facultades creativas. De ahí que un docente motivado, cumplirá con calidad, el rol que ejerce en la acción educativa, beneficiando a las personas que reciben el aprendizaje (estudiantes de educación a distancia), como también va a tener una eficacia en las labores que desempeña, objetivos y metas definidas, actitud positiva frente al cambio, entre otros aspectos".

Habiéndose precisado el problema general y los específicos, se presenta las hipótesis en ese mismo orden teniendo como hipótesis general: para el general: La implicancia de la estrategia motivacional es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Pacto Andino", Los Ríos, Ecuador, 2019. Desprendiéndose las hipótesis específicas siguientes: La implicancia de la compensación económica es significativa y directa en el

desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa. 2. La implicancia de los reconocimientos es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa. 3. La implicancia de las condiciones de trabajo es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa. 4. La implicancia de las relaciones interpersonales son significativas y directas en el desempeño laboral del personal docente.

Esta investigación pretende alcanzar de modo general, determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019 y de manera específica: Describir cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente; analizar cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente; explicar cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal docente y explicar cuál es la implicancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del Arte)

2.1. Bases teórico-científicas.

El término estrategia tiene su origen en el medio militar, entendiéndose como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares. “En este espacio militar, los pasos o momentos que conforman una estrategia son llamados “técnicas” o “tácticas. Se conciben como un conjunto inter-relacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; permitiendo incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El alumno, al dominar estas estrategias, organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje" (José, 2013).

2.1.1. Estrategia motivacional.

“La investigación relacionada con los componentes cognitivo-motivacionales ha puesto en evidencia que los estudiantes que están más interesados que, se sienten más a gustos, que esta intrínsecamente motivados, con mayor probabilidad pondrán en juego una mayor cantidad de esfuerzos en las tareas que aquellos estudiantes que se sienten ansiosos y están intrínsecamente estimulados. Así pues, no solamente de los elementos cognitivos y de comportamiento, debemos ocupar, al tratar el tema del estudio y del aprendizaje del estudiante, sino que también debemos considerar el elemento motivacional, este conjunto de estímulos

permitirá un alto desempeño de los anteriores elementos, felicitando cogniciones positivas.” (Fernandez, 2016)

La naturaleza motivacional del pensamiento creativo

“Las actitudes y la experiencia no son suficientes. El descubrimiento creador requiere además una gran motivación en forma de intenso trabajo y sumergirse en la tarea o problema de que se trate”. James Gleick describe los hábitos de trabajo de un científico que descubrió una teoría física importante “trabajo sin descanso durante dos meses”. Su jornada era de 22 horas. Se iba a la cama en una especie de duermevela y se despertaba dos horas después, con la mente exactamente en el mismo punto en que había dejado. (Gonzalez, 2016)

Motivación

El tópico de la motivación laboral juega un papel importante en el campo de la gerencia. Los gerentes deben ver la motivación Como una parte integral del desempeño del personal. Según Steers y Mowday (2004), destacan que el término motivación se deriva de la palabra Latina movere, que significa “mover”. Consideran que la motivación representa aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos. (Castro, 2013)

La motivación define como “la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales”. “Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando fuerzas impulsoras, consecuencia del contexto cultural en que viven, inquietando sus trabajos y sus vidas” (Palomo, 2007).

Tracy (2006), dice que el proceso motivacional:

Está determinado por la **Dirección**, hace referencia a la naturaleza del comportamiento escogido y las implicaciones en la orientación de metas; **Intensidad**, que usualmente es interpretada como el grado o cantidad de esfuerzo concentrado en el comportamiento, y la **Persistencia**, se refiere a la duración del comportamiento. Por otro lado, este autor también señala que los elementos que pueden entrar en el proceso de motivación incluyen los propósitos, la metas, las necesidades, deseos, escogencia o toma de decisiones, habilidad, comunicación, percepción, retroalimentación, aprendizaje, recursos, recompensas, poder e influencia. De acuerdo a esto, la motivación contribuye al grado de compromiso de la persona, es un proceso que causa, orienta, dinamiza y mantiene el conducta de las entes hacia la consecución de las metas anheladas.

Según Alarcon, (2019), afirma que:

Los patrones de comportamiento varían (necesidades de individuos, valores sociales y capacidad individual), el proceso es el mismo para todas las personas. Dentro de este contexto, cabe destacar la opinión de Mankelivan (1987), al señalar. La motivación es un concepto genérico que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento aislados que conduce a alcanzar determinadas metas; es el conjunto de factores innatos (biológicos, aprendidos, cognoscitivo, afectivos y sociales), que inician, sostienen o detienen la conducta.

Cortez (2012), sostiene:

“Que la motivación es explicada por los estados internos de la persona y giran la actuación de los sujetos hacia metas individuales y comunes. Por

esta comprensión, es fundamental, conocer las causas que promueven la acción humana; de acuerdo a estas proposiciones, los gerentes deben familiarizarse con estos elementos para que su organización funcione óptimamente y el personal se sienta satisfecho en las tareas que realiza. Conocer las insuficiencias de los miembros de un equipo es saber cómo motivarles, como resultado, el gerente tiene que interesarse activamente por las necesidades laborales de su personal”.

Capacitación

“Consiste en el aprendizaje de las aptitudes que se pueden tener para cumplir con la realización de un trabajo. La capacitación y el adiestramiento que los líderes de una institución o empresa deben darle a sus empleados son constantes en lo que respecta a los nuevos métodos de enseñanza y los adelantos tecnológicos que pueden facilitar las tareas y mejorar la forma en la que se realiza la misma, este factor es necesario y muy importante por su parte, señalan los beneficios que logra una organización que se capacita: altas tasas de innovación y adaptabilidad, respalda a sus empleados en el aprendizaje continuo; asegura a las personas que en la organización trabajan, disponer de altos niveles de competencias, se crea una cultura organizativa que proporciona un entorno abierto, seguro y de confianza a sus miembros y por supuesto, es una fuente de motivación para el individuo” (Mejia, 2016).

Sutton (2001), indica que la capacitación:

“Es una instrumento primordial para la gestión de recursos los humanos, ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la organización, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas tendencias que se exteriorizan tanto dentro como fuera de la organización; proporciona a los colaboradores la gran oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades, aumentando sus competencias, para

desempeñarse con éxito en su puesto; de esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora”

2.1.2. Desempeño laboral.

Chiavenato (2007), afirma que “el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”. Según (Robbins y Judge (2013), trata “de que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; actualmente las compañías, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Se reconocen tres tipos de principales de conductas que constituyen el desempeño laboral”:

Desempeño de la tarea, “Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. **Civismo**: acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. **Falta de responsabilidad**: acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia”.

“El logro de los objetivos de una organización dependerá significativamente del desempeño individual y colectivo de los trabajadores, en base a ello podemos definir al desempeño laboral como el resultado final de trabajo realizado, el cual puede ser bueno como también malo, para que este resultado sea positivo va depender que tan enriquecido este el puesto de trabajo, que tan bueno sea el

ambiente laboral y que tan buenas sean las competencias y habilidades de cada uno de los trabajadores”.

Establecimiento de expectativas claras de desempeño.

Whetten y Cameron (2005), explican que:

Los primeros dos elementos del programa motivacional integral enfocan en el vínculo motivación, desempeño. Se comienza con el enfoque en la función del directivo en el establecimiento de expectativas claras y después cambiarse de director en cuanto a permitir a los miembros de un grupo de trabajo satisfacer tales expectativas. Los directivos comienzan a diagnosticar el clima motivacional de su ambiente de trabajo mediante una pregunta, ¿Existe acuerdo y aceptación acerca de las expectativas de desempeño? El fundamento de un programa de motivación eficaz es el establecimiento de objetivos apropiados. Mediante muchos estudios de rendimiento en grupos demostraron el desempeño laboral promedio de ellos los cuales establecían metas significativamente más altas que el de otros quienes no las tenían. La teoría sugiere la asociación a un desempeño laboral mejorado debido a la movilización de esfuerzos, donde dirigen la atención, alientan la persistencia y el desarrollo de estrategias

Motivación a los demás como parte del desempeño laboral.

Whetten y Cameron (2005), refiere:

“Que los retos enfrentados de los trabajadores por turnos se contaron la historia de un supervisor que buscaba el permiso del departamento de recursos humanos para despedir a un colaborador por no enfocarse en su trabajo, muchas veces caminaba alrededor para hablar con otros, y en

ocasiones se quedaba dormido”. La investigación sobre trabajadores por turnos sugiere la necesidad de ver más allá de una visión simplista de desempeño deficiente igual a baja motivación y compromiso, la explicación para el comportamiento inaceptable de estos trabajadores. La aptitud refiere a las habilidades y destrezas innatas que la persona aporta a un trabajo. Estas contienen capacidades mentales y físicas, pero para muchos trabajos orientados a la persona también implican características de la personalidad”. La mayor parte de las habilidades inherentes pueden ser mejoradas mediante la educación y el entrenamiento. De hecho, la mayor parte de lo que se llama habilidad natural en los adultos puede rastrearse a experiencias previas de mejoramiento de éstas, como el modelado de las habilidades sociales de los parientes o de los hermanos mayores. Sin embargo, es útil considerar el entrenamiento como un componente separado de la habilidad, dado que representa un mecanismo importante de mejoramiento del desempeño.

2.2. Antecedentes.

Castro (2013) afirma:

“Que, la motivación generalmente es manifestada como la aplicación de un impulso externo o interno que estimula a establecer una acción para conseguir algo atractivo o para evitar algo desagradable. Es un impulso real que hace que una persona o grupo de personas ejecuten energías extraordinarias para alcanzar un concluyente objetivo en un momento dado; esa fuerza anímica es usada por los dirigentes para lograr resultados específicos o para crear un ambiente propicio para efectuar grandes esfuerzos”.

Cesarman (2001), explica:

Las, estrategias motivacionales, es un ingrediente preciso en el desempeño del recursos humano y que en mayor o menor grado se convierte en una

mejora en la productividad, en la calidad, en clima organizacional positivo, entre otras; las organizaciones en su afán de incrementar su eficiencia, eficacia y efectividad, deben ocuparse de conservar a sus colaboradores altamente motivado, afín de asegurar una plantilla de personal competente, preparado y actualizado humana y técnicamente para que desempeñe con éxito sus funciones pertinentes dentro de la organización y se desarrolle en el futuro, para continuar ejecutándolas en compatibilidad con las exigencias institucionales.

Hermandes (2010), al realizar la investigación:

Determinó Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal, es el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que motiva a los empleados públicos o privados inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Benbibre (2008), expresa que:

La motivación ha sido considerada por numerosos especialistas como la base de la conducta de las personas, el motivo por el cual determinadas personas actúa. De esta manera, la preocupación por estudiar la problemática de la motivación en diversos campos laborales y en especial en lo educativo, refleja la revisión de la literatura hecha hasta el momento.

Chung -Lim y Wing-Tung (2011), propusieron:

Una medida en la satisfacción en la enseñanza y examinaron la validez de su puntuación basada en la escala de Satisfacción de vida (LSS). emplearon una muestra de 202 profesores de primaria y secundaria de Hong Kong, encontrando variables psicométricas favorables. Determinaron que la satisfacción en la enseñanza esta correlacionada positivamente con autoestima, la toma de decisiones y con el estrés laboral. Concluyeron que los profesores con un bajo nivel de satisfacción experimentan aspectos negativos como: ansiedad, preocupación y depresión. Lo reseñado deja ver que el interés por el tema de motivación, ha sido en todos los ámbitos mundiales, ya que ven con preocupación cómo los docentes no están motivados lo que conlleva a consecuencias negativas en el desempeño de las tareas, tal como se documentó en este primer antecedente.

Mapesela y Drieke (2006) desarrollaron una investigación:

En una Universidad de Sudáfrica, que tenía como propósito investigar la manera en que la transformación afectaba a los académicos y su repercusión en su satisfacción laboral y por ende, en su motivación. Se enfocaron en la presentación de resultados empíricos obtenidos de un cuestionario aplicado y de discusiones con un grupo de académicos seleccionados. Por otro lado, también hubo entrevistas con gerentes escogidos al azar de la universidad. La investigación fue de tipo cualitativa. El instrumento tomó en cuenta aspectos como: política del gobierno, cambios tecnológicos, garantía de la calidad, cultura organizacional. La escala fue de Likert y se aplicó a 469 académicos, de los cuales, solo 95 respondieron dicho instrumento.

Chirito y Raymundo (2014), en su estudio titulado:

“Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014”. “Se obtuvo como resultado que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente

laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y eficaz, brindando el mejor servicio a los clientes. Concluyeron que es de gran importancia que los colaboradores profesionalmente se sientan realizados y obtengan reconocimientos por parte de la institución, para elevar su satisfacción en el puesto de trabajo, que contribuirá a alcanzar las metas y objetivos institucionales”.

2.3. Definición de términos básicos.

Conocimientos. – “Es la sumatoria de las representaciones abstractas que se poseen sobre un aspecto de la realidad. El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje, o a través de la introspección” (Ecumed, 2016).

Desempeño laboral.- “Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel” (Benbibre, 2008).

Disposición y motivación de los capacitados. – “Se refiere a sus factores de madurez y a su experiencia. Los capacitados prospectos deben ser analizados a fondo para determinar que tengan los antecedentes del conocimiento y las habilidades necesarias para absorber lo que les presentaran” (Newstron, 2011).

Encuesta. – “Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento)” (Castro, 2014).

Estrategia. – “Es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los

mejores resultados posibles. Está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación”. (Newstron, 2011).

Laboral. – “Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que percibe remuneración o respaldo en el marco de una actividad o institución de índole social” (Benbibre, 2008).

Motivación. – “Es la fuerza que induce a las personas actuar, y la que orienta y regula su conducta, influye en su voluntad para ejecutar una tarea, vencer las dificultades y movilizar sus potencialidades” (Eumed, 2015).

Procedimientos. – “Es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias (por ejemplo, procedimiento de emergencia” (Chavez, 2009).

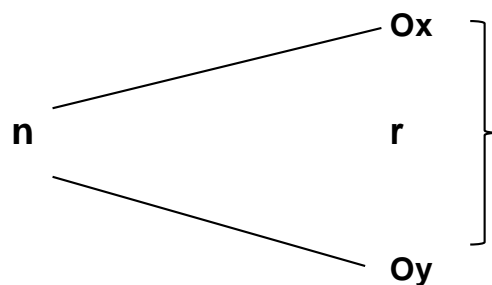
Técnica. – “Capacitación y conocimiento de producción, procesos de venta, tecnología de la información, aplicaciones de cómputo, otras destrezas técnicas necesarias para realizar un trabajo en particular” (Eumed, 2015).

CAPÍTULO III

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

El estudio es, descriptivo – correlacional, de tipo no experimental, al respecto según Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren, “Observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (...). “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”, para este caso, se busca determinar la relación entre la variable estrategia motivacional y el desempeño laboral de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador”. Empleándose el diseño descriptivo - correlacional, como se gráfica:



Dónde:

n = Muestra de estudio

Ox = Información de la estrategia motivacional

Oy = Información del desempeño laboral

r = Relación entre variables.

3.2. Población, muestra y muestreo.

a. Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación”. (Carrasco, 2009). En el estudio, la población estuvo, constituida por 20 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador. (Unidad de Personal, 2019).

b. Muestra.

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (Carrasco, 2005).

La muestra del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, fue igual a la población, es decir 20 docentes, considerándose muestra intencional, no probabilística.

c. Muestreo.

Tomando la característica de la muestra, se empleó el muestreo no probabilístico, aplicándose el instrumento de medición a todos sus elementos que la conforman, obteniéndose los datos del estudio.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

a. Métodos.

1. Inductivo

“Que ha permitido extraer información referente al objeto de estudio, mediante la aplicación de técnicas, en este caso la encuesta, dirigida a los docentes de la

Unidad Educativa, para visualizar e interpretar fenómenos particulares, con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales enfocadas a la idea o tema de investigación. Para efecto de la encuesta se utilizó como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas, con variables acorde al objeto de estudio”.

2. Deductivo

“Mediante este método, se llegó a interpretar y razonar la información extraída a través del estudio de campo, también se deducirán los sucesos observados y se valorará la metodología y los materiales didácticos empleados por los docentes y su repercusión en el proceso pedagógico de los educandos. Se implementará la técnica de encuestas para recopilar la información en la institución educativa, a través de instrumentos de recolección (cuestionario de preguntas cerradas y abiertas, diseñadas acordes al objeto de estudio”.

3. Analítico

“Se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa, que conjuntamente con el sustento teórico se alcanzarán los objetivos, se responderán las interrogantes y se comprobarán las hipótesis planteadas, lo que conllevará a establecer las respectivas conclusiones, recomendaciones y propuesta de aplicación”.

4. Estadístico

“Mediante este método se interpretó de forma estadística los datos recopilados a través del estudio de campo, orientándonos a representar dichos datos de forma gráfica para una mejor comprensión”.

b. Técnicas de recolección de datos

Considerando Bernal (2010), en la ejecución de la tesis se emplearon las técnicas del:

1. Análisis documental

En la que se revisaron, analizaron y cuestionaron la información contenida en los textos, libros, revistas e informes de trabajos de investigación, recopilando la información mediante fichas bibliográficas y/o documentales de las variables en estudio.

2. Encuestas

Se diseñaron cuestionario de las variables estrategia motivacional y desempeño laboral luego se aplicarse tipo entrevista a la muestra de 20 docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador. (Ver Anexo N° 03).

c. Instrumentos de recolección de datos

1. Para el análisis documental.

Se emplearán fichas bibliográficas las que permitieron recoger información de los textos, revistas e informes científicos e informes administrativos y boletines.

2. Para la encuesta.

Se diseñaron cuestionarios, estructurándose las preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada variable en estudio, dirigidos a los 20 docentes de la Unidad Educativa “ Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.

La recolección de los datos de la investigación, se desarrollará sobre la base de: La elaboración, diseño y edición de cuadros y tablas de registro que se obtendrá de las respuestas obtenidas por los docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”.

a. Plan de procesamiento de datos

La presente investigación utilizó un diseño descriptivo – correlacional, no experimental y de corte transversal ya que su objetivo general fue determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. Para la obtención de los datos se elaboró un cuestionario, empleándose la escala de Likert que se adapta al objetivo perseguido en la investigación, la cual consiste en recopilar información referente a la estrategia motivacional y al desempeño laboral. El cuestionario para cada variable comprendió 15 ítems y se aplicó a una muestra de estudio, de 20 docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino” para la obtención de sus respectivos resultados y posteriormente su interpretación, tabulación y análisis de datos.

b. Análisis de datos

Para la interpretación y análisis de datos obtenidos de las encuestas, se determinaron los siguientes pasos a seguir: a) Elaboración de pregunta: se formula con el propósito de conocer una respuesta, que contribuya a dar solución al problema planteado; b). Tabla y figura de distribución de frecuencias: comprende el análisis y registro de los resultados obtenidos como respuesta en las interrogantes y c). Interpretación de datos: Se refiere a relacionar las frecuencias en forma relativa con las opciones de respuesta procesadas con el programa estadístico SPSS versión 22 (Statistical Package for the Social Sciences).

3.5. Hipótesis.

3.5.1. Hipótesis general.

La implicancia de la estrategia motivacional es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

3.5.2. Hipótesis específicas.

1. La implicancia de la compensación económica es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019
2. La implicancia de los reconocimientos es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.
3. La implicancia de las condiciones de trabajo es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.
4. La implicancia de las relaciones interpersonales es significativas y directas en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

3.6. Variables y operacionalización.

a. Variable Independiente: Estrategia motivacional

Definición conceptual

Chiavenato (2009), afirma. “Es un proceso psicológico básico; junto con la percepción, actitudes, personalidad y el aprendizaje, es el elemento más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno; como ocurre con los procesos cognitivos”.

Indicadores:

1. Compensación económica
2. Condiciones de trabajo
3. Reconocimientos
4. Relaciones interpersonales

Definición operacional

“La medición de los indicadores de la variable estrategia motivacional en el trabajo, se obtuvieron de fuentes primarias, a través de la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario conteniendo 15 preguntas, en escala de Likert: De Acuerdo (DA)= 3; Indeciso (I)= 2; En Desacuerdo. (ED)= 1; instrumento, aplicándose a una muestra de 20 docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019, en horario de trabajo” (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1: Indicadores de la variable estrategia motivacional.

Indicador	Pregunta
Compensación económica	01, 02, 03,
Condiciones de trabajo	04, 05, 06, 07
Reconocimientos	, 08, 09, 10, 11
Relaciones interpersonales	12, 13 , 14, 15

Fuente: Encuesta

b. Variable dependiente: Desempeño laboral

Chiavenato (2007) señala. “Es el desempeño en un puesto, es decir es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él”.

Indicadores:

1. Calidad de trabajo
2. Conocimiento del trabajo
3. Desempeño en el cargo
4. Cumplimiento de metas

Definición operacional

Se midió el desempeño laboral del personal docente mediante sus indicadores: calidad de trabajo, conocimiento del trabajo, desempeño en el cargo y cumplimiento

de metas, empleando la escala de Likert: , con alternativas: De acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) y En desacuerdo (ED) (1); construyendo un cuestionario de 15 items, el mismo que se aplicó tipo entrevista a una muestra de 20 docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo (Ver Cuadro 2).

Cuadro 2: Indicadores de la variable desempeño laboral.

Indicador	Preguntas
Calidad de trabajo	13, 14, 15
Conocimiento del	16, 17, 18
Desempeño del cargo	19, 20, 21
Cumplimiento de metas	22, 23, y 24

Fuente; Cuestionario-

Escala valorativa de las variables e indicadores.

“Los datos obtenidos de la variable estrategia motivacional y desempeño laboral fueron procesados en tres niveles: alto, medio y bajo, con el propósito de determinar el nivel respectivo. La variable estrategia motivacional laboral 15 items, y el puntaje máximo asignado para la escala más alta es De Acuerdo (DA) con tres puntos y la menor de encontrarse en nivel bajo es En Desacuerdo (ED) es de un punto, como resultado tenemos que el puntaje máximo sería de 45 puntos y el mínimo de 15 puntos, que serán distribuidos equitativamente en tres niveles. La variable desempeño laboral tiene 15 items y el puntaje máximo asignado para la escala más alta es De acuerdo siempre (DA) con tres puntos y la menor de encontrarse en nivel bajo es En Desacuerdo (ED) es de un punto, como resultado tenemos que el puntaje máximo sería de 45 puntos y el mínimo de 15 puntos, que, distribuidos equitativamente en tres niveles, tenemos los resultados en el cuadro 3”.

Cuadro 3: Niveles de la variable estrategia motivacional y desempeño laboral.

Nivel	Puntaje
Alto	.5 a 45
Medio	25 a 34
Bajo	15 a 24

Elaboración: Propia. .

3.7. Confiabilidad del instrumento.

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad “mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch y Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación” (Welch y Comer, 1988).

“En índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,904 para las 15 preguntas de la variable estrategia motivacional, es decir se afirma que existe confiabilidad interna del instrumento de medición por cuanto el resultado es cercano a la unidad, de acuerdo a la teoría”.

Cuadro 4: Alfa de Cronbach variable estrategia motivacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.904	15

Fuente: Encuesta.

En índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,943 para las 15 preguntas de la variable desempeño laboral es decir se afirma que existe confiabilidad interna del instrumento de medición por cuanto el resultado es cercano a la unidad, de acuerdo a la teoría.

Cuadro 5: Alfa de Cronbach variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.943	15

Fuente: Encuesta.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para el Objetivo general: Determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 6: Implicancia entre la estrategia motivacional y el desempeño laboral.

Nivel	Estrategia motivacional			Desempeño laboral			
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%	
Alto	35 a 45	12	60.0	35 a 45	10	50.0	
Medio	25 a 34	6	30.0	25 a 34	7	35.0	
Bajo	15 a 24	2	10.0	15 a 24	3	15.0	
Totales		20	100.0			20	100.0

Fuente: Encuesta.

El 60% de las respuestas del personal docente nos indicaron un nivel alto, el 30% nos mostraron un nivel medio y el 10% indicaron un nivel bajo en la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 7: Correlación entre Estrategia motivacional y desempeño laboral.

Rho de Spearman		Estrategia motivacional	Desempeño laboral
Estrategia motivacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N		.845** 0.000 20
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.854** 0.000 20	

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

Fuente: encuesta.

Estos resultados se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman del 0,845 que nos mide una correlación alta entre la variable estrategia motivacional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Para el objetivo específico 1: Describir cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 8: Implicancia entre la compensación económica y el desempeño laboral.

Nivel	Estrategia motivacional			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	7 a 9	16	80.0	35 a 45	10	50.00
Medio	5 a 6	3	15.0	25 a 34	7	35.00
Bajo	3 a 4	1	5.0	15 a 24	3	15.00
Totales		20	100.0			20 100.0

Fuente: Encuesta.

La compensación económica nos mostró resultados de nivel alto con el 80% de las respuestas, para el nivel medio con el 15% y para el nivel bajo tan solo un 5% sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 9: Correlación entre compensación económica y desempeño laboral.

Rho de Spearman		Compensación Económica	Desempeño laboral
Compensación Económica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		.383**
	N		0.000
			20
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.383**	
	N	0.000	
		20	

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

Fuente: encuesta.

Resultados que se comprueban con el cálculo Rho de Spearman que nos mostró un 0,383 indicando un bajo nivel de correlación entre la compensación económica y el desempeño laboral, cabe anotar que esta dimensión siempre muestras respuestas insatisfechas para diferentes niveles, entre la variable estrategia motivacional y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Para el objetivo específico 2: Analizar cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 10: Implicancia entre el reconocimiento y el desempeño laboral.

Nivel	Reconocimiento			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	13	65.0	35 a 45	10	50.00
Medio	7 a 9	6	30.0	25 a 34	7	35.00
Bajo	4 a 6	1	5.0	15 a 24	3	15.00
Totales		20	100.0	20		100.0

Fuente: Encuesta.

Las respuestas a las preguntas planteadas a los colaboradores sobre la dimensión reconocimiento nos indicaron un 65% para el nivel alto, del 30% para el nivel medio y de tan solo 5% para el nivel bajo, sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 11: Correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Reconocimiento	Desempeño laboral
Reconocimiento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		.830**
	N		0.000 20
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.830**	
Desempeño laboral	N	0.000 20	

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

Fuente: encuesta.

Aceptamos la hipótesis para el objetivo específico 2 por cuanto la correlación medida por el coeficiente Rho de Spearman resultó en 0,830 lo cual indica que existió una incidencia fuerte y positiva entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral con una significación bilateral del 0,000, que revela el grado de asociatividad entre las variables con un nivel del 0,01.

Para el objetivo específico 3: Explicar cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 12: Implicancia entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Nivel	Condiciones de trabaja			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	15	75.0	35 a 45	10	50.00
Medio	7 a 9	2	10.0	25 a 34	7	35.00
Bajo	4 a 6	3	15.0	15 a 24	3	15.00
Totales		20	100.0			20 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión condiciones de trabajo obtuvieron el 75% de las respuestas situándose en un nivel alto, con el 10% para el nivel medio y de 15% para el nivel bajo sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 13: Correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación		.702**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		20
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.702**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	

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

Fuente: encuesta.

Estas respuestas las podemos confirmar con el cálculo Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de 0,702 para la correlación entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral, indicando una relación alta entre ambas variables, de acuerdo a las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Para el objetivo específico 4: Explicar cuál es la implicancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 14: Implicancia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Nivel	Reconocimiento			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	10	50.0	35 a 45	10	50.00
Medio	7 a 9	8	40.0	25 a 34	7	35.00
Bajo	4 a 6	2	10.0	15 a 24	3	15.00
Totales		20	100.0			20 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión referida a las relaciones interpersonales alcanzaron el 50% de las respuestas situándose en un nivel alto, con el 40% para el nivel medio y de 10% para el nivel bajo, con una implicancia sobre la variable desempeño laboral que

terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Estas respuestas son confirmadas con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de 0,489 para la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral, indicando una relación alta entre ambas variables, de acuerdo a las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Cuadro 15: Correlación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño Laboral	Relaciones interpersonales
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		.489**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N		20
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	.489**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	

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

Fuente: encuesta.

4.2. Discusión

Para el Objetivo general: Determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Castro (2013) afirma que, la motivación generalmente es manifestada como la aplicación de un impulso externo o interno que induce a establecer una acción para conseguir algo atractivo o para evitar algo desagradable. Es una fuerza real que hace que una persona o grupo de personas ejecuten energías extraordinarias para alcanzar un concluyente objetivo en un momento dado, esa fuerza anímica es

usada por los dirigentes para lograr resultados especiales o para crear un ambiente propicio para efectuar grandes esfuerzos.

Existen coincidencias entre los hallazgos de la investigación realizada al personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino, Los Ríos, Ecuador, 2019 y los resultados del trabajo realizado por Castro, (2013).

Para el objetivo específico 1: Describir cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Hernandes (2010), al realizar la investigación determinó que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal, es el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que motiva a los empleados públicos o privados inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Los resultados de los trabajos realizados con el personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino, Los Ríos, Ecuador, 2019 mantienen similitudes con las investigaciones realizadas por Hernández, (2010).

Para el objetivo específico 2: Analizar cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Chirito y Raymundo (2014), en su trabajo titulado “Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014. Concluyeron que es de gran importancia que los trabajadores profesionalmente se sientan realizados y tengan reconocimientos por parte de la institución, para elevar su satisfacción en el puesto de trabajo, que contribuirá a alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Los trabajos realizados al personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino, Los Ríos, Ecuador, 2019 y los llevados a cabo por los investigadores Chirito y Raymundo (2014), presentaron coincidencias en los resultados.

Para el objetivo específico 3: Explicar cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Mapesela y Drieke, (2006) desarrollaron:

“Una investigación en una Universidad de Sudáfrica, que tenía como propósito investigar la manera en que la transformación afectaba a los académicos y su repercusión en su satisfacción laboral y por ende, en su motivación. El instrumento tomó en cuenta aspectos como: política del gobierno, cambios tecnológicos, garantía de la calidad, cultura organizacional”.

Existieron acercamientos entre las investigaciones desarrolladas al personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019 y las realizadas por los investigadores Mapesela y Drieke, (2006).

Para el objetivo específico 4: Explicar cuál es la implicancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

La dimensión referida a las relaciones interpersonales alcanzaron el 50% de las respuestas situándose en un nivel alto, con el 40% para el nivel medio y de 10% para el nivel bajo, con una implicancia sobre la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Chirito y Raymundo (2014), en su trabajo titulado “Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014”. Concluyeron que es de gran importancia que los trabajadores profesionalmente se sientan realizados y tengan buenas relaciones interpersonales para elevar su satisfacción en el puesto de trabajo, que contribuirá a alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Finalmente podemos afirmar que existen coincidencias entre las investigaciones realizadas personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019 y las conclusiones obtenidas para la tienda de Huacho.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1. El 60% de las respuestas del personal docente nos indicaron un nivel alto, el 30% nos mostraron un nivel medio y el 10% indicaron un nivel bajo en la implicancia sobre la estrategia motivacional en el desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. Estos resultados se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman del 0,845.

2. La compensación económica nos mostró resultados de nivel alto con el 80% de las respuestas, para el nivel medio con el 15% y para el nivel bajo tan solo un 5% sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. Resultados que se comprueban con el cálculo Rho de Spearman que nos mostró un 0,383.

3. Las respuestas a las preguntas planteadas a los colaboradores sobre la dimensión reconocimiento nos indicaron un 65% para el nivel alto, del 30% para el nivel medio y de tan solo 5% para el nivel bajo, sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

4. La dimensión condiciones de trabajo obtuvieron el 75% de las respuestas situándose en un nivel alto, con el 10% para el nivel medio y de 15% para el nivel bajo sobre la implicancia en la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, un 35% para el nivel medio y tan solo un 15% para el nivel bajo de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. Estas respuestas las podemos confirmar con el cálculo Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de 0,702.

5. La dimensión referida a las relaciones interpersonales alcanzaron el 50% de las respuestas situándose en un nivel alto, con el 40% para el nivel medio y de 10% para el nivel bajo, con una implicancia sobre la variable desempeño laboral que terminó con un 50% para el nivel alto, de las respuestas del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,489 con un nivel de significancia de 0,000.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019, deben incluir estrategias motivacionales en su plan estratégico institucional orientadas a mejorar el desempeño docente afín de mejorar la calidad académica.
2. Debe aplicarse una escala de incentivos económicos mediante bonificaciones, por un trabajo realizado con efectividad conducente al logro del objetivo institucional.
3. Deben formularse programas de reconocimiento laborales, educativo e institucionales con el propósito de desarrollar una mística de trabajo institucional.
4. Las condiciones de trabajo deben ser evaluadas permanentemente con el propósito de brindarle un lugar adecuado para un desempeño laboral satisfactorio de sus funciones y/o tareas.
5. Es necesario implementar un plan de comunicación asertiva, para afianzar y fortalecer el compañerismo, asimismo propiciar el intercambio de ideas e información de manera efectiva.

CAPÍTULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alarcon, F. (2019). La motivacion . Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos98/propuesta-plan-estrategias-motivacion-personal-docente-escuela-campo-elias/propuesta-plan-estrategias-motivacion-personal-docente-escuela-campo-elias.shtml>
- Bembivre, c. (2009). Defnicion de motivacion. <http://motivacionymotivacionlaboraluft.blogspot.com/>
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall
- Carrasco, D. S. (2009). Metodología de la Investigación. Lima: San Marcos.
- Castro, M. (2013). Motivacion y Motivacion Laboral. Obtenido de <http://motivacionymotivacionlaboraluft.blogspot.com/>
- Castro, W. (2014). Encuestas. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/85878443/Una-encuesta-es-un-estudio-observacional-en-el-cual-el-investigador-busca-recaudar-datos-por-medio-de-un-cuestionario-predisenado>
- Cesarman, C. (2001). Estrategia de enseñanza. Mexico: Editorial Pax Mexico, Libreria .
- Chavez, A. (2009). Procedimiento. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gonazlezkenyer/procedimientos-55493565>
- Chiavenato Idalberto. (2007). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chirito, M. E. K., y Raymundo, V. S. (2014). Tesis: "La Motivación y Su Incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank. Huacho - Lima - Peru.
- Cortez, F. (2012). La motivacion. Obtenido de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9209-14-08875.pdf>

- Cursos., a. (s.f.). Liderazgo afectivo.
- Ecumed. (2016). Conocimiento. Obtenido de <https://definicion.de/conocimiento/>
- Eumed. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Fernández, J. (2016). El aprendizaje autorregulado: variables estratégicas, motivacionales. Madrid.
- Gonzalez, A. L. (2016). Plan estrategico de negocios. Mexico 2016: Javier Enrique Gallegas.
- Hernandes, M. (2010). w.monografias.com/.
- Hernández, R.,p Fernández, C. C. y Batista, L. F. (2010). Metodología de la investigación. DF: México: Mc Graw Hill
- José, T. (2013) Motivacion y motivacion laboral. Obtenido de <http://motivacionymotivacionlaboraluft.blogspot.com/>
- Mejia, M. (2016). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3503/4923>
- Newstron, J. (2011). Comportamiento humano en trabajo. Mc Graw-Hill .
- Palomo, V. M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_y_motivaci%C3%B3n_de_equipos_de_tr.html?id=9gZlehq0QC&redir_esc=y
- Robbins, Stephen. P., y Judge, Timothy. A. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.Educación
- Whetten, D. A. y Cameron. (2005). Desarrollo de habilidades directivas 6ta. Edición. Mexico: Pearson.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative Methods for Public Administration*:. USA: Books/Cole Publishing Co.

CAPÍTULO VIII

8. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de investigación
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, ¿2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, ¿2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, ¿2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es la implicancia de las relaciones inter – personales en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019?.</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar cuál es la implicancia de la estrategia motivacional en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Describir cuál es la implicancia de la compensación económica en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019</p> <p>2. ¿Analizar cuál es la implicancia de los reconocimientos en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019</p> <p>3. Explicar cuál es la implicancia de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p> <p>4. Explicar cuál es la implicancia de las relaciones inter – personales en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>La implicancia de la estrategia motivacional es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>1. La implicancia de la compensación económica es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019</p> <p>2. La implicancia de los reconocimientos es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p> <p>3. La implicancia de las condiciones de trabajo es significativa y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p> <p>4. La implicancia de las relaciones inter – personales son significativas y directa en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Estrategia motivacional.</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Tipo, descriptiva correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Corte transversal</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Título: Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Instrumento y de escala medición
Variable Independiente: Estrategia motivacional	Chiavenato (2009) la entiende como: Un proceso psicológico básico; junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno;	La medición de los indicadores de la variable estrategia motivacional, se obtuvieron de fuentes primarias, a través de la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario conteniendo 15 preguntas, en escala de Likert: De Acuerdo (DA)= 3; Indeciso (I)= 2; En Desacuerdo. (ED)= 1; instrumento que se aplicándose a una muestra de 20 docentes de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019, en horario de trabajo.	1. Compensación económica 2. Condiciones de trabajo 3. Reconocimientos 4. Relaciones interpersonales	Cuestionario Escala de Likert: De Acuerdo (DA)= 3; Indeciso (I)= 2; En Desacuerdo. (ED)= 1
Variable dependiente: Desempeño laboral	Chiavenato (2007) señala. “Es el desempeño en un puesto, es decir es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él”.	Se midió el desempeño laboral del personal docente mediante sus indicadores: calidad de trabajo, conocimiento del trabajo, desempeño en el cargo y cumplimiento de metas, empleando la escala de Likert: , con alternativas: De acuerdo (DA) (3), indeciso (I) (2) y En desacuerdo (ED) (1); construyendo un cuestionario de 15 items, el mismo que se aplicó tipo entrevista a una muestra de 20 docentes de la Unidad Educativa “ Pacto Andino ”, Los Ríos, Ecuador, sus respectivas oficinas y/o puestos de trabajo en horarios de trabajo	5. Calidad de trabajo 6. Conocimiento del trabajo 7. Desempeño en el cargo 8. Cumplimiento de metas	Cuestionario Escala de Likert: De Acuerdo (DA)= 3; Indeciso (I)= 2; En Desacuerdo. (ED)= 1

Anexo 3. Cuestionario

Dirigido al personal docente de la Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019

Señores colaboradores de la de la Unidad Educativa “Pacto Andino, tenga Ud., un buen día,

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al trabajo de tesis titulado: “Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa ‘Pacto Andino’, Los Ríos, Ecuador, 2019”. La información proporcionada es completamente anónima. La información recopilada será de uso estrictamente académica.

I. Datos del encuestado

A continuación complete los datos personales solicitados a continuación:

Edad _____ años Sexo _____

Cargo que ocupa: _____ Tiempo de servicio _____ años

II. Información general:

A Continuación, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Conteste todas las proposiciones; teniendo en cuenta que cada casilla cuenta con un número tiene un significado como se muestra:

3. De acuerdo (DA) 2. Indeciso (I) 1. En desacuerdo (ED)

Variable: Estrategia motivación al

N°	Pregunta	De Acuerdo 3	Indeciso 2	En Desacuerdo 1
Compensación económica				
01	¿Cómo considera usted el salario que percibe?			
02	¿De qué manera considera usted el salario como factor motivacional?			
03	¿Cómo considera usted el salario que percibe en relación a sus necesidades básicas?			
Condiciones de trabajo				
04	¿Cómo considera usted el ambiente donde realiza su trabajo a diario?			
05	¿Cómo considera usted los equipos y materiales con los que cuenta para realizar su trabajo?			
06	¿Cómo considera usted el horario de trabajo?			
07	¿Se les brinda facilidades para el cumplimiento de su trabajo?			
Reconocimiento				
08	¿Cómo considera usted los logros que está obteniendo en la institución?			
09	¿Cómo aprecia usted el reconocimiento retribuido por el trabajo que realiza?			
10	¿Cómo califica usted los ascensos y promoción en su institución?			
11	¿El reconocimiento brindado por la institución, le mejora su posición laboral?			
Relaciones Interpersonales				
12	¿Cómo considera usted la relación que existe con todos sus compañeros de trabajo?			
13	¿Cómo aprecia usted el flujo de comunicación que existe con sus superiores?			
14	¿Cómo califica usted los eventos de confraternidad que realiza la institución con sus trabajadores?			
15	¿Se cuenta con una política de trabajo de equipo para el logro de los objetivos del área de trabajo?			

Variable: Desempeño laboral

N°	Pregunta	De Acuerdo 3	Indeciso 2	En Desacuerdo 1
	Calidad de trabajo			
16	¿El trabajo que usted desarrolla se orienta en un objetivo?			
17	¿A diario usted cumple oportunamente con sus funciones?			
18	¿Existen las condiciones laborales adecuadas para un trabajo efectivo?			
19	¿La atención del servicio es respetuosa, rápido y personalizado?			
	Conocimiento del trabajo			
20	¿Las capacitaciones ofrecidas le han generado le han generado habilidades y competencias para un trabajo efectivo?			
21	¿Tiene usted conocimiento pleno de su puesto de trabajo?			
22	¿La ejecución de su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?			
23	¿Se aprecia un buen nivel de creatividad e innovación?			
	Desempeño en el cargo			
24	¿Se aplica normas y procedimientos apropiados en el desarrollo de su trabajo?			
25	¿Se encuentra en capacidad de respuesta ante un imprevisto laboral?			
26	¿Su trabajo es evaluado en base de resultados?			
	Cumplimiento de metas			
27	¿Existe una coordinación en el desarrollo de su trabajo para el logro de un objetivo?			
28	¿El trabajo desarrollado contiene la misión de la empresa?			
29	¿Considera usted que se logra satisfacer las expectativas del público usuario?			
30	¿Se supera las metas establecidas en el tiempo adecuado?			

Muchas gracias.

Anexo 4: Solicitud de autorización

Carta N° 05 – 2020/ JAM Valencia, 28 Septiembre 2020.

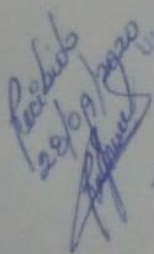

Lcda. Raquel Carolina Contreras
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PACTO ANDINO, CIRCUITOS C09_c; LOS RÍOS,
ECUADOR
CIUDAD.

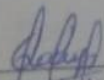
ASUNTO : Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita, maestrante de gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, deben cumplir un requisito académico de presentar un trabajo de investigación denominado: **"Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa "Pacto Andino", Los Ríos, Ecuador, 2019.** ". para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, para lograr este objetivo académico es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otras técnicas conexas. En este propósito solicito a usted la debida autorización para aplicar las referidas técnicas y recopilar información pertinente, en su representada y culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,


Lcda. Gladys Hortencia Moposita Chimbo
Tesisista

Anexo 5: Autorización para aplicación de instrumento de medición.



Anexo 6: Informe de originalidad Turnitin

Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente, Unidad Educativa "Pacto Andino", Los Ríos, Ecuador, 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

11%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

moam.info

Fuente de Internet

1%

4

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

5

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet


<1%

6

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%


Mo. Ricardo W.
11. Salazar Tinoco
DVS 08/02/2019

7	www.clubensayos.com	Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unamba.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uss.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
10	dspace.uniandes.edu.ec	Fuente de Internet	<1%
11	books.google.com.pe	Fuente de Internet	<1%
12	ri.ues.edu.sv	Fuente de Internet	<1%
13	mriuc.bc.uc.edu.ve	Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.lamolina.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
15	motivacionymotivacionlaboraluft.blogspot.com	Fuente de Internet	<1%

16

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

17

hotelescuela.no-ip.org

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

