

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
“Administración Educativa”**



**“LA MOTIVACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN MAESTROS Y
MAESTRAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIRGEN DE FATIMA,
APOLO-LA PAZ, 2021”**

**TESIS DE GRADO
PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIATURA**

PRESENTADO POR:

NOMBRE: Yesler Mamani Parra
TUTOR: Lic. Félix Alanoca

**LA PAZ – BOLIVIA
2023**

DEDICATORIA

A cada uno de los miembros de mi familia que día a día motivan mi constante formación para sembrar un granito de arena que de alguna forma servirá a nuestras futuras generaciones.

AGRADECIMIENTO

Agradezco ante todo a Dios por su inspiración constante para enfrentar cada día los retos que la vida me tiene preparado, por permitirme llegar hasta aquí y realizar esta investigación en la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” y a la Carrera Ciencias de la Educación que fue nutriéndome de conocimientos para realizar este estudio y permitir dejarlo como aporte.

CONTENIDO

INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
INDICE DE CUADROS	xvii
INDICE DE ANEXOS	xviii
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.1. Formulación del Problema Principal	7
1.2.2. Formulación de Sub Problemas	7
1.3. OBJETIVOS	8
1.3.1. Objetivo General	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. JUSTIFICACIÓN	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	12
2.1. DEFINICIONES	12
2.1.1. Motivación	12

2.1.2. Administración	12
2.1.3. Desempeño laboral	13
2.2. HERRAMIENTAS DE LA ADMINISTRACIÓN	13
2.2.1. Administración y gestión.....	13
2.2.2. Administración y Comunicación	14
2.3. ORGANIZACIÓN SOCIAL	15
2.3.1. Tipos de instituciones sociales	15
2.4. LIDERAZGO	17
2.4.1. Liderazgo eficiente	18
2.4.2. Ventajas del liderazgo	18
2.5. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER EN CONTRASTE CON EL ADMINISTRADOR	19
2.6. INPLICACIONES DE LA MOTIVACIÓN	20
2.7. PERSPECTIVA CONDUCTUAL DE LA MOTIVACIÓN.	21
2.7.1. La motivación extrínseca.....	22
2.7.2. La motivación intrínseca.....	22
2.8. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN.	23
2.8.1. Factores de higiene	24
2.8.2. Factores motivadores	25

2.9. DESEMPEÑO LABORAL.....	26
2.9.1. Factores del desempeño laboral	27
2.9.1.1. Factores Actitudinales.....	27
2.9.1.2. Factores Operativos.....	28
2.10. RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL	28
CAPÍTULO III DESARROLLO METODOLÓGICO	31
3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. Tipo de Investigación	31
3.1.2. Diseño de la investigación	32
3.1.3. Enfoque de la investigación	33
3.2. PARTICIPANTES	33
3.2.1. Universo Poblacional.....	33
3.2.2. TIPO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	34
3.3. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN	34
3.3.1. Instrumentos de investigación	35
3.3.1.1. Guía de observación.....	35
3.3.1.2. Cuestionario.....	35
3.3.2. Técnicas de investigación	35

4.3.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	37
3.4. HIPÓTESIS.....	37
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO IV PROPUESTA PEDAGÓGICA.....	41
4.1. OBJETIVO DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA.....	41
4.2. DETALLES DE LA PLANIFICACIÓN	41
4.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	42
4.3.1. Condiciones motivacionales internas	42
CAPÍTULO V RESULTADOS.....	44
5.1. DESCRIPCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.	44
5.2. RESULTADOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN	44
5.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.....	46
5.3.1. Resultados Pre – Test.....	47
5.3.1.1. Resultados por Pregunta del Pre-Test, Dimensión Intrínseca	47
5.3.1.1.1. Pregunta 1.....	47
5.3.1.1.2. Pregunta 2.....	48
5.3.1.1.3. Pregunta 3.....	49
5.3.1.1.4. Pregunta 4.....	50
5.3.1.1.5. Pregunta 10.....	51
5.3.1.1.6. Pregunta 11.....	52
5.3.1.1.7. Pregunta 13.....	53
5.3.1.1.8. Pregunta 14.....	54

5.3.1.2.	Resultados por Pregunta del Pre-Test, Dimensión Extrínseca ...	55
5.3.1.2.1.	Pregunta 5.....	55
5.3.1.2.2.	Pregunta 6.....	56
5.3.1.2.3.	Pregunta 7.....	57
5.3.1.2.4.	Pregunta 8.....	58
5.3.1.2.5.	Pregunta 9.....	59
5.3.1.2.6.	Pregunta 12.....	60
5.3.1.2.7.	Pregunta 15.....	61
5.3.1.3.	Resultado Global del Pre-Test – Grupo Control, Dimensión Intrínseca.....	62
5.3.1.4.	Resultado Global del Pre-Test – Grupo Control, Dimensión Extrínseca	63
5.3.1.5.	Resultado Global del Pre-Test – Grupo Experimental, Dimensión Intrínseca.....	64
5.3.1.6.	Resultado Global del Pre-Test – Grupo Experimental, Dimensión Extrínseca	65
5.3.1.7.	Resultado General Pre – Test, Dimensión Intrínseca	66
5.3.1.8.	Resultado General Pre – Test, Dimensión Extrínseca.....	67
5.3.2.	Resultado Post – Test	68
5.3.2.1.	Resultados por pregunta del Post-Test, Dimensión Intrínseca ...	68
5.3.2.1.1.	Pregunta 1.....	68
5.3.2.1.2.	Pregunta 2.....	70
5.3.2.1.3.	Pregunta 3.....	71
5.3.2.1.4.	Pregunta 4.....	72
5.3.2.1.5.	Pregunta 10.....	73

5.3.2.1.6. Pregunta 11.....	74
5.3.2.1.7. Pregunta 13.....	75
5.3.2.1.8. Pregunta 14.....	76
5.3.2.2. Resultados por pregunta del Post-Test, Dimensión Extrínseca ..	77
5.3.2.2.1. Pregunta 5.....	77
5.3.2.2.2. Pregunta 6.....	78
5.3.2.2.3. Pregunta 7.....	79
5.3.2.2.4. Pregunta 8.....	80
5.3.2.2.5. Pregunta 9.....	81
5.3.2.2.6. Pregunta 12.....	82
5.3.2.2.7. Pregunta 15.....	83
5.3.2.3. Resultado Global del Post-Test – Grupo Control, Dimensión Intrínseca.....	84
5.3.2.4. Resultado Global del Post-Test – Grupo Control, Dimensión Extrínseca	85
5.3.2.5. Resultado Global del Post-Test – Grupo Experimental, Dimensión Intrínseca.....	86
5.3.2.6. Resultado Global del Post-Test – Grupo Experimental, Dimensión Extrínseca	87
5.3.2.7. Resultado General Post – Test, Dimensión Intrínseca	88
5.3.2.8. Resultado General Post – Test, Dimensión Extrínseca	89
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
5.1. CONCLUSIONES.....	92
5.2. RECOMENDACIONES	94

BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	100

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Cantidad de docentes y administrativos	34
TABLA N° 2 Pregunta 1	47
TABLA N° 3 Pregunta 2	48
TABLA N° 4 Pregunta 3	49
TABLA N° 5 Pregunta 4	50
TABLA N° 6 Pregunta 10	51
TABLA N° 7 Pregunta 11	52
TABLA N° 8 Pregunta 13	53
TABLA N° 9 Pregunta 14	54
TABLA N° 10 Pregunta 5	55
TABLA N° 11 Pregunta 6	56
TABLA N° 12 Pregunta 7	57
TABLA N° 13 Pregunta 8	58
TABLA N° 14 Pregunta 9	59
TABLA N° 15 Pregunta 12	60
TABLA N° 16 Pregunta 15	61
TABLA N° 17 Pre-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca.....	62

TABLA N° 18 Pre-Test – Grupo Control - Dimensión Extrínseca.....	63
TABLA N° 19 Pre-Test – Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca.....	64
TABLA N° 20 Pre-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca	65
TABLA N° 21 Pre Test - Dimensión Intrínseca.....	66
TABLA N° 22 Pre Test - Dimensión Extrínseca	67
TABLA N° 23 Pregunta 1	69
TABLA N° 24 Pregunta 2	70
TABLA N° 25 Pregunta 3	71
TABLA N° 26 Pregunta 4	72
TABLA N° 27 Pregunta 10	73
TABLA N° 28 Pregunta 11	74
TABLA N° 29 Pregunta 13	75
TABLA N° 30 Pregunta 14	76
TABLA N° 31 Pregunta 5	77
TABLA N° 32 Pregunta 6	78
TABLA N° 33 Pregunta 7	79
TABLA N° 34 Pregunta 8	80
TABLA N° 35 Pregunta 9	81
TABLA N° 36 Pregunta 12	82

TABLA N° 37 Pregunta 15	83
TABLA N° 38 Post-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca	84
TABLA N° 39 Post-Test - Grupo Control - Dimensión Extrínseca	85
TABLA N° 40 Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca	86
TABLA N° 41 Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca.....	87
TABLA N° 42 Post Test - Dimensión Intrínseca	88
TABLA N° 43 Post-Test - Dimensión Extrínseca.....	89

**INDICE DE
GRÁFICOS**

GRÁFICO Nº 1 Pregunta 1	47
GRÁFICO Nº 2 Pregunta 2	48
GRÁFICO Nº 3 Pregunta 3	49
GRÁFICO Nº 4 Pregunta 4	50
GRÁFICO Nº 5 Pregunta 10	51
GRÁFICO Nº 6 Pregunta 11	52
GRÁFICO Nº 7 Pregunta 13	53
GRÁFICO Nº 8 Pregunta 14	54
GRÁFICO Nº 9 Pregunta 5	55
GRÁFICO Nº 10 Pregunta 6	56
GRÁFICO Nº 11 Pregunta 7	57
GRÁFICO Nº 12 Pregunta 8	58
GRÁFICO Nº 13 Pregunta 9	59
GRÁFICO Nº 14 Pregunta 12	60
GRÁFICO Nº 15 Pregunta 15	61
GRÁFICO Nº 16 Pre-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca.....	62
GRÁFICO Nº 17 Pre-Test – Grupo Control - Dimensión Extrínseca.....	63

GRÁFICO N° 18 Pre-Test – Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca.....	64
GRÁFICO N° 19 Pre-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca	65
GRÁFICO N° 20 Comparativo Pre-Test - Dimensión Intrínseca	66
GRÁFICO N° 21 Comparativo pre-test - Dimensión Extrínseca.....	68
GRÁFICO N° 22 Pregunta 1	69
GRÁFICO N° 23 Pregunta 2	70
GRÁFICO N° 24 Pregunta 3	71
GRÁFICO N° 25 Pregunta 4	72
GRÁFICO N° 26 Pregunta 10	73
GRÁFICO N° 27 Pregunta 11	74
GRÁFICO N° 28 Pregunta 13	75
GRÁFICO N° 29 Pregunta 14	76
GRÁFICO N° 30 Pregunta 5	77
GRÁFICO N° 31 Pregunta 6	78
GRÁFICO N° 32 Pregunta 7	79
GRÁFICO N° 33 Pregunta 8	80
GRÁFICO N° 34 Pregunta 9	81
GRÁFICO N° 35 Pregunta 12	82
GRÁFICO N° 36 Pregunta 15	83

GRÁFICO N° 37 Post-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca	84
GRÁFICO N° 38 Post-Test - Grupo Control - Dimensión Extrínseca	85
GRÁFICO N° 39 Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca	86
GRÁFICO N° 40 Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca.....	87
GRÁFICO N° 41 Comparativo Post-Test - Dimensión Intrínseca.....	88
GRÁFICO N° 42 Comparativo Post-Test - Dimensión Extrínseca.	90

**INDICE DE
CUADROS**

CUADRO N° 1 Administración VS Liderazgo.....	19
CUADRO N° 2 Modelo de la motivación de Davis y Newstrom	21
CUADRO N° 3 Grupo Experimental y Grupo Control.....	33
CUADRO N° 4 Variable Independiente – Motivación Laboral	38
CUADRO N° 5 Variable Dependiente – Desempeño Laboral	39
CUADRO N° 6 Guía de Observación directa	45

INDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 FICHA DE OBSERVACIÓN DIRECTA	101
ANEXO N° 2 CUESTIONARIO	102
ANEXO N° 3 PROPUESTA “TALLER DE MOTIVACION” PARA DOCENTES... ..	103
ANEXO N° 4 MUESTRAS FOTOGRÁFICAS.....	105

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es suministrar información confiable a la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”, sobre la importancia de la motivación en el desempeño laboral de quienes conforman en esta Unidad Educativa.

Por ello se presenta una investigación cuasi-experimental, que busca cuantificar y cualificar dos variables: motivación y desempeño laboral. Este trabajo tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales de la administración educativa y su incidencia en el desempeño laboral que poseen los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”. Por otro lado, para obtener un mejor resultado que permita comparar y relacionar datos obtenidos se tomó en cuenta a docentes del nivel secundario de la Unidad Educativa “José Manuel Pando” como grupo control, ambos pertenecientes al Municipio de Apolo del Departamento de la Paz, poniendo especial énfasis en la presentación de la propuesta de un “Taller de Motivación” para docentes de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” orientado a solucionar la falta de motivación laboral.

En este sentido, gracias a la cooperación y contribución de los docentes de las unidades educativas mencionadas, se espera que la investigación sea un aporte teórico vital, tanto a quienes forman parte de una institución o personas externas la misma, pues son relevantes prácticamente a todas las áreas de la psicología laboral – organizacional. En ella el tema de la motivación constituye una preocupación central donde los resultados deben ser sujetos a constante revisión y actualización.

Los instrumentos aplicados, como la observación directa y el cuestionario proveen la información necesaria para realizar el diagnóstico de los factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral. Finalmente, la presente investigación desembocará en una propuesta de motivación que servirá como referente y podrá ser aplicada no solo en Unidades Educativas, sino también en empresas que muestren problemáticas de desmotivación y por tanto, bajo desempeño laboral.

INTRODUCCIÓN

Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental ya que son las personas quienes realizan las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar con tal que la institución opere en forma eficiente y eficaz. Sin personas la organización no existe porque de ellas depende en gran medida el éxito, por ello es esencial que la organización logre que el personal, que trabaja en ella, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.

En la actualidad, uno de los problemas que encara toda institución es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

El propósito de la presente investigación es suministrar información confiable a la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”, sobre la importancia de la motivación en el desempeño laboral de quienes conforman en esta Unidad Educativa.

Por ello se presenta una investigación cuasi-experimental, que busca cuantificar y cualificar dos variables: motivación y desempeño laboral. Este trabajo tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales de la administración educativa y su incidencia en el desempeño laboral que poseen los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”. Por otro lado, para obtener un mejor resultado que permita comparar y relacionar datos obtenidos se tomó en cuenta a docentes del nivel secundario de la Unidad Educativa “José Manuel Pando” como grupo control, ambos pertenecientes al Municipio de Apolo del Departamento de la Paz, poniendo especial énfasis en la presentación de la propuesta de un “Taller de Motivación” para docentes de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” orientado a solucionar la falta de motivación laboral.

En este sentido, gracias a la cooperación y contribución de los docentes de las unidades educativas mencionadas, se espera que la investigación sea un aporte teórico vital, tanto a quienes forman parte de una institución o personas externas la

misma, pues son relevantes prácticamente a todas las áreas de la psicología laboral – organizacional. En ella el tema de la motivación constituye una preocupación central donde los resultados deben ser sujetos a constante revisión y actualización.

Los instrumentos aplicados, como la observación directa y el cuestionario proveen la información necesaria para realizar el diagnóstico de los factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral.

Por lo tanto, la presente investigación desembocará en una propuesta de motivación que servirá como referente y podrá ser aplicada no solo en Unidades Educativas, sino también en empresas que muestren problemáticas de desmotivación y por tanto, bajo desempeño laboral.

Para ello el presente documento se desarrolla en cinco capítulos:

CAPÍTULO I, en el que se desarrolla el planteamiento del problema y todos los aspectos que tiene que ver con éste.

CAPÍTULO II, referido al marco teórico donde se sustentan con la recopilación de diferentes autores la temática.

CAPÍTULO III, concerniente al tipo de metodología que se lleva a cabo y todos los aspectos semejantes a éste.

CAPÍTULO IV, dónde se detalla la propuesta pedagógica del presente documento.

CAPÍTULO V, explicita los resultados en cuando a sus gráficas y tablas respectivas al instrumento utilizado.

CAPÍTULO VI, detallando las conclusiones y recomendaciones a las que llego el presente documento.

Para finalizar se detallan además todo el compendio de documentación consultada y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO

DEL PROBLEMA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Una institución educativa como sistema social, es una conformación de eventos que integran dimensiones de comportamiento individual y grupal, tanto en su interior, como en su exterior; es una red de relaciones interpersonales, conformada por elementos conectados entre sí, como: la estructura organizacional, los procesos que ocurren dentro de ella y la conducta de los grupos e individuos; donde, la interacción de estos componentes producen diferentes patrones de relación, uno de estos fenómenos es el desempeño laboral, entendida como la sensación de bienestar, pertenencia y compromiso con la institución realizando tareas con el objetivo de cumplir con los logros de la institución y de conseguir logros profesionales.

Por ello, refiriéndose al rol del maestro en la “Guía del docente para la sensibilización en favor de una educación de calidad”, se menciona que “Se trata de un breve opúsculo con el objetivo de favorecer que los maestros sean los protagonistas de un cambio necesario en las políticas de educación de todos los gobiernos del mundo” (Farré, 2015, s/p), en párrafos posteriores en el mismo artículo, refiriéndose sobre la motivación de los docentes señala: “La motivación de los docentes es de especial importancia en países pobres, sobre todo en áreas con grandes dificultades para ejercer la labor pedagógica”. (Farré, 2015, s/p)

Farré denota aspectos positivos que menciona la UNESCO al respecto de que los gobiernos realicen obsequios a los maestros, como parte de incentivos como la concesión de viviendas en condiciones, afrontar determinadas deudas, establecer gratificaciones y ascensos laborales para los mejores. De manera contraria, en algunos países en desarrollo, los docentes no ganan lo suficiente para salir de un determinado estrato social y ascender.

Ese aspecto es fundamental para darle reconocimiento prioritario al trabajo docente, ya que de lo contrario las consecuencias recaen en el desinterés de la preparación de los estudiantes, absentismo laboral por el pluriempleo, por ende baja el prestigio de la profesión docente.

Incluso en el artículo 74 dentro de los objetivos de la administración y gestión del sistema educativo, en el párrafo 3, señala: “Generar condiciones favorables de relación cultural para que todos los actores de la educación cumplan y desempeñen adecuadamente su rol”. (Ley de la Educación 070, 2010, P. 31).

En varios ámbitos interviene la motivación como mecanismo para lograr objetivos y alcanzar metas, ya que, representa un fenómeno de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

Al respecto se puede mencionar que “En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad... Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad”. (Aragón, 2011, s/p.).

A partir de estas afirmaciones, en el artículo “La evolución de los recursos humanos en las empresas” (2021) donde se comenta lo siguiente:

En los últimos años, la función de Recursos Humanos está siendo testigo de excepción de la creciente importancia del factor humano en las empresas. Con todo, es fundamental insistir en que el factor humano no es lo más importante de la empresa: el factor humano es la empresa. (S/p.).

Las fuentes de desmotivación que se han encontrado en el diagnóstico realizado a los profesores de la Unidad Educativa, son:

- Poca comunicación entre colegas o entre docentes de la misma área.
- No hay reconocimiento al desempeño o a las iniciativas en las diferentes actividades de la misma Unidad Educativa.

- Las expectativas en la remuneración o incentivo económico son muy pocas.
- Falta de confianza.
- Formación de grupos por apatía o por intereses propios.

Los aspectos mencionados crean como consecuencia susceptibilidades entre docentes, incluso en la misma Comunidad Educativa (padres de familia y estudiantes). Por ello, todo eso influye en el bajo desempeño profesional del docente, ya que se crean conflictos a nivel institucional, además pueden producirse cambios a partir de no sentirse motivados para cumplir con sus funciones en forma satisfactoria. Todo ello incide en el bajo desempeño de los docentes al no cumplirse con la visión ni la misión que se plantea la Comunidad Educativa.

Incluso se entiende que por falta de motivación, algunos docentes abandonan su trabajo, en busca de otras actividades que mejoren sus condiciones de vida, tanto en el aspecto de la remuneración como en la situación del ambiente laboral que circunda al docente con respecto a todos los involucrados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Formulación del Problema Principal

¿Cuáles son los factores motivacionales en la administración educativa y cómo inciden en el desempeño laboral de los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz?

1.2.2. Formulación de Sub Problemas

- ¿Cuáles son los factores internos y externos que afectan la motivación laboral en los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz con respecto a la Misión y la Visión institucional?

- ¿Cuáles son las expectativas que poseen los maestros y maestras de la Unidad “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz con respecto al desempeño y la motivación laboral?
- ¿Qué recomendaciones administrativas y de elementos motivacionales son adecuados para mejorar la motivación en los maestros y maestras de la unidad educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz?

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Establecer los factores motivacionales más relevantes de la administración educativa y su incidencia en el desempeño laboral en los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar los factores internos y externos que afectan la motivación laboral en los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz con respecto a la Misión y la Visión institucional.
- Determinar las expectativas que poseen los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz con respecto al desempeño y la motivación laboral.
- Realizar una propuesta estratégica que conlleve un compendio de recomendaciones administrativas y de elementos motivacionales para mejorar la motivación en los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación pretende servir de referente para futuros estudios que se realicen sobre la motivación que ofrecen los administrativos y cómo incide este fenómeno en el desempeño laboral del personal docente de diferentes Unidades Educativas.

La propuesta contiene elementos motivacionales básicos que deben ser tomados en cuenta por los directivos administrativos, los mismos fortalecerán los comportamientos y actitudes de los docentes de la Unidad Educativa, haciendo que estos permanezcan por un largo tiempo y así mantener al personal motivado, constituyéndose en una herramienta fundamental que apoyará y reforzará el compromiso institucional.

Para la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”, la propuesta será como herramienta en la toma de decisiones para conocer los factores que inciden en el nivel de motivación y el desempeño laboral del personal docente actual.

Además, la Institución Educativa y su administración podrán denotar que la mejora continua del ambiente laboral ampliara los estímulos en su personal de manera positiva, logrando alcanzar en cada docente y personal administrativo la efectividad en el desempeño de sus funciones, enfocándose siempre en el recurso humano como motor de arranque y éxito institucional.

Incluso Navarro (2008), menciona que existe una profunda relación entre motivación, y la conducta mostrada por los individuos, tanto en su vida privada como en su trabajo, siendo que la motivación es un aspecto esencial de la integralidad de la persona.

También cabe mencionar que desde el punto de vista metodológico, se generarán resultados que serán analizados gráficamente a partir de diferentes técnicas como: el cuestionario y la observación directa.

Todo lo anteriormente descrito justifica la realización de la presente investigación, es decir, la relevancia temática es el de establecer los factores motivacionales de la administración educativa y analizar su incidencia con respecto al desempeño laboral, y el grado de incidencia en su clima laboral, relaciones personales y repercusiones en los salarios que de uno u otro modo impiden que se sientan identificados institucionalmente.

CAPÍTULO II

MARCO

TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se detallan todos los aspectos que fundamentan teóricamente la temática, desde los aspectos generales hasta lo particular, dando detalle de lo más destacado y enriquecedor como aporte teórico.

2.1. DEFINICIONES

2.1.1. Motivación

La motivación es considerada como un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, orientando las acciones, conformándose en un elemento central que conduce el accionar de la persona y a los objetivos a los que se dirige. Por ello es que se menciona que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002, p. 432).

2.1.2. Administración

Etimológicamente, el término administración proviene del vocablo latín “administrare”, que significa acción y efecto de administrar. Deriva de AD y MINISTRARE, que significa conjuntamente servir a, dar o aplicar a. Lleva implícito en su sentido una actividad cooperativa, con el propósito de servir.

Por lo tanto, administrar, es gobernar, dirigir, manejar los negocios particulares o públicos; es una función que se desarrolla bajo el mando (dirección) de otro. “Es un servicio que se presta a alguien; se congrega personas para distribuir las tareas y regular sus actividades con el fin de que el grupo produzca bien.” (Gutiérrez, 2006, p. 11).

Al respecto también se menciona que “La Administración es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos. (George R.

Terry).” (Universidad Católica Boliviana, 2007, p. 48), incluso se menciona que, “La administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz”. (Azuara, 2013, p. 2)

2.1.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chavenato, 2000, p. 359), por ello es que se deben considerar otras características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar a los resultados y los cambios sin precedentes.

2.2. HERRAMIENTAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Si bien la administración en base a la distribución de tareas y actividades, cabe destacar que existen herramientas que ayudan a que la labor de la administración se amplíe, como la gestión y la comunicación, las mismas se detallan a continuación.

2.2.1. Administración y gestión

Cuando se habla de administración y gestión se refiere a la ciencia que estudia la organización que requiere una entidad empresarial para poder cumplir todos sus objetivos planteados desde el comienzo de la formación de la misma, por ello es que Cruz (2013), menciona:

La administración y gestión son dos herramientas de organización que van juntas de la mano, y resultan ser un elemento fundamental en toda empresa sin importar la magnitud de la misma. Estos planes de organización que se suelen llevar a cabo mediante la administración y gestión de una empresa utilizan todos los recursos que forman parte de dicha entidad. (p. 1)

De esa manera es que, los mismos, se relacionan entre sí para poder colaborar con el alcance de las metas. Es importante tener en cuenta que la mayoría de las entidades empresariales, especialmente cuando se trata de grandes empresas, poseen subdivisiones denominadas departamentos, y cada una de ellas se dedica a desarrollar un recurso asignado mediante la administración y gestión, en este sentido debemos decir que así como todos estos departamentos están conformados por diferentes grupos humanos, también se encuentran dirigidos por profesionales capacitados en cada área, es por ello que generalmente son las grandes empresas quienes se dedican mucho más al desarrollo de la administración y gestión de cada departamento, debido a que como es de suponerse, los mismos requieren ser una financiación considerable.

Por lo general, es importante destacar que las empresas suelen poner empeño en la administración y gestión del departamento de recursos humanos, ya que de todos los recursos con los que puede contar, el personal empleado es el más importante si tenemos en cuenta que serán los encargados de poner en práctica todas las estrategias propuestas.

2.2.2. Administración y Comunicación

Con respecto a la comunicación, Gutiérrez (2006) menciona:

La comunicación es un factor transversal que atraviesa todas las disciplinas y que determina entre otras varias actividades la coordinación de la actividad humana. La comunicación es la base sobre la cual los integrantes de la comunidad educativa saben cómo están realizando sus tareas, hacia dónde van y su nivel de calidad. El director por su parte debe conocer cuál es el nivel de desempeño de los docentes, educandos y otros y si lo que están haciendo satisface o no los objetivos que esperan lograr; también necesita estar al tanto de la motivación y la satisfacción que el personal encuentra en el trabajo. (p. 177)

La cita anterior da a relucir aspectos relevantes respecto de la comunicación, pues es parte esencial de la trasmisión de información para la realización de determinadas tareas, para que así se cumplan con los objetivos planteados.

2.3. ORGANIZACIÓN SOCIAL

Según la enciclopedia virtual Wikipedia (2022), menciona que:

Una Organización social o Institución social es un grupo de personas que interactúan entre sí, en virtud de que mantienen determinadas relaciones sociales con el fin de obtener ciertos objetivos. También puede definirse en un sentido más estrecho como cualquier institución en una sociedad que trabaja para socializar a los grupos o gente que pertenece a ellos. (s/p)

Entonces, se entiende como una estructura social construida alrededor de ciertos valores y cambia a través del tiempo.

2.3.1. Tipos de instituciones sociales

Si bien las organizaciones sociales son grupos que tienen ciertos detalles concretos, también cabe destacar que las instituciones sociales son todas aquellas agrupaciones que tienen la finalidad de cubrir necesidades importantes de una comunidad, por ello que, entre los principales tipos de instituciones familiares se encuentran la familiar, la educativa, la religiosa, la política y la económica, que menciona la página web Psicocode en el artículo de Farias (s/a) menciona:

La institución familiar

Es la agrupación fundamental de la sociedad; es la institución social más antigua y con normas reconocidas de forma universal, las cuales indican cuál es el papel que debe desempeñar cada uno de sus miembros.

Está conformada por el hogar, el cual tiene como principal objetivo el de la procreación y educación. Esta institución se puede definir como un grupo de personas unidas por un parentesco de sangre. Gran parte de los comportamientos sociales están determinados, en primera instancia, por la

institución familiar.

La institución educativa

La función de esta institución se cumple de acuerdo a los objetivos que se persigan en cada cultura. Esta institución es importante para la inclusión social de todos los miembros de una comunidad, de modo que, entre sus fines se encuentra el de la transmisión de valores propios de una cultura.

La institución política

Surge de la necesidad de gobernar la sociedad, pues, esta no podría ser viable si no cuenta con un orden, una organización y una dirección que la impulsen hacia el logro de sus objetivos.

Es por esto que, la institución política, se asegura de que los derechos de cada miembro sean respetados, además de administrar los deberes.

Esta importante institución social se materializa con el Estado, el cual es un ente encargado de regular todo lo concerniente al poder político y la administración de la autoridad.

La institución económica

Ordena todo lo relacionado con las inversiones y gastos que el Estado realiza, para que esto se haga de la mejor manera posible y que resulte eficiente.

Para ello, recurre a la regulación de los procesos de producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y productos. Cada Estado, en consonancia con su ideología, implementará un sistema económico.

La institución religiosa

Existen diferentes manifestaciones religiosas, pues, esta institución social no se presenta con unicidad, sino con pluralidad, acorde al sentido religioso de cada individuo, pero, en sí, es un hecho social universal que proporciona determinados códigos morales que influyen en la sociedad. (s/p)

Las instituciones anteriormente mencionadas, detallan las funciones que, por así decirlo, cumple cada una de ellas, ya que se ven involucradas con la persona en distintos ámbitos de su vida, realizando enlaces en la integralidad de la persona y fortaleciendo los aspectos sociales y creando espacios para que el proceso de

liderazgo surja poco a poco, según los motivantes que cada una de estas instituciones contengan.

2.4. LIDERAZGO

Con respecto a este aspecto en concreto, existen diversas definiciones, los mismos se detallarán a continuación y luego se realizará el contraste con la temática del presente documento.

Kotter (1996) detalla que:

El liderazgo es un proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios. (p. 88)

En la misma línea, se puede mencionar que “El liderazgo es el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común”. (James, 2001, p. 38).

Se resume entonces que Mercado (1993) menciona:

Liderazgo es la capacidad que tiene una persona para lograr que otros la sigan con entusiasmo en el logro de determinados objetivos, así como se coordinen eficazmente para ello, todo con base a la confianza que les infunda y en su habilidad para persuadirlos. (p. 19)

Por lo tanto, las definiciones anteriormente planteadas están orientadas al logro de metas y objetivos a través de la capacidad personal, con entusiasmo, altruismo y sobre todo tener la capacidad de sobresalir.

Por ende, es menester resaltar los diferentes tipos de liderazgo, los mismos que se detallan a continuación.

2.4.1. Liderazgo eficiente

Con respecto al liderazgo eficiente, Gertsner (1996) menciona:

Toda escuela del próximo siglo exitosa tiene por lo menos un líder efectivo. En realidad, el liderazgo fuerte es el rasgo que distingue a las mejores de estas escuelas. En toda escuela que ha acrecentado drásticamente el desempeño de los alumnos, cambiado las actitudes de los estudiantes y maestros o instrumentado reformas radicales, hay un individuo visionario y empeñoso que muestra el camino. (p. 105)

Refiriéndose al aspecto que demuestra fortaleza que surge a través del cambio de actitud, convirtiendo a la persona en un visionario y que trabaje con empeño, denotando su diferencia entre los otros de su entorno.

2.4.2. Ventajas del liderazgo

Cuando se actúa como verdadero líder, se logran dos tipos de ventajas que por lógica van separadas, tal cual lo menciona Mercado (1993), menciona:

Ventajas de tipo personal: el líder progresa más rápidamente en donde sea, recibe mejores oportunidades como sueldos y otras recompensas materiales y espirituales. Cobran mayor prestigio y más seguridad laboral, ejerce mayor control de su vida. Logra ganarse el respeto de toda la comunidad a través de conductas, valores, capacidad y resultados.

Ventajas de tipo organizacional: gracias al liderazgo auténtico las organizaciones incrementan la calidad del trabajo, la intensidad y el rendimiento porque apunta hacia metas más exigentes. La organización conoce los fines, las metas, los objetivos y la dirección hacia donde se dirige. Con liderazgo eficiente la organización obtiene logros excepcionales con gente normal, motivada por un líder y por la misión de la empresa que lideriza. (p. 9)

Por lo tanto, el liderazgo logra que la institución sobreviva a las dificultades, puede que una empresa o institución tenga una planificación, una organización, un control y la dirección adecuada, en el caso de que no exista un líder apropiado, la institución y la dirección adecuada, se debe tener en cuenta que la institución no sobrevivirá. Pero si se tiene un liderazgo dinámico o aunque la planeación, dirección y control sean deficientes, igual logrará sobrevivir la organización gracias al liderazgo eficiente.

2.5. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER EN CONTRASTE CON EL ADMINISTRADOR

Solano representa dichas características en contraste con la administración y el liderazgo de la siguiente manera.

CUADRO N° 1
Administración VS Liderazgo

El administrador:	El líder:
- Es conservador.	- Es innovador.
- Es una copia.	- Es un original.
- Mantiene lo establecido.	- Desarrolla nuevos caminos.
- Se concentra en estructuras y sistemas.	- Se concentra en las personas.
- Controla.	- Inspira confianza.
- Tiene una visión a corto plazo.	- Tiene una visión a largo plazo.
- Pregunta cómo y dónde.	- Pregunta qué y por qué.
- Sus objetivos son las utilidades.	- Su visión es conceptual.
- Acepta el status.	- Desafía lo establecido.
- Es un buen soldado.	- Es un desobediente en orden superior.
- Hace bien las cosas.	- Hace lo que debe hacer.
- No va más allá de sus posibilidades.	- Intenta lo imposible.
- Es equilibrado.	- Es soñador

Fuente: Solano, 2012, p. 38.

En el anterior cuadro se detalla diferentes características del administrador y el líder, Solano menciona entre los detalles que el primero denota tradicionalismo, mientras que el segundo es moderno y por lo tanto se adecua a las exigencias actuales del

tiempo y contexto en el que la propuesta del presente documento se desarrolla y que se debe tener en cuenta.

2.6. INPLICACIONES DE LA MOTIVACIÓN

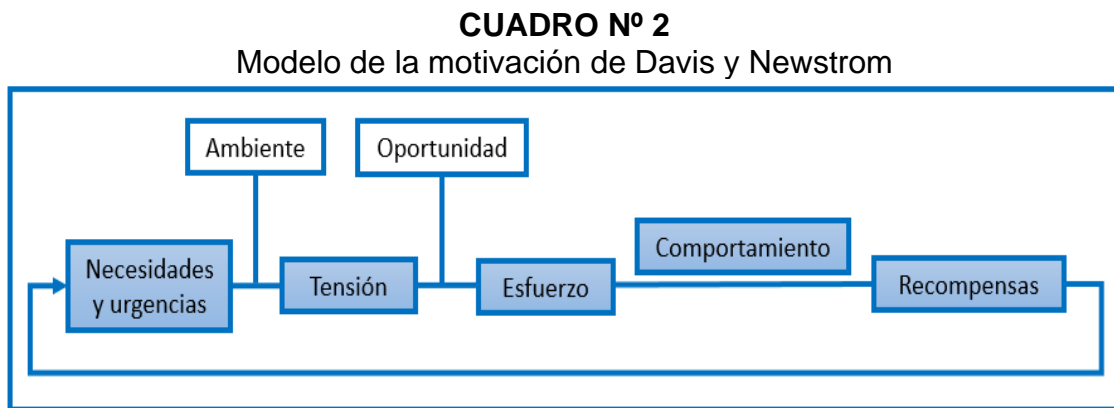
Si bien, en los primeros puntos de este capítulo se dio una breve definición de lo que es la motivación, cabe destacar que la información teórica existente acerca de la motivación es variada, por ello es que su origen se encuentra en la filosofía, por ellos es que Bedodo (2006) menciona que:

En los aportes de autores como Sócrates, Platón, Aristóteles y Tomás de Aquino, entre otros, aquí el énfasis estaba en la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos y en la división entre el alma y el cuerpo. En la era moderna, Descartes distinguió entre aspectos pasivos (cuerpo) y activos (mente) de la motivación. Más tarde, Charles Darwin propuso la idea de instinto y su origen genético y William James popularizó la teoría del instinto de la motivación humana, idea que los etólogos modernos denominaron patrones de acción fija. (p. 13)

Por otro lado, la motivación implica también “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p. 155). Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La primera, en la forma cómo la persona utiliza su esfuerzo para lograr su objetivo, la segunda deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada, mientras que la tercera se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Incluso algunos autores afirman que “la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja” (Reeve, 1994, p. 6), por ello es que prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado. Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como input para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad.

Esta dinámica puede ser comprendida a la luz del Modelo de Davis y Newstrom (1993) el mismo que se detalla en el Cuadro N° 2, en él, la motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo que conduce a comportarse de una determinada forma. Dicha actuación traerá consecuencias que retroalimentan positiva o negativamente al organismo en términos de satisfacción de las necesidades, direccionando en consecuencia la conducta del individuo.



Fuente: Davis y Newstrom, 2000, p. 57.

Desde una perspectiva diferente, el autor Reeve resalta la existencia de un proceso motivacional que se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana. Este ciclo consta de cuatro etapas principales, que son: anticipación, cuando la persona tiene alguna expectativa y emergencia de un deseo de conseguir una determinada meta; activación y dirección, el motivo es activado por un estímulo extrínseco o intrínseco; luego se genera la conducta activa y el feedback de rendimiento, donde la persona genera conductas para aproximarse a un objeto meta o bien alejarse de algún objeto aversivo; finalmente, en la fase de resultado, la persona vive las consecuencias de la satisfacción del motivo.

2.7. PERSPECTIVA CONDUCTUAL DE LA MOTIVACIÓN.

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas, tal cual se detallan en los siguientes puntos.

2.7.1. La motivación extrínseca.

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” (Reeve, 1994, p. 22), es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994, p. 102). Por otra parte, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (Reeve, 1994, p. 102). Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.

2.7.2. La motivación intrínseca.

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas, llamado a este tipo de motivación el “interés intrínseco” (1982, en Reeve, 1994, p. 130), que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas, por ello es que “cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal (autodeterminación, efectividad o curiosidad), entonces actúan por motivación intrínseca” (Reeve, 1994, p. 130); en otras palabras, cuando la conducta está auto regulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y auto determinación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer, cuestionándose sobre qué hace que una actividad sea intrínsecamente motivadora, y posteriormente delimitando dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente motivantes y, el segundo, al auto percepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca.

Reeve en síntesis, determina que las actividades intrínsecamente motivadoras suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración, para luego afirmar que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal.

2.8. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LA MOTIVACIÓN.

No todos los elementos favorecedores de la motivación afectan a cada persona con la misma intensidad, incluso según con las teorías de la motivación esta influencia va a depender principalmente de la percepción de cada persona sobre la funcionalidad que ese elemento tiene para satisfacer las necesidades que desea satisfacer.

De acuerdo a algunas investigaciones de Daena realizado en 2017, se han identificado una serie de elementos favorecedores de la motivación en el trabajo que podemos clasificar de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg en factores de higiene que hacen referencia al entorno laboral y tienen un carácter extrínseco al trabajo, y factores motivadores que se refieren al contenido del trabajo y tienen un carácter intrínseco, detallados a continuación.

2.8.1. Factores de higiene

En la página web <https://economipedia.com/> menciona los siguientes aspectos a tomar en cuenta en el factor de higiene.

En primer lugar, los factores económicos tienen que ver con los salarios y beneficios que recibe el trabajador. Ello implica que la estructuración de los salarios deberá ser adecuada y apropiada de acuerdo con las tareas que realizan las personas. Una deficiente estructuración salarial ocasiona insatisfacción en el empleado.

En segundo lugar, las condiciones laborales se refieren al ambiente de trabajo como instalaciones seguras, limpias e higiénicas y el equipo de trabajo que debe mantenerse en buen estado. De la misma forma, las condiciones de iluminación y de temperatura adecuadas. Si el empleado carece de estas condiciones, se siente descontento.

En tercer lugar, la seguridad laboral son todas las políticas administrativas de la empresa. Estas deben estar claramente definidas para que sean justas y adecuadas. Sobre todo, deben incluir reglas laborales justas, normas y procedimientos claramente definidos.

La ausencia de estas condiciones puede originar frustración en los trabajadores. Cualquier persona se siente mejor cuando encuentra seguridad en su trabajo.

En cuarto lugar, los factores sociales se refieren a la manera en que se interactúa y se convive con los compañeros de trabajo. Son todas las relaciones interpersonales de cada empleado con sus compañeros, ya sea sus jefes superiores o sus subordinados.

Estas relaciones deben ser apropiadas y respetuosas, de lo contrario pueden provocar conflicto e insatisfacción. El ambiente prevaleciente debe ser familiar y amistoso.

Por último, las empresas pueden beneficiar a sus empleados con planes de servicios médicos, seguros familiares y programas de ayuda para sus trabajadores. Así mismo podría proveer beneficios físicos como oficinas,

sanitarios y categorías de puestos para los empleados. Ya que, si no cuentan con estos beneficios las personas podrían manifestar inconformidad en el trabajo. (s/p)

Los factores de higiene satisfacen las necesidades de las personas con motivación extrínseca, relacionándose específicamente con el entorno donde se desarrolla el trabajo. Dado que si esos están ausentes en el ambiente laboral pueden causar insatisfacción en los trabajadores y afectar consecuentemente su rendimiento.

2.8.2. Factores motivadores

En la página web <https://economipedia.com/> menciona los siguientes aspectos a tomar en cuenta en los factores motivadores.

Desde luego, el trabajo que realiza una persona debe ser importante e interesante para que sirva para estimular a la persona a que se desempeñe mejor y se mantenga motivada. Esto se puede lograr si las personas pueden manifestarse y desarrollarse plenamente en su trabajo.

Por otro lado, las personas logran satisfacción en el trabajo cuando consideran que lo que hacen es importante y valorado. El trabajo debe ayudar a que las personas realicen cosas interesantes, dado que esto genera sentimientos de logro en las personas. Todo esto contribuye al crecimiento individual y consecuentemente de la empresa, porque todos en su conjunto se desempeñan mejor.

Además, la satisfacción de los trabajadores dependerá en gran parte del reconocimiento que se le dé por los logros alcanzados en su labor. Puesto que esto le confirma a la persona que está realizando un trabajo bien hecho e importante.

Ciertamente, las personas se sienten mejor cuando se minimizan los controles por parte de sus superiores, porque ellos como empleados pueden responsabilizarse de sus tareas. Esto aumenta la autoconfianza en los empleados y como consecuencia tienen un mayor desempeño. (s/p)

Los factores motivadores satisfacen las necesidades de las personas con motivación intrínseca, por ello tienen que ver con aspectos directamente relacionados con los cargos en cada puesto de trabajo. Por lo que tienen un efecto positivo en los niveles de productividad y en la búsqueda de la excelencia en los cargos.

2.9. DESEMPEÑO LABORAL.

La definición como tal se desarrolló en los primeros puntos de este capítulo por ello es que ahora se delimitara que el desempeño laboral se refiere a aquellas acciones o comportamientos que se pueden observar en los que ejercen una responsabilidad que son relevantes para los objetivos, en este caso, de una Unidad Educativa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución a la institución. En otras palabras, el desempeño laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Chiavenato (2002) en su libro de Administración de Recursos indica que el desempeño de un puesto, es el comportamiento de la persona que lo ocupa, detallado en la siguiente cita:

Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente. (p. 243)

Interpretando la citado anteriormente se enfoca en la importancia del desempeño laboral de alguien que cumple una responsabilidad en una organización con

eficacia. En esa línea se puede mencionar que el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por su ello se afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los trabajadores realizan de una forma eficiente sus funciones en la organización, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

2.9.1. Factores del desempeño laboral

De acuerdo a una búsqueda bibliográfica en relación al desempeño laboral, definen diferentes elementos que influyen en el desempeño de las personas en sus fuentes laborales.

Davis y Newtrons, aseguran que “el desempeño laboral se ve afectado por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño”. (Davis y Newtrons, 2000, p. 67)

Por otro lado, Chiavenato expone que el desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos detallados a continuación.

2.9.1.1. Factores Actitudinales

Chiavenato, en síntesis, hace referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización.

2.9.1.2. Factores Operativos

Chiavenato, al igual que en el anterior punto, de manera sintética hace referencia a aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Esto significa que, el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña.

Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy importante son las herramientas de trabajo pues como expresa Strauss (1981) los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial para la ejecución del trabajo, es un aspecto importante.

Por tanto, no se debe dejar de lado la importancia que tienen los recursos materiales para el desempeño laboral.

2.10. RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL

El rendimiento es una variable que hace referencia al nivel de desempeño obtenido en una tarea. Hay que distinguirlo del resultado, el cual es la consecuencia que el desempeño produce en forma de recompensa o castigo. Así pues, el rendimiento condiciona los resultados.

El desempeño es una variable dependiente del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimientos), como del ambiente laboral.

A su vez, el esfuerzo que decide hacer el trabajador es fruto de su motivación en cuanto esta es energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución del objetivo o meta. Una vez que ha comenzado el proceso laboral, la percepción

de un buen desempeño y unos resultados satisfactorios va a incrementar la motivación.

El desempeño percibido se convierte así en un elemento modulador de la motivación, en cuanto su percepción satisface directamente necesidades como la de autorrealización y conduce a resultados que también satisfacen otras necesidades.

En definitiva, este es un proceso circular en el que inicialmente la motivación es un elemento motor del desempeño, esta una vez percibida va a incidir en el mismo. Para orientar el esfuerzo de los trabajadores se deben establecer objetivos claros.

CAPÍTULO III

DESARROLLO

METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

DESARROLLO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se detallará la Metodología de la Investigación que se utilizó para el presente trabajo, por lo que se detallarán sus características, la hipótesis, además de operacionalizar las variables, tanto independiente como dependiente, también se centrarán en las características de la población en las que se enfoca dicha investigación y los instrumentos que ayudaron a la obtención de resultados, los cuales se detallarán más adelante.

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

En las características de la investigación se definirán la tipología, el diseño y el enfoque que conducen a la misma para la comprobación de la hipótesis señalada más adelante.

3.1.1. Tipo de Investigación

Este estudio se orienta a la incidencia que tienen los factores motivacionales de la administración educativa en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo, del Departamento de La Paz.

El presente trabajo se enfoca en el tipo de la investigación **descriptivo**, ya que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir que “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (Hernández, 2014, Pág. 92). Como su nombre lo indica, el interés de este tipo de investigación se centra en describir los procesos de un fenómeno, ya que se describirán los aspectos generales de la motivación y su incidencia en el desempeño laboral. Por tanto, el método a utilizarse en la presente investigación será el descriptivo sobre la cual se presentará una propuesta que

permitirán a los directivos de una Unidad Educativa elementos que favorezcan al buen desempeño de los docentes.

3.1.2. Diseño de la investigación

Por otro lado, cabe destacar que el diseño de la investigación es **cuasi experimental** donde se “manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto sobre una o más variables dependientes, sólo que difieren de los experimentos “puros” en el grado de seguridad que pueda tenerse sobre la equivalencia inicial de los grupos.” (Hernández, 2014, Pág. 151), donde se observan aspectos de la motivación y su incidencia en el desempeño de los docentes los cuales serán analizados.

El diseño cuasi-experimental que se aplicará en la presente investigación nos dará la posibilidad de controlar la variable independiente y tomar decisiones sobre la variación de ésta de manera conocida y específica. También se tendrá la posibilidad de controlar factores, tanto internos como externos, que puedan modificar la posibilidad de aseverar que la variable independiente es la que causa la variable dependiente.

Es por ello que el experimento busca: establecer una explicación lo más certera posible sobre la relación de un hecho que se considera como causa (variable independiente) y las variaciones de otro hecho que se considera como efecto (variable dependiente), y la posibilidad de generalizar la afirmación a otras poblaciones similares a la del experimento.

De ahí que se tendrá la evaluación en cuando al pre-test y post-test al grupo experimental, donde se realizará la intervención a través de la estrategia del “Taller de Motivación”, a la población definida en la de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”.

Por ello, el siguiente cuadro enfoca la forma como se la aplicará los instrumentos y la estrategia propuesta a cada grupo.

CUADRO N° 3
Grupo Experimental y Grupo Control

GRUPOS	PRE TEST	EXPERIMENTO	POST TEST
EXPERIMENTAL	SI	SI	SI
CONTROL	SI	NO	SI

Fuente: Elaboración propia

3.1.3. Enfoque de la investigación

Con respecto al enfoque de la investigación, la misma es **cuanti-cualitativo**, ya que, se dice **cualitativo** porque éste “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.” (Hernández, 2014, Pg. 7), mientras que es **cuantitativo** porque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (Hernández, 2014, Pg. 4)

En consecuencia a lo anteriormente mencionado, se puede distinguir que la combinación de ambos enfoques será de gran utilidad, para la realización de este estudio, ya que permitirá observar, describir, cuantificar y contrastar nuestro objeto de estudio, con la teoría y la realidad en concreto, los mismos ayudan a determinar el método de recolección de los datos mediante el cual se analizarán las incidencias de las variables en el tema de la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”.

3.2. PARTICIPANTES

A continuación, se detalla la población que interviene en el proceso de investigación de la presente propuesta, por ello es menester su desarrollo.

3.2.1. Universo Poblacional

La presente investigación se enfoca en una población de 21 personas, entre docentes y administrativos del nivel secundario de la Unidad Educativa “Virgen de

Fátima” entre lo que se considera al grupo experimental, de ellos todos son titulados y su formación académica es en el nivel superior a la licenciatura.

Mientras que el grupo control es de 21 docentes del nivel secundario de la Unidad Educativa “José Manuel Pando” los mismos que su formación corresponde a nivel superior de licenciatura.

Ambos grupos fueron seleccionados de acuerdo a la accesibilidad de los directores y la predisposición de los docentes de ambas Unidades Educativas.

3.2.2. TIPO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

A continuación, se muestra una tabla resumen de los sujetos de la investigación de acuerdo al número de directores y profesores participantes:

TABLA Nº 1
Cantidad de docentes y administrativos

GRUPOS	UNIDADES EDUCATIVAS	DIRECTOR	PROFESORES		
			V	M	T
GRUPO EXPERIMENTAL	U.E. VIRGEN DE FATIMA	1	14	7	21
GRUPO CONTROL	U.E. JOSE MANUEL PANDO	1	12	9	21
	TOTAL	2	26	16	42

Fuente: Elaboración Propia

3.3. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

Para el logro de los objetivos planteados, del presente trabajo de investigación se empleó para la recolección de la información, algunas técnicas como ser: la observación, e instrumentos: guía de observación, entrevista estructurada, la lista de cotejo, a continuación, se detalla de la siguiente manera:

3.3.1. Instrumentos de investigación

El instrumento que se utilizó en esta investigación es la guía de observación directa y el cuestionario los cuales se definen de la siguiente manera:

3.3.1.1. Guía de observación

Para Hurtado (2000) sobre la Guía de observación, detalla que:

Es un instrumento de registro que evalúa desempeños, con ella se establecen categorías con rangos más amplios que en la lista de cotejo, permite al docente mirar las actividades desarrolladas por el estudiante de manera más integral. Para ello es necesario presentar el evento o actividad y registrar los detalles observados. (Pág. 1)

El instrumento es utilizado en esta segunda fase donde se hizo la intervención el cual se observó a las y los docentes. Además, este instrumento permitió registrar y obtener datos y hechos directamente tal cual es la realidad, así como se da naturalmente. El mismo está compuesto por 6 aspectos a tomar en cuenta, los mismos se pueden verificar en el ANEXO N° 1.

3.3.1.2. Cuestionario

El cuestionario es considerado como: “una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas e indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.” (Wikipedia), el mismo está compuesto por 15 preguntas de selección múltiple, con un lenguaje claro y concreto, dando espacio al proceso de respuesta fácil y clara, detallado en el ANEXO N° 2.

3.3.2. Técnicas de investigación

Se considera que “La técnica de investigación es comprendida y percibida como un “conjunto de reglas, operaciones o procedimientos específicos que guían la

construcción y el manejo de instrumentos de recolección y análisis de datos”. (Rojas, 1989, Pág. 178)

Con respecto a lo señalado se da a comprender que son instrumentos que se emplea para acceder al conocimiento de algún problema en el contexto, pues es indispensable en el proceso de la investigación, ya que por medio el cual se organiza la presente investigación.

4.3.3.1. Observación

Para García, (1995) es definida de la siguiente manera:

La observación desempeña un importante papel en la investigación al proporcionar a la ciencia de los hechos, uno de sus elementos fundamentales. Mediante la observación, rigurosa y cuidada, el investigador va descubriendo pautas que le capacitan para ir dando forma a sus teorías. (Pag.256).

Considero que la observación es la primera forma de contacto o relación con los objetos que son estudiados porque contribuye la atención y también es estar pendiente de los sucesos y hechos.

Además, la observación “Constituye el soporte en él se realizan las descripciones de lo que se ha observado. Implica tomar notas sistemáticamente sobre eventos, comportamientos, objetos, etc., encontrados en el lugar de estudio”. (Barragán, 2008: p. 126).

Con respecto a lo mencionado esta estrategia permitirá registrar los sucesos en todo el proceso de la investigación y será considerado como principal herramienta en la recolección de información. En principio se recurrió a este documento con fines exploratorios, para obtener información en el capítulo del marco contextual.

Asimismo, esta técnica ayudara a recoger la información antes y después de la estrategia del “taller de motivación”, en la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”.

4.3.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Al respecto de la validez y confiabilidad del instrumento, es menester mencionar que ambos son características que todo instrumento debe poseer, ya que de no hacerlo, el mismo obtendrá datos con limitaciones importantes.

4.3.2.1. Validez del instrumento

El instrumento utilizado es válido, ya que cumple con su finalidad para lo cual fue elaborado, teniendo en cuenta que mide el nivel de motivación que existe en los docentes de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”. Por ello se cuenta con ítems claros y concretos, dando la posibilidad de utilizarlo nuevamente de manera fácil y concreta.

Además, cabe destacar que, para la obtención de resultados claros, el instrumento fue sometido a un grupo de no mayor a 21 docentes y administrativo, tal como se menciona en puntos anteriores, lo que permite al investigador del presente trabajo tomar a detalle los aspectos a evaluar.

4.3.2.2. Confiabilidad de instrumento

El instrumento utilizado en la presente investigación es confiable, ya que arroja datos que responden a la realidad evaluada, tanto en la fase de diagnóstico como después del proceso de intervención. Además, presenta valores reales respecto de los docentes y administrativo a evaluar.

Por ello, se puede mencionar que los datos obtenidos son significativos y relevantes al momento de la obtención de los resultados.

3.4. HIPÓTESIS.

Los factores motivacionales en la administración educativa inciden significativamente en el desempeño laboral de los maestros y maestras de

la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” del Municipio de Apolo del Departamento de La Paz.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

CUADRO Nº 4
Variable Independiente – Motivación Laboral

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación laboral	Intrínseca	Identifica y aplica los objetivos institucionales.	Cuestionario único
		Analiza la importancia de la motivación laboral para el logro de los objetivos institucionales.	
		Reflexiona sobre su interés de participar en eventos o actividades de la unidad educativa.	
	Extrínseca	Reflexiona sus actitudes motivacionales en relación del sueldo que percibe y al cargo que ocupa.	
		Reflexiona sobre la importancia de la motivación en los docentes en relación con la comunidad educativa.	
	Considera la provisión de equipos y recursos educativos como un elemento importante para una satisfacción laboral.		

Fuente: Elaboración propia

CUADRO Nº 5
Variable Dependiente – Desempeño Laboral

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Factores positivos	Analizar aspectos teóricos de la satisfacción laboral	Cuestionario
		Identificar y evaluar estrategias motivacionales existentes en la organización.	
	Factores negativos	Pienso y reflexiono sobre mí mismo.	
		Analizar roles dentro de un grupo.	
		Desarrollo el sentimiento de ser una persona digna de ser querida y respetada por las demás personas.	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

PEDAGÓGICA

CAPÍTULO IV

PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta pedagógica que se realiza en el presente documento se enfocada en la realización de un Taller de Motivación para Docentes, detallado en el Anexo 4. El proceso propuesto es de forma planificada, ordenada y sistemática.

4.1. OBJETIVO DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta del Taller de Motivación para Docentes tiene como objetivo:

Conocer y aplicar los conceptos de motivación en su desempeño laboral a partir de una auto-reflexión tomando en cuenta los fines y objetivos que persigue la institución educativa.

El mismo se puede observar de manera clara y evidente en la propuesta realizada y presentada a la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”, para conocimiento de Dirección de dicha Institución.

4.2. DETALLES DE LA PLANIFICACIÓN

El Taller se planifico en 3 sesiones, de forma modular, cada uno de 90 minutos de duración, los mismos que se detallan en cuanto a los módulos y sus contenidos:

- **MODÚLO I: Motivación y Reconocimiento Social**
 - Aplicación del pre-test
 - Motivación-Tipos de motivación-Elementos que favorecen la motivación
 - Jerarquía de las necesidades de Maslow
- **MODÚLO II: Autoestima y Seguridad**
 - La importancia de la autoestima y las relaciones humanas en el ámbito laboral
 - Asertividad – Resolución de conflictos

- MODÚLO III: Liderazgo y Satisfacción laboral
 - Liderazgo y satisfacción laboral
 - De la motivación hacia la satisfacción laboral
 - Evaluación del taller
 - Aplicación del pos-test

Entre las técnicas a desarrollarse se tienen:

- Llenado de pruebas
- Dinámica de presentación, motivacionales, según temática
- Socialización
- Descripción y explicación teórica
- Lectura y reflexión
- Ejercicio de asertividad
- Aportes según opiniones

4.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Los factores que se tomaron en cuenta para el proceso de planificación fueron agrupados en dos categorías motivacionales generales, detalladas como condiciones motivaciones, de la siguiente forma:

4.3.1. Condiciones motivacionales internas

Dentro de esta categoría se detallan al logro, el poder, la afiliación, la autorrealización y el reconocimiento.

4.3.2. Condiciones motivacionales externas

En cuanto a esta categoría de condiciones se detallan el grupo de trabajo, la supervisión, las características del trabajo, el salario y la promoción.

También existen factores de segundo orden como la orientación a la tarea, la orientación al éxito, la adaptabilidad social, la internalidad y la externalidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

CAPÍTULO V

RESULTADOS

El presente capítulo se muestra los resultados obtenidos en la investigación, sobre la base de los instrumentos aplicados en este estudio.

5.1. DESCRIPCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.

A continuación, se presentan los resultados de las técnicas e instrumentos utilizados como métodos de recolección de información y atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación con la finalidad de cumplir con el desarrollo de los objetivos propuestos.

5.2. RESULTADOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN

En una primera fase se hizo un diagnóstico de la situación actual de las necesidades motivacionales que han impedido desarrollar el desempeño eficiente de los docentes en esa Unidad Educativa.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de esta técnica.

CUADRO Nº 6
Guía de Observación directa

SITUACIONES A OBSERVAR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Comunicación entre administrativo y personal docente			X	
Interacción entre docentes, equipos, comisiones			X	
Condiciones físicas de la Unidad Educativa		X		
El ambiente de trabajo es adecuado			X	
La administración toma en cuenta las ideas del personal docente				X
El buen desempeño laboral es reconocido			X	

Fuente: Elaboración propia

La observación directa aplicada en la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”, indica que los docentes no tienen la motivación suficiente para cumplir con normalidad sus responsabilidades a pesar de las condiciones físicas buenas y un ambiente laboral dentro del equipo de docentes también regular, esto debido a que la interacción entre ellos y la comunicación con los administrativos es regular. Por otro lado, no son tomadas en cuenta sus ideas ni tampoco su desempeño laboral es reconocido lo que desencadena falta de interés y no ayuda a desarrollar su sentido de pertenencia para con la institución.

5.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

El instrumento de recolección de datos consta de 15 preguntas, con el fin de evaluar actitudes, a través de afirmaciones de SI o NO de acuerdo a la reacción de cada uno de los que participarán del cuestionario.

Los datos serán presentados en tablas y gráficos, los participantes son las y los docentes y administrativos de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” conformado por 4 administrativos (secretario, regente, portero y director) y 17 docentes del nivel secundario.

Por tanto, el cuestionario obtiene información considerando los siguientes aspectos:

- a) La población de la muestra es de 21 personas entre docentes y administrativos.
- b) La fuente de recolección de la información es primaria y la técnica utilizada es únicamente el cuestionario.
- c) El cuestionario consta de 15 ítems.
- d) Los ítems del cuestionario constan de dos dimensiones: intrínseca y extrínseca.
- e) En la dimensión intrínseca se toman en cuenta los ítems 1, 2, 3, 4, 10, 11, 13 y 14, que son más de carácter interno.
- f) En la dimensión extrínseca se toman en cuenta los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 12 y 15, que son más de carácter externo.

La metodología empleada en la presente investigación es cuasi-experimental, se hará un análisis de los resultados que arroje el cuestionario para hacer una generalización de las relaciones causa-efecto en la aplicación de la variable independiente (desempeño laboral) sobre la variable dependiente (motivación laboral). Este diseño nos ha permitido controlar aspectos como la maduración, la administración del test y la instrumentación, además de la selección y la mortalidad experimental, es así que los datos han sido cuantificados de la siguiente manera:

5.3.1. Resultados Pre – Test

5.3.1.1. Resultados por Pregunta del Pre-Test, Dimensión Intrínseca

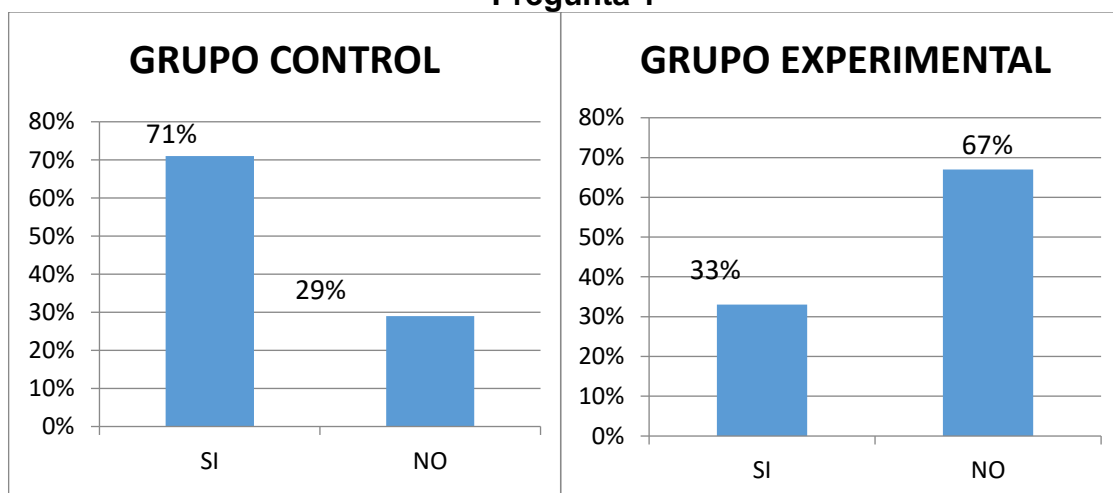
5.3.1.1.1. Pregunta 1.

TABLA Nº 2
Pregunta 1

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
1.- ¿Conoce Ud. la misión y la visión de la Unidad Educativa?	71%	29%	33%	67%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 1
Pregunta 1



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 71% de los docentes del grupo control afirman conocer la misión y la visión de la Unidad Educativa y sólo el 29% desconocen este aspecto. En tanto que, del grupo experimental sólo el 33% de los docentes conocen la misión y la visión de la Unidad Educativa, y una mayoría que es el 67% lo desconocen. Es necesario también notar las razones por las que lo desconocen, por ejemplo, los docentes del grupo control, socializaron la misión y la visión de la Unidad Educativa a principios de gestión, en cambio, los del grupo experimental afirman que no se dieron a conocer en ningún momento este aspecto importante.

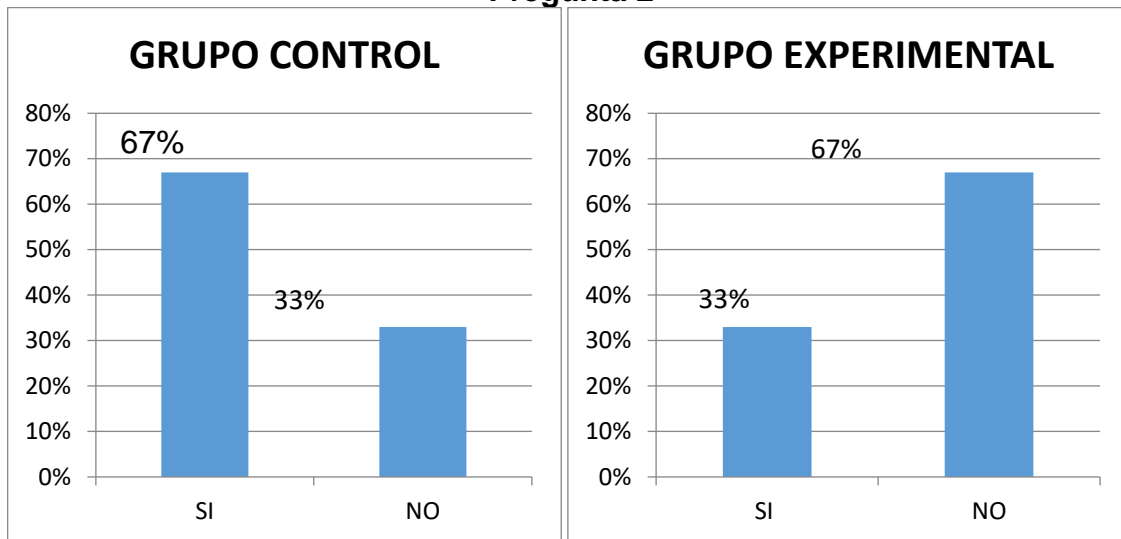
5.3.1.1.2. Pregunta 2.

TABLA Nº 3
Pregunta 2

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
2.- ¿Comparte Ud. con la misión y la visión de la Unidad Educativa?	67%	33%	33%	67%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 2
Pregunta 2



Fuente: Elaboración propia

Como resultado del conocimiento de la misión y la visión de la Unidad Educativa, en el primer grupo comparten este aspecto un 67% de los docentes y sólo un 33% estarían en desacuerdo. En cambio, en el grupo experimental, solamente un 33% de los docentes estarían de acuerdo con la misión y la visión de la Unidad Educativa ante una mayoría de un 67% que están en desacuerdo además que lo desconocen.

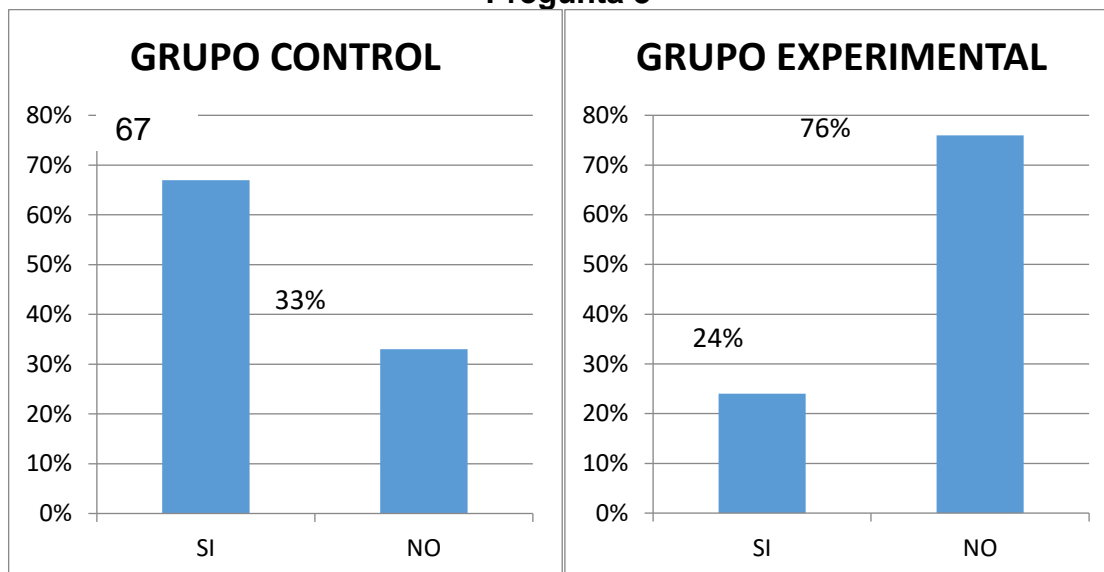
5.3.1.1.3. Pregunta 3.

TABLA Nº 4
Pregunta 3

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
3.- ¿Aplica Ud. la misión de la Unidad Educativa en el aula?	67%	33%	24%	76%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 3
Pregunta 3



Fuente: Elaboración propia

Como resultado del conocimiento de la misión y la visión de la Unidad Educativa, en el primer grupo aplican este aspecto un 67% de los docentes y sólo un 33% no lo pondrían en práctica. En cambio, en el grupo experimental, solamente un 24% de los docentes aplicarían la misión y la visión de la Unidad Educativa, y un 76% no ponen en la práctica este aspecto por el desconocimiento mismo de los objetivos que persigue la Unidad Educativa.

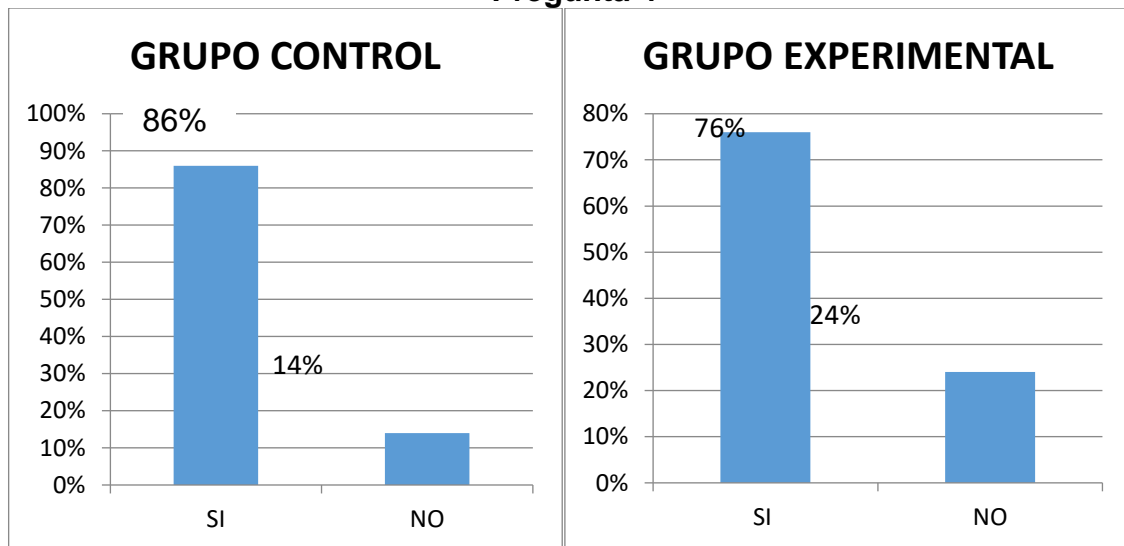
5.3.1.1.4. Pregunta 4.

TABLA Nº 5
Pregunta 4

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
4.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos?	86%	14%	76%	24%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 4
Pregunta 4



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 86% de los docentes del grupo control consideran que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos y solo un 14% estarían en desacuerdo. En tanto que, del grupo experimental, el 76% de los docentes afirman esta pregunta y un 24% consideran lo contrario, además que argumentan que sin motivación y sin interés la tarea del docente no tendría sentido y el trabajo sería monótono y aburrido.

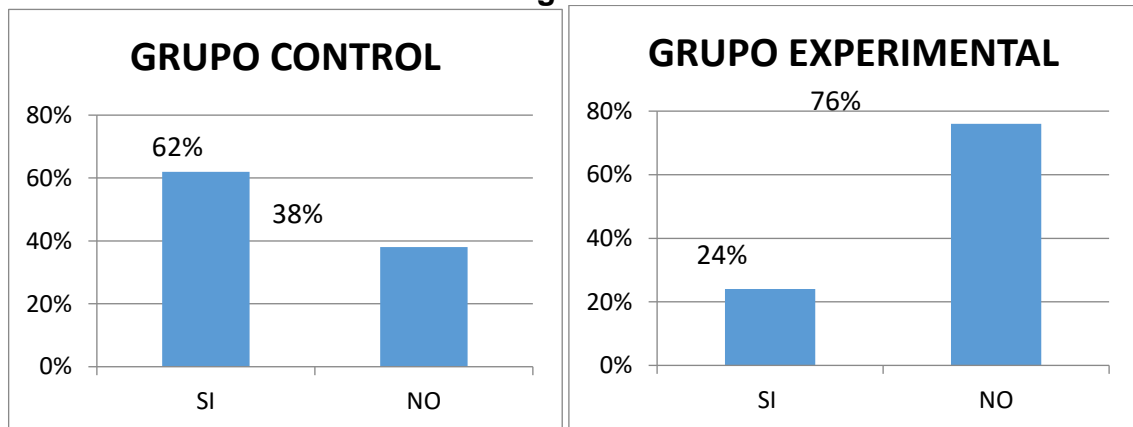
5.3.1.1.5. Pregunta 10.

TABLA Nº 6
Pregunta 10

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
10.- ¿Considera Ud. que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral?	62%	38%	24%	76%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 5
Pregunta 10



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación en esta pregunta el 62% de los docentes del grupo control afirman que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral, y solo el 38% consideran lo contrario. En tanto que, solo un 24% de los docentes del grupo experimental consideran que sí existe motivación durante su desempeño laboral mientras que un 76% consideran lo contrario.

Se arguye en los que niegan esta pregunta, porque el docente por situaciones de trabajos particulares o por el cansancio vienen al trabajo desmotivados, también porque existe división o no existe un buen clima en el establecimiento.

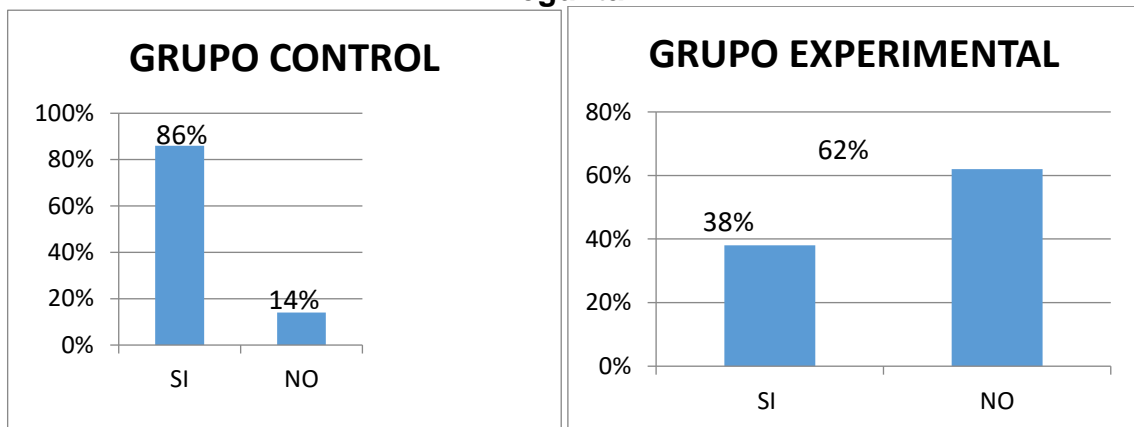
5.3.1.1.6. Pregunta 11.

TABLA Nº 7
Pregunta 11

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
11.- ¿Tiene Ud. interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa?	86%	14%	38%	62%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 6
Pregunta 11



Fuente: Elaboración propia

Al respecto de la pregunta, un 86% de los docentes del grupo control aseguran tener interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la unidad educativa y solo un 14% aseguran lo contrario. En cambio del grupo experimental, solo un 38% afirman que tienen interés por resolver problemas o conflictos, y un 62% afirman lo contrario.

Argumentan que a diario se ven problemas que es necesario intervenir porque de lo contrario se complicarían mucho más, además que es obligación de todo docente.

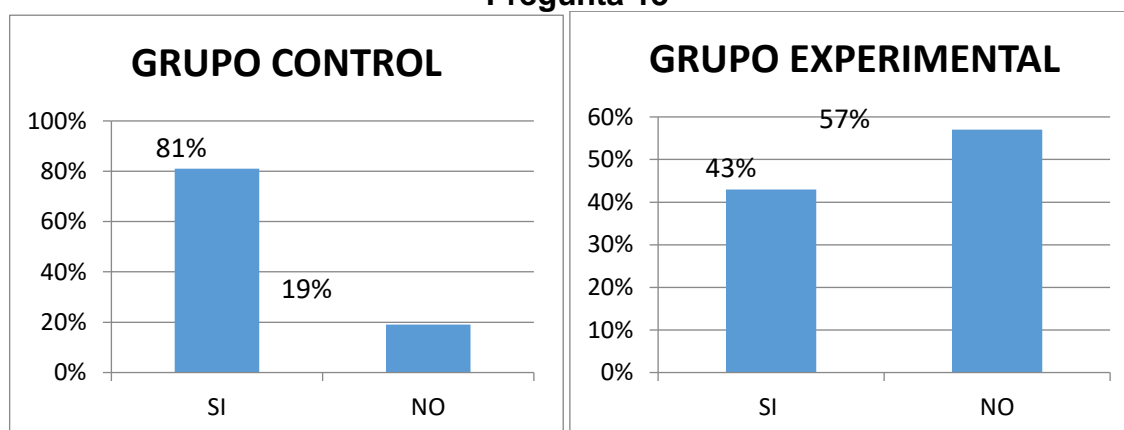
5.3.1.1.7. Pregunta 13.

TABLA Nº 8
Pregunta 13

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
13.- ¿Participa Ud. con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa?	81%	19%	43%	57%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 7
Pregunta 13



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 81% de los docentes, del grupo control, afirman que participan con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa y el 19% no toman interés en participar de estas actividades. En el grupo experimental su cede lo contrario, el 43% de los docentes sí tienen interés y el 57% no participan con interés en estas actividades.

Los argumentos en esta pregunta, son que si participan con voluntad es porque las cosas no se hacen obligadas, en cambio, si hay presión y no se motiva la participación es cuando uno también participa a desgano. Muchas veces no se

participa porque chocan algunos horarios en el momento de los eventos, o porque no están dentro el horario de trabajo o turno correspondiente.

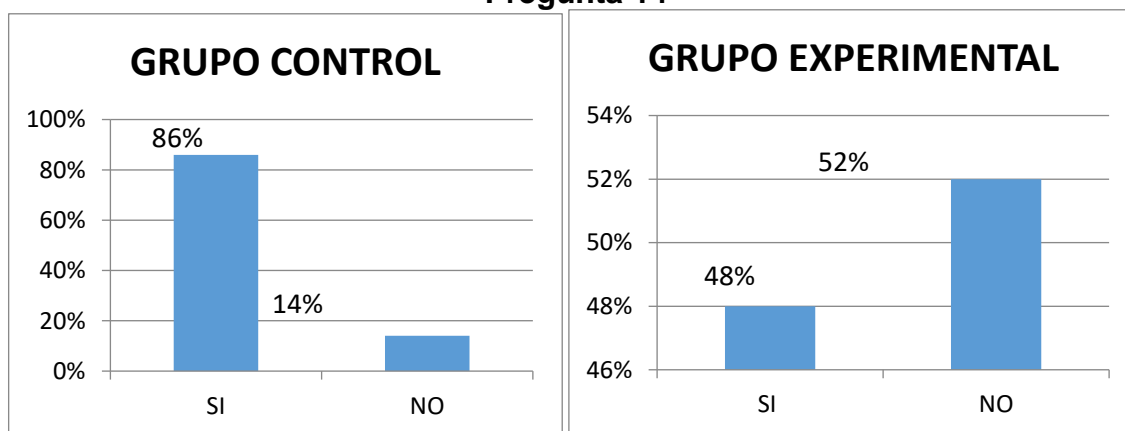
5.3.1.1.8. Pregunta 14.

TABLA Nº 9
Pregunta 14

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
14.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento?	86%	14%	48%	52%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 8
Pregunta 14



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 86% de los docentes considera que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento, y sólo el 14% niegan este aspecto. En el grupo experimental, solo el 48% de los docentes afirman que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral y el 52% afirman lo contrario.

5.3.1.2. Resultados por Pregunta del Pre-Test, Dimensión Extrínseca

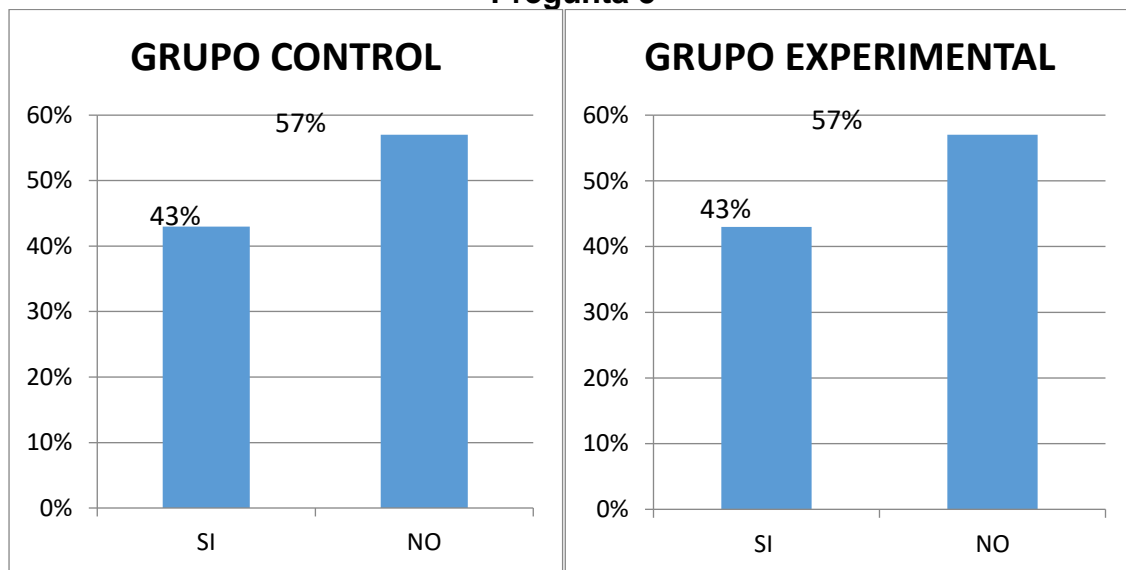
5.3.1.2.1. Pregunta 5.

TABLA N° 10
Pregunta 5

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
5.- ¿Considera Ud. que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los docentes?	43%	57%	43%	57%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 9
Pregunta 5



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la investigación, los resultados coinciden en ambos grupos, sólo el 43% de los docentes consideran que los sueldos y salarios **no** son la fuente principal de motivación en los docentes y el 57% afirman lo contrario.

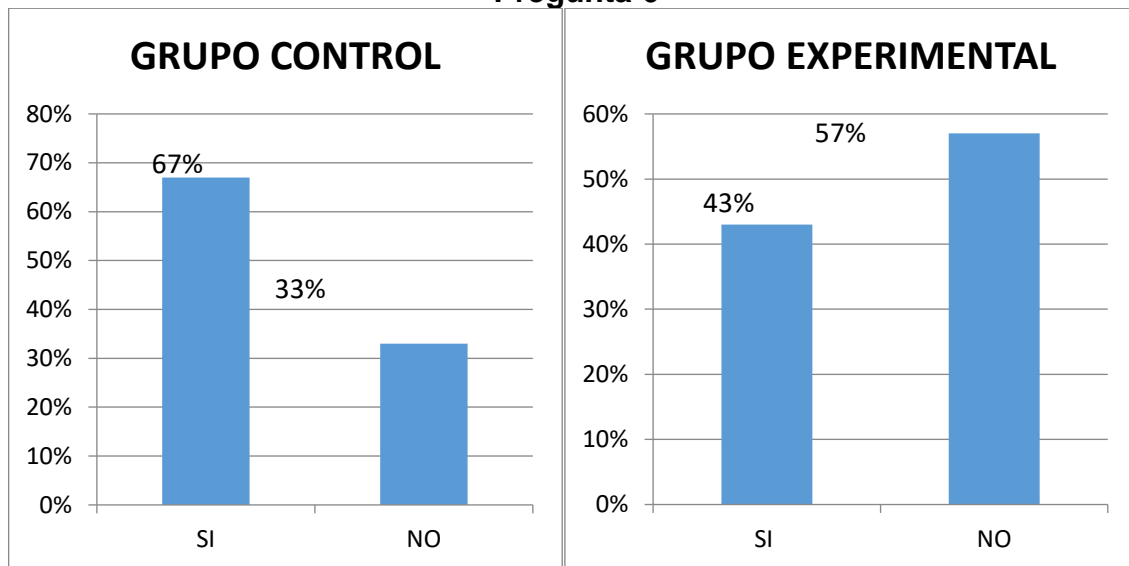
5.3.1.2.2. Pregunta 6.

TABLA N° 11
Pregunta 6

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
6.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente?	67%	33%	43%	57%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 10
Pregunta 6



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 67% de los docentes consideran que la motivación laboral debe ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente, y sólo el 33% rechazan este aspecto. En el grupo experimental, el 43% de los docentes están de acuerdo y el 57% no están de acuerdo.

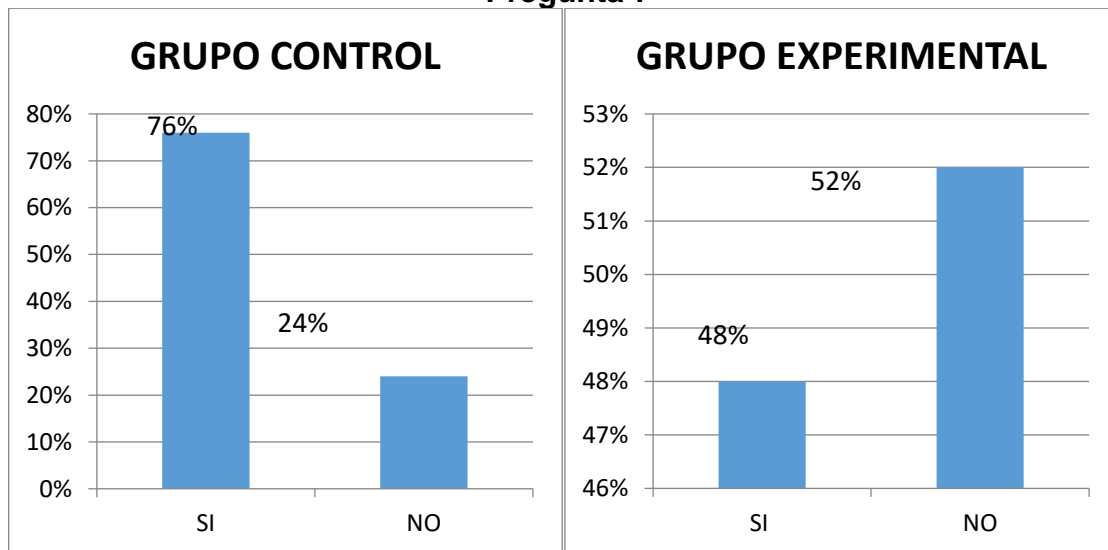
5.3.1.2.3. Pregunta 7.

TABLA N° 12
Pregunta 7

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
7.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	76%	24%	48%	52%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 11
Pregunta 7



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 76% de los docentes del grupo control, considera que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes y un 24% afirman lo contrario, mientras que del grupo experimental, solo el 48% de los docentes consideran que sí es importante la motivación laboral para la satisfacción laboral, y el 52% afirman lo contrario.

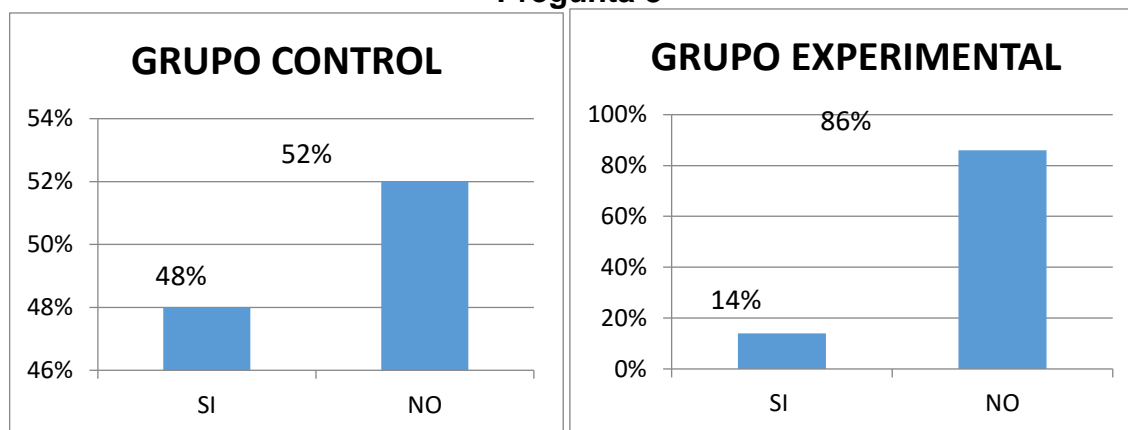
5.3.1.2.4. Pregunta 8.

TABLA N° 13
Pregunta 8

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
8.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada?	48%	52%	14%	86%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 12
Pregunta 8



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 48% de los docentes considera que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada, y el 52% afirman lo contrario. En el grupo donde se aplicó la estrategia, sólo el 14% de los docentes afirman estar de acuerdo y un 86% consideran que la motivación laboral que reciben de la comunidad educativa no es adecuada. Otros afirman que es relativo, a veces sí y a veces no, y por sobre todo se recibe ingratitud por parte de la comunidad, el trabajo muchas veces no es valorado.

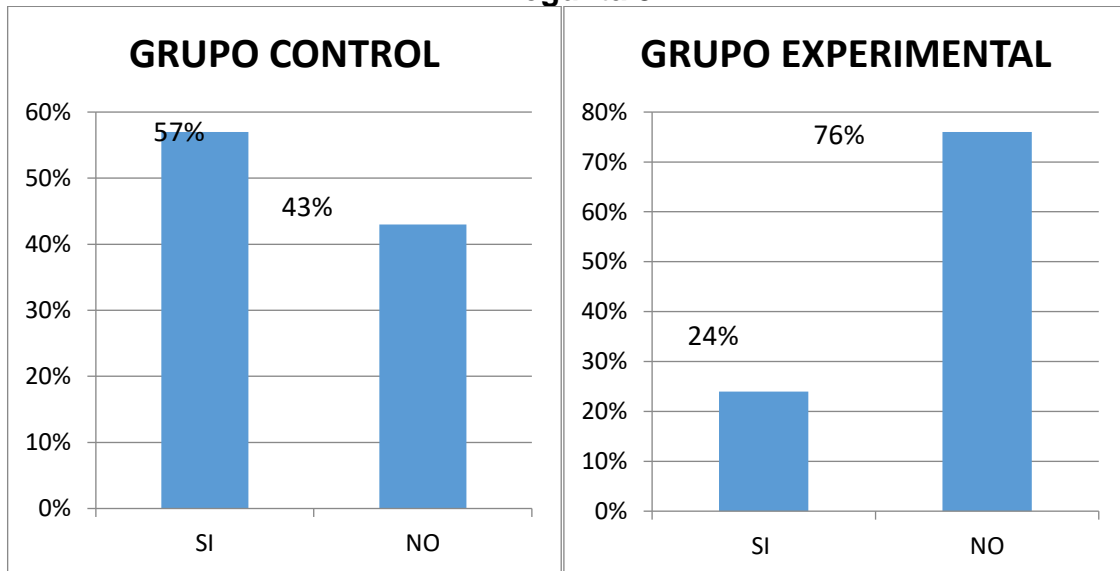
5.3.1.2.5. Pregunta 9.

TABLA N° 14
Pregunta 9

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
9.- ¿Considera Ud. que se estimula el buen desempeño de los docentes en la Unidad Educativa?	57%	43%	24%	76%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 13
Pregunta 9



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 57% de los docentes consideran que se estimula el buen desempeño de los docentes, y el 43% considera que no. En el grupo experimental, solo el 24% considera que sí frente a un 76% que considera lo contrario.

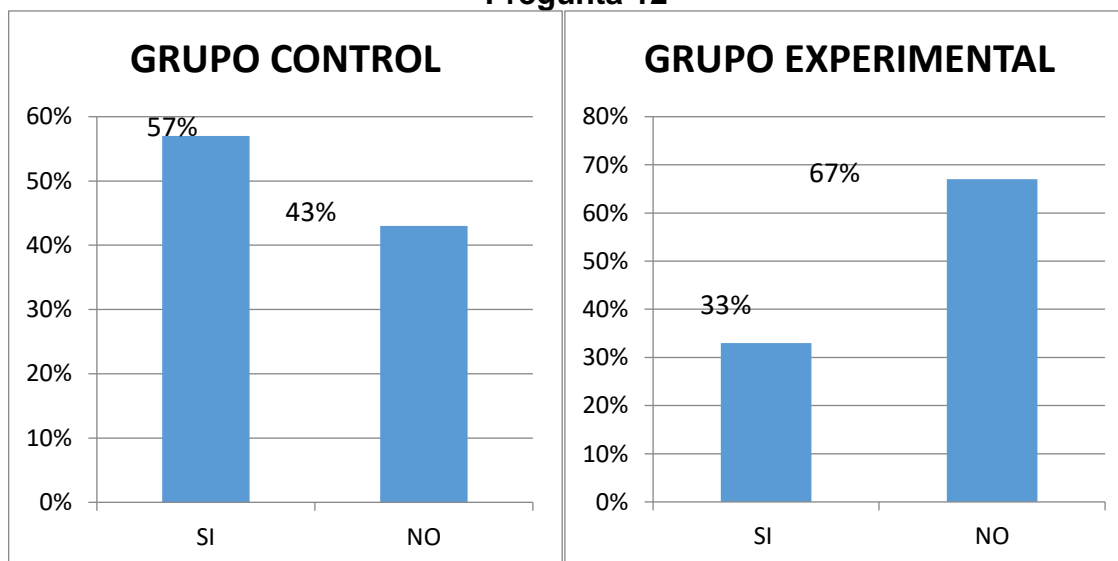
5.3.1.2.6. Pregunta 12.

TABLA N° 15
Pregunta 12

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
12.- ¿Encuentra Ud. apoyo de sus colegas en el momento de dificultad para dar solución a los problemas?	57%	43%	33%	67%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 14
Pregunta 12



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 57% de los docentes afirman que encuentran apoyo de sus colegas en momentos de dificultad para dar solución a los problemas y el 43% afirman lo contrario. En cambio, en el grupo experimental, solo el 33% afirman que si encuentran apoyo de sus colegas en el momento de dificultad frente a un 67% que afirman lo contrario.

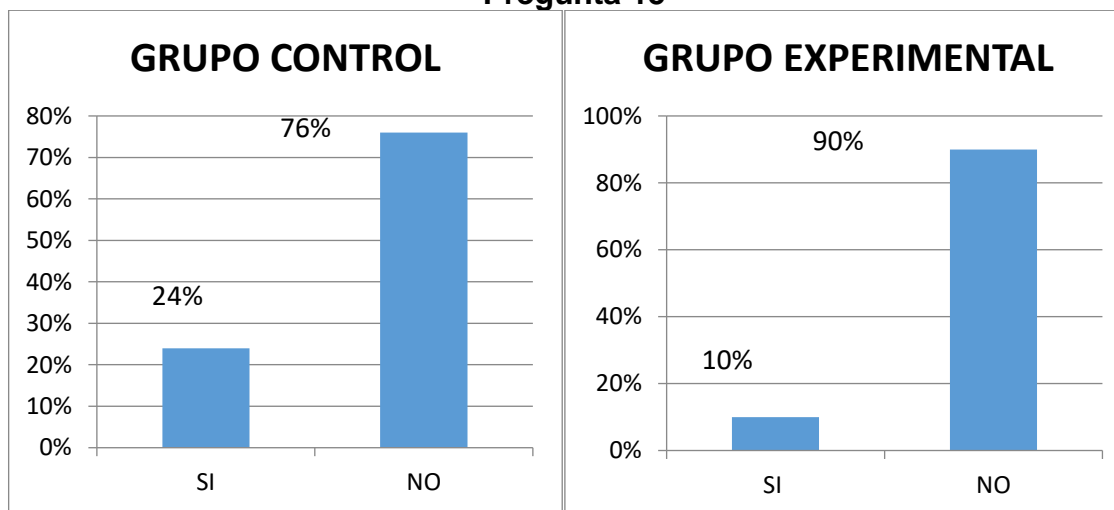
5.3.1.2.7. Pregunta 15.

TABLA N° 16
Pregunta 15

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
15. ¿Considera Ud. que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral?	24%	76%	10%	90%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 15
Pregunta 15



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la investigación, un 24% de los docentes del grupo control consideran que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral, y un 76% que están en desacuerdo. En el grupo experimental, solo un 10% de los docentes consideran que existe una adecuada provisión de equipos y un 90% de los docentes consideran lo contrario.

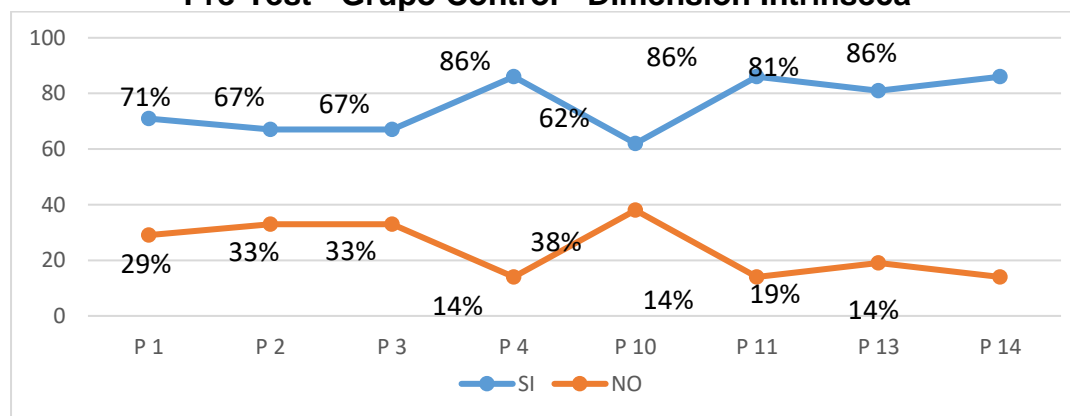
5.3.1.3. Resultado Global del Pre-Test – Grupo Control, Dimensión Intrínseca

TABLA N° 17
Pre-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca

SUJETOS	P1		P2		P3		P4		P10		P11		P13		P14	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1		1		1	
2	1		1			1		1		1		1		1		1
3	1		1		1		1		1			1	1		1	
4	1		1		1		1		1		1		1		1	
5	1		1		1			1	1		1		1		1	
6	1			1	1		1		1		1		1		1	
7	1		1		1		1		1		1			1	1	1
8		1		1	1		1		1		1		1		1	
9	1		1		1		1			1	1		1		1	
10		1		1		1		1		1	1			1		1
11	1		1		1		1			1		1	1		1	
12	1		1		1		1		1		1		1		1	
13		1		1		1		1	1		1		1		1	
14		1		1		1	1			1	1		1			1
15	1		1			1	1			1	1		1			1
16	1		1		1		1		1		1		1		1	
17	1		1		1		1		1		1		1		1	
18		1		1		1	1		1		1		1		1	
19	1		1		1		1		1		1		1		1	
20	1		1		1		1		1		1		1		1	
21		1		1		1	1			1		1		1		1
T	15	6	14	7	14	7	18	3	13	8	18	3	17	4	18	3
%	71	29	67	33	67	33	86	14	62	38	86	14	81	19	86	14

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 16
Pre-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como por ejemplo: en el ítem 1, el 71% de los docentes conocen la misión y la visión de la Unidad Educativa, en relación al 29% de los docentes que desconocen este aspecto.

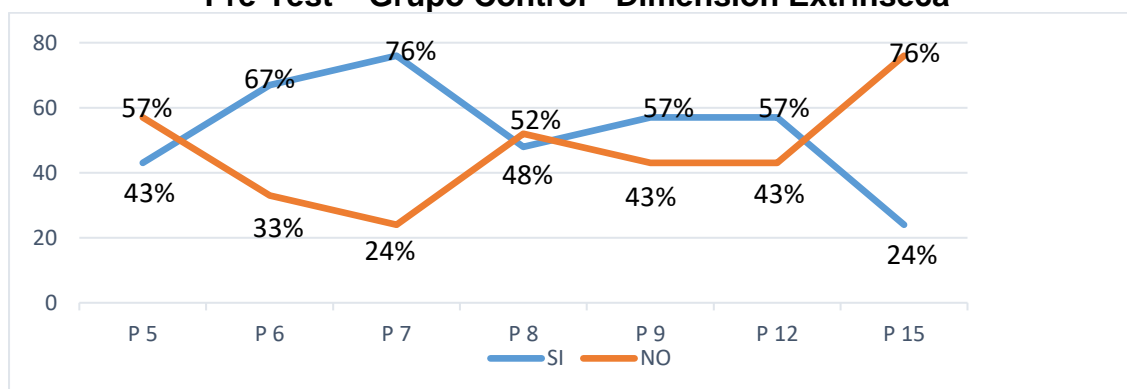
5.3.1.4. Resultado Global del Pre-Test – Grupo Control, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 18
Pre-Test – Grupo Control - Dimensión Extrínseca

SUJETOS	P5		P6		P7		P8		P9		P12		P15	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1		1	
2	1		1		1		1		1		1		1	
3		1	1			1		1		1		1		1
4		1		1	1		1		1			1		1
5	1		1		1			1		1		1		1
6		1		1	1			1		1			1	
7		1	1			1		1			1		1	
8	1		1		1			1		1		1		1
9	1		1		1			1		1		1		1
10	1		1		1		1			1		1		1
11		1		1		1		1			1		1	
12		1	1		1			1		1		1		1
13		1		1		1		1		1		1		1
14	1		1		1			1		1		1		1
15	1			1	1			1		1			1	
16		1	1		1			1		1		1		1
17	1		1		1			1		1		1		1
18		1		1	1			1		1			1	1
19		1	1		1			1		1			1	
20		1	1		1			1		1		1		1
21		1		1		1		1		1		1		1
T	9	12	14	7	16	5	10	11	12	9	12	9	5	16
%	43	57	67	33	76	24	48	52	57	43	57	43	24	76

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 17
Pre-Test – Grupo Control - Dimensión Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como por ejemplo: en el ítem 5, el 43% de los docentes consideran que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación para el desempeño laboral, en cambio, el 57% niegan este aspecto.

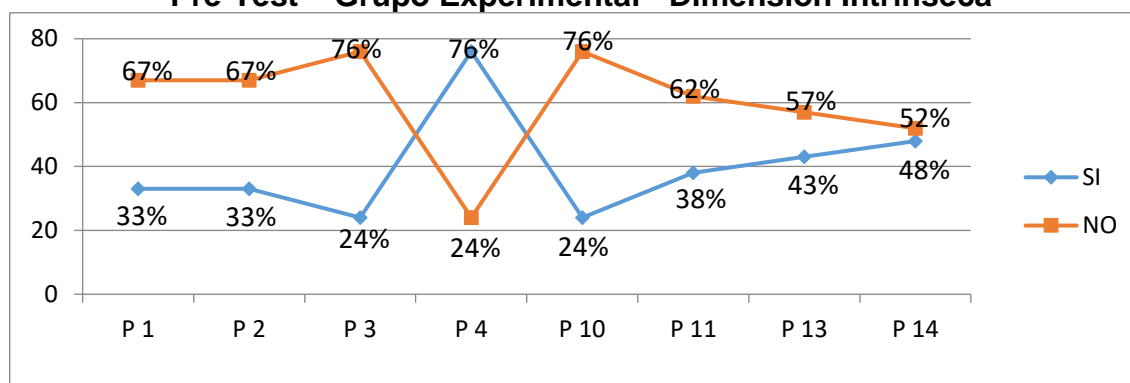
5.3.1.5. Resultado Global del Pre-Test – Grupo Experimental, Dimensión Intrínseca

TABLA N° 19
Pre-Test – Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca

SUJETOS	P1		P2		P3		P4		P10		P11		P13		P14	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1		1		1	
2		1				1	1			1		1		1	1	
3	1		1		1		1		1		1	1				1
4	1		1			1	1		1		1			1		1
5		1		1		1	1			1		1	1			1
6		1		1		1	1			1	1		1			1
7		1		1		1	1			1	1		1			1
8		1		1		1		1		1	1			1		1
9		1		1		1	1		1			1	1			1
10		1		1		1	1			1		1		1	1	
11		1		1		1	1		1		1			1	1	
12		1		1		1	1			1		1		1		1
13		1		1		1	1			1		1	1			1
14		1		1		1	1			1		1	1			1
15		1		1		1		1	1		1			1	1	
16	1		1			1		1		1		1		1	1	
17	1		1		1		1			1		1		1		1
18		1		1		1	1			1		1	1			1
19		1		1		1	1			1		1		1	1	
20	1		1		1		1		1		1			1	1	
21	1		1		1		1			1		1	1		1	
T	7	14	7	14	5	16	16	5	5	16	8	13	9	12	10	11
%	33	67	33	67	24	76	76	24	24	76	38	62	43	57	48	52

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 18
Pre-Test – Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como por ejemplo: en el ítem 1, sólo el 33% de los docentes conocen la misión y la visión de la Unidad Educativa, y la gran mayoría que es el 67% de los docentes desconocen este aspecto.

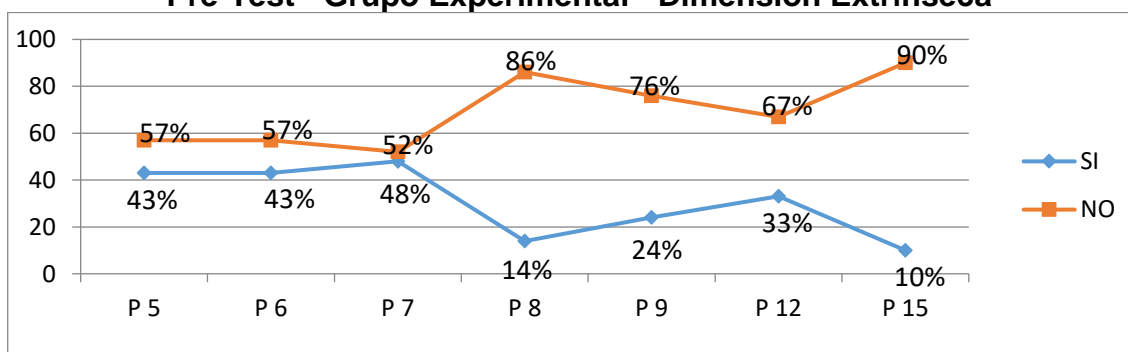
5.3.1.6. Resultado Global del Pre-Test – Grupo Experimental, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 20
Pre-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca

SUJETOS	P5		P6		P7		P8		P9		P12		P15	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1			1
2		1		1		1	1			1		1		1
3		1		1	1			1		1		1		1
4		1		1		1	1			1	1			1
5	1		1		1			1		1		1		1
6		1		1		1		1		1	1			1
7		1		1		1		1	1			1	1	
8		1	1			1		1		1		1		1
9	1			1	1			1		1		1		1
10	1		1		1			1		1		1	1	
11		1	1			1		1		1	1			1
12	1		1			1		1		1		1		1
13		1		1	1			1	1			1		1
14	1			1	1			1		1	1			1
15		1		1	1			1		1		1		1
16		1	1			1		1		1		1		1
17	1			1		1		1		1		1		1
18	1			1		1	1		1			1		1
19	1		1		1			1	1		1			1
20		1	1		1			1		1		1		1
21		1		1		1		1		1	1			1
T	9	12	9	12	10	11	3	18	5	16	7	14	2	19
%	43	57	43	57	48	52	14	86	24	76	33	67	10	90

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 19
Pre-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como por ejemplo: en el ítem 5, sólo el 43% de los docentes consideran que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación para el desempeño laboral, en cambio, el 57% niegan este aspecto.

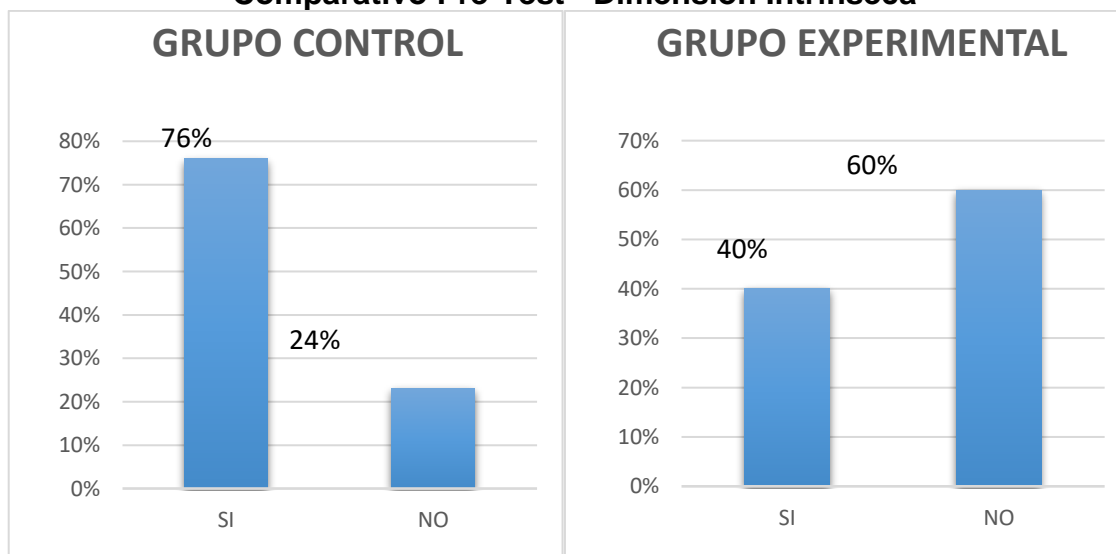
5.3.1.7. Resultado General Pre – Test, Dimensión Intrínseca

TABLA N° 21
Pre Test - Dimensión Intrínseca

PREGUNTA	G. CONTROL				G. EXPERIMENTAL							
	SI	%	NO	%	T	%	SI	%	NO	%	T	%
1.- ¿Conoce Ud. la misión y la visión de la Unidad Educativa?	15	71	6	29	21	100	7	33	14	67	21	100
2.- ¿Comparte Ud. con la misión y la visión de la Unidad Educativa?	14	67	7	33	21	100	7	33	14	67	21	100
3.- ¿Aplica Ud. la misión de la Unidad Educativa en el aula?	14	67	7	33	21	100	5	24	16	76	21	100
4.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos?	18	86	3	14	21	100	16	76	5	24	21	100
10.- ¿Considera Ud. que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral?	13	62	8	38	21	100	5	24	16	76	21	100
11.- ¿Tiene Ud. interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa?	18	86	3	14	21	100	8	38	13	62	21	100
13.- ¿Participa Ud. con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa?	17	81	4	19	21	100	9	43	12	57	21	100
14.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento?	18	86	3	14	21	100	10	48	11	52	21	100
TOTALES	127	76	41	24	168	100	67	40	101	60	168	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

GRÁFICO N° 20
Comparativo Pre-Test - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

Se observan los resultados en porcentaje respecto a los aspectos más internos de la motivación, es decir, aquella conducta que está auto regulada y surge de los intereses, necesidades y reacciones personales. Los resultados del pre-test en esta dimensión tomando en cuenta ambos grupos, las respuestas afirmativas están en un 76% en el grupo control, y solo un 40% en el grupo experimental; en tanto que en las respuestas negativas el resultado se invierte, en el grupo control un 24% y en el grupo experimental un 60%. En conclusión, en el grupo control las respuestas afirmativas están por encima de los resultados en relación al grupo experimental. Esto quiere decir, que en el grupo control los docentes que responden a situaciones motivadoras internas es mayor en relación al grupo experimental, de ahí que surge la necesidad de aplicar la estrategia.

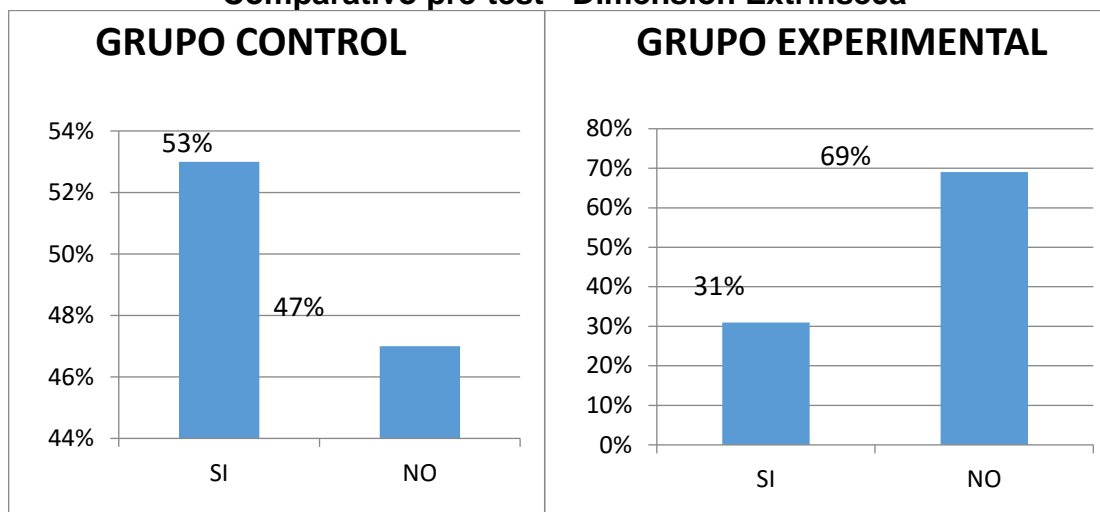
5.3.1.8. Resultado General Pre – Test, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 22
Pre Test - Dimensión Extrínseca

PREGUNTA	G. CONTROL				T	%	G. EXPERIMENTAL				T	%
	SI	%	NO	%			SI	%	NO	%		
5.- ¿Considera Ud. que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los docentes?	9	43	12	57	21	100	9	43	12	57	21	100
6.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente?	14	67	7	33	21	100	9	43	12	57	21	100
7.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	16	76	5	24	21	100	10	48	11	52	21	100
8.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada?	10	48	11	52	21	100	3	14	18	86	21	100
9.- ¿Considera Ud. que se estimula el buen desempeño de los docentes en la Unidad Educativa?	12	57	9	43	21	100	5	24	16	76	21	100
12.- ¿Encuentra Ud. apoyo de sus colegas en el momento de dificultad para dar solución a los problemas?	12	57	9	43	21	100	7	33	14	67	21	100
15.- ¿Considera Ud. que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral?	5	24	16	76	21	100	2	10	19	90	21	100
TOTALES	78	53	69	47	147	100	45	31	102	69	147	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

GRÁFICO N° 21
Comparativo pre-test - Dimensión Extrínseca



Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

Se observan los resultados en porcentaje respecto a los aspectos externos de la motivación, es decir, aquella conducta que proviene de fuentes ambientales externas (las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona- Reeve, 1994, p.22). Los resultados del pre-test en esta dimensión tomando en cuenta ambos grupos son las siguientes: las respuestas afirmativas están en un 53% en el grupo control, y solo un 31% en el grupo experimental; en tanto que las respuestas negativas en el grupo control es de 47% y en el grupo experimental asciende a un 69%. En conclusión, al igual que en la dimensión intrínseca, en este caso, los docentes que responden a situaciones motivadoras externas en el grupo control están por encima de los resultados en relación al grupo experimental, por lo mismo se da la necesidad de aplicar la estrategia.

5.3.2. Resultado Post – Test

5.3.2.1. Resultados por pregunta del Post-Test, Dimensión Intrínseca

5.3.2.1.1. Pregunta 1.

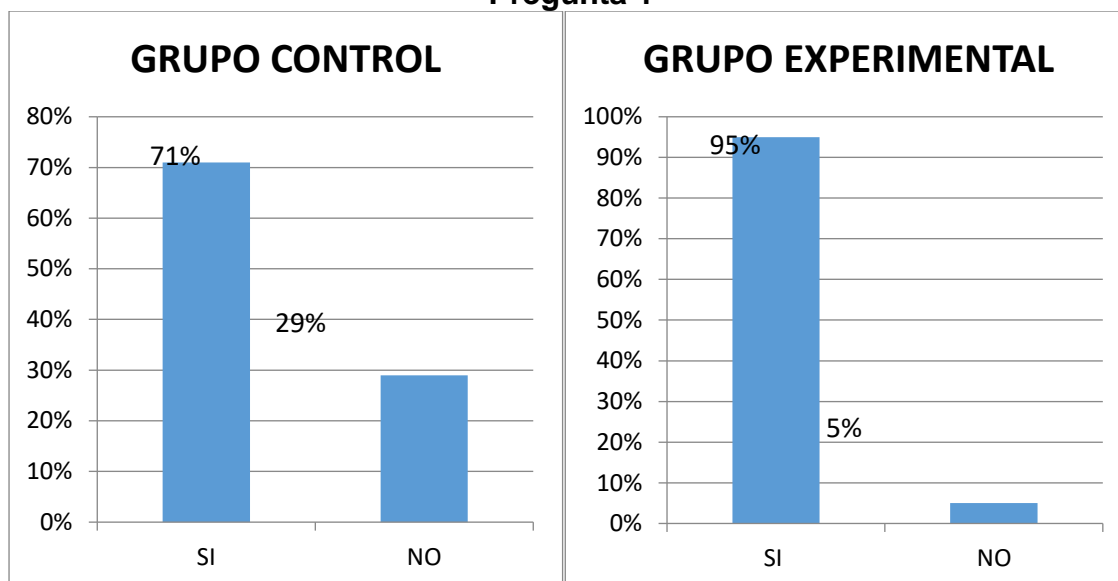
Una vez aplicados la estrategia en el grupo experimental se obtienen los siguientes resultados:

TABLA N° 23
Pregunta 1

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
1.- ¿Conoce Ud. la misión y la visión de la Unidad Educativa?	71%	29%	95%	5%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 22
Pregunta 1



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, en el grupo control se mantiene con el 71% de los docentes que afirman conocer la misión y la visión de la Unidad Educativa y sólo el 29% desconocen este aspecto. En cambio, en el grupo donde se ha aplicado la estrategia los resultados se ha invertido en relación al pre-test donde la gran mayoría, es decir, el 95% de los docentes conocen la misión y la visión de la Unidad Educativa y solo un 5% desconocen, pues, en el taller se socializó y se reflexionó al respecto de la misión y la visión de la Unidad Educativa ya que es un aspecto muy importante.

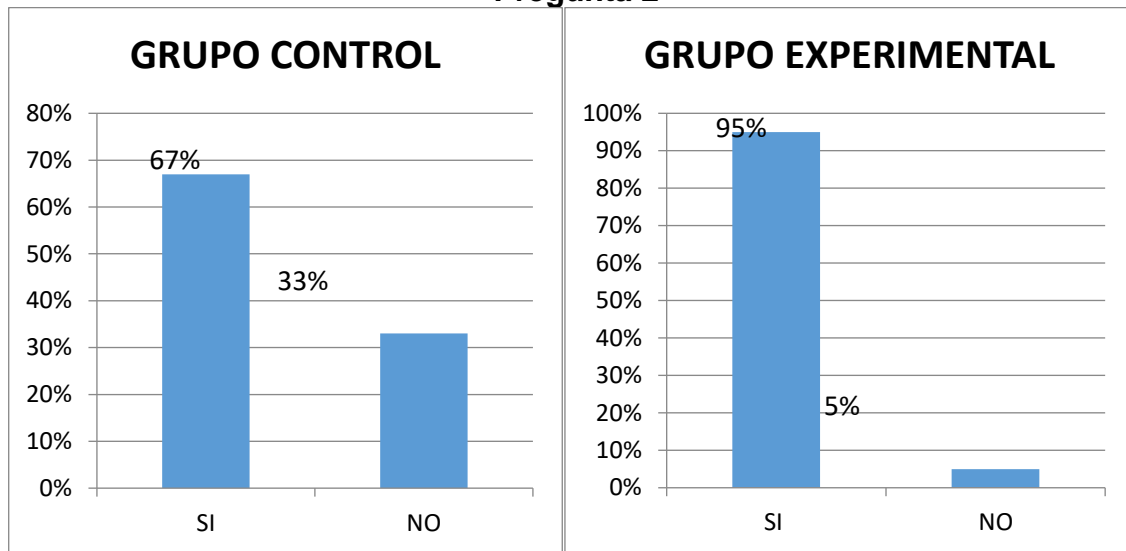
5.3.2.1.2. Pregunta 2.

TABLA N° 24
Pregunta 2

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
2.- ¿Comparte Ud. con la misión y la visión de la Unidad Educativa?	67%	33%	95%	5%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 23
Pregunta 2



Fuente: Elaboración propia

Al igual que en el anterior resultado se coinciden con los mismos resultados en el grupo control, con el 67% de los docentes que comparten con la misión y la visión de la Unidad Educativa, frente a un 33% que no comparten con este importante aspecto. En el grupo experimental también se coinciden con el mismo resultado del anterior, es decir, con el 95 % de los docentes que comparten la misión y la visión de la Unidad Educativa y solo el 5% que están en desacuerdo, es decir, que al igual que en anterior aspecto, se elevó el porcentaje de respuestas afirmativas una vez aplicado el taller, por tanto la estrategia ha sido efectivo y relevante.

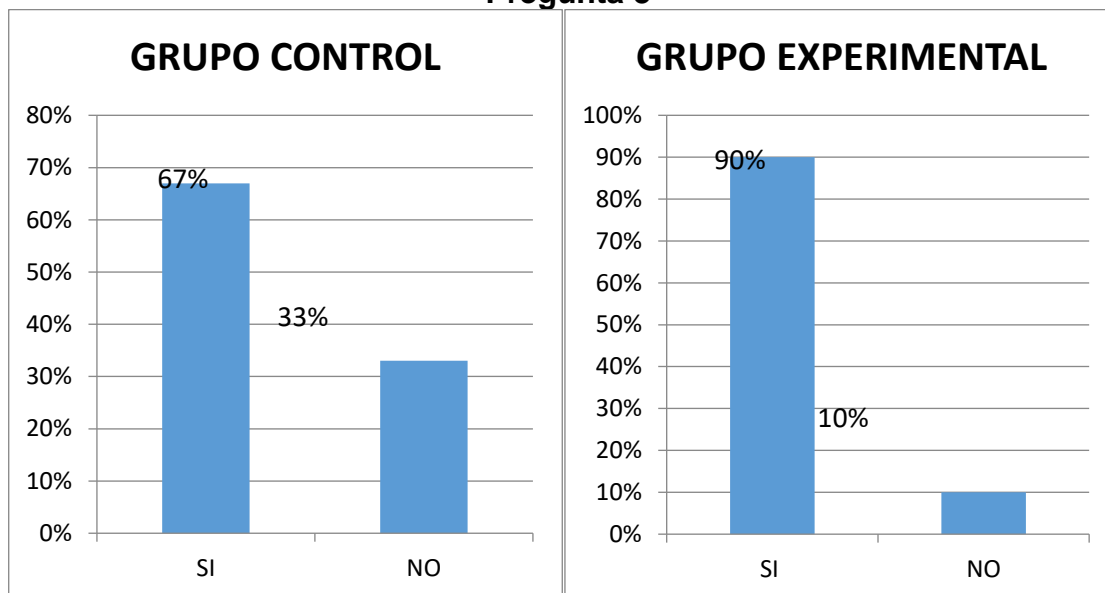
5.3.2.1.3. Pregunta 3.

TABLA N° 25
Pregunta 3

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
3.- ¿Aplica Ud. la misión de la Unidad Educativa en el aula?	67%	33%	90%	10%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 24
Pregunta 3



Fuente: Elaboración propia

En el primer grupo, con respecto a la aplicación de la misión y la visión de la Unidad Educativa en el aula, se mantienen los porcentajes de 67% y de 33% respectivamente. En el grupo experimental, como resultado de la aplicación de la estrategia del taller de motivación también elevaron los porcentajes en un 90% de los docentes que aplican la misión y la visión en el trabajo en aula, y sólo un 10% que no ponen en la práctica este aspecto.

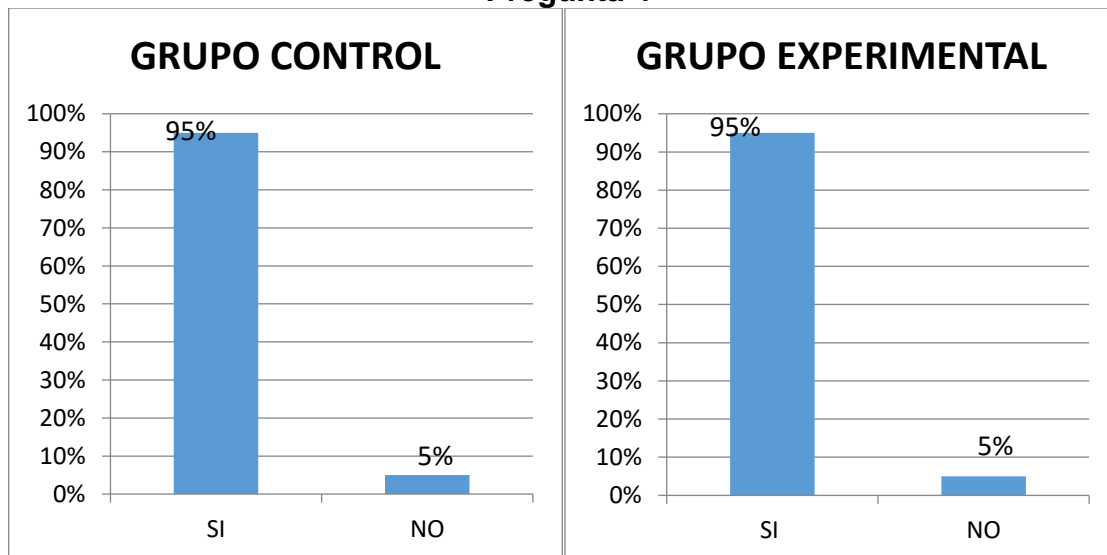
5.3.2.1.4. Pregunta 4.

TABLA N° 26
Pregunta 4

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
4.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos?	95%	5%	95%	5%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 25
Pregunta 4



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, coinciden los resultados en ambos grupos, donde el 95% de los docentes del grupo control considera que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos y solo un 5% considera lo contrario. El resultado es efectivo en la aplicación de la estrategia pues se elevó bastante en el grupo experimental.

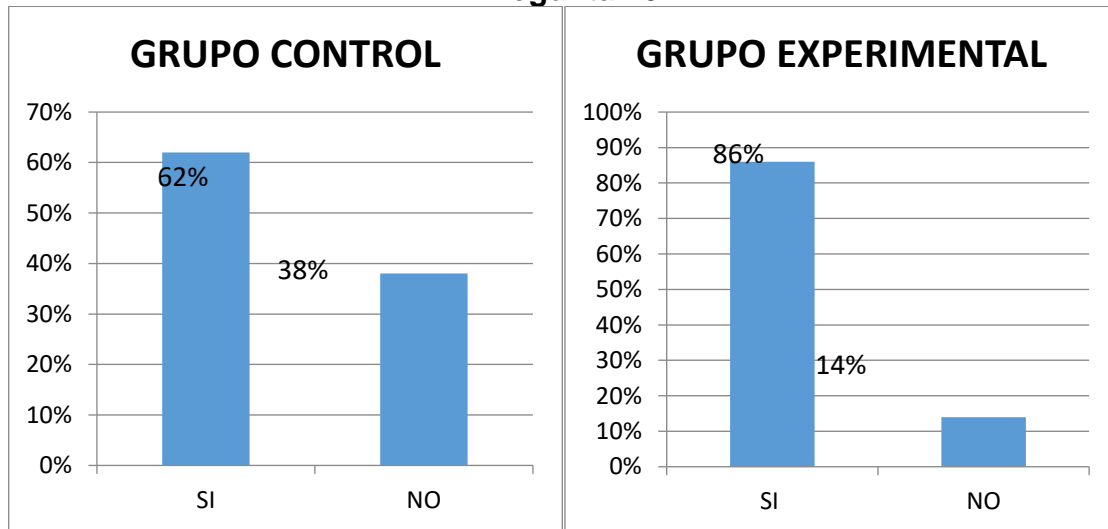
5.3.2.1.5. Pregunta 10.

TABLA N° 27
Pregunta 10

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
10.- ¿Considera Ud. que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral?	62%	38%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 26
Pregunta 10



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación en esta pregunta, en el grupo control se mantiene el porcentaje con respecto al pre-test con el 62% de los docentes que consideran que sí existe motivación durante su desempeño laboral frente a un 38% de los docentes niegan este aspecto importante. En el grupo experimental elevó bastante el porcentaje, un 86% de los docentes están de acuerdo con esta afirmación, y solo un 14% que niegan este aspecto, lo que significa también un resultado óptimo de la aplicación de la estrategia.

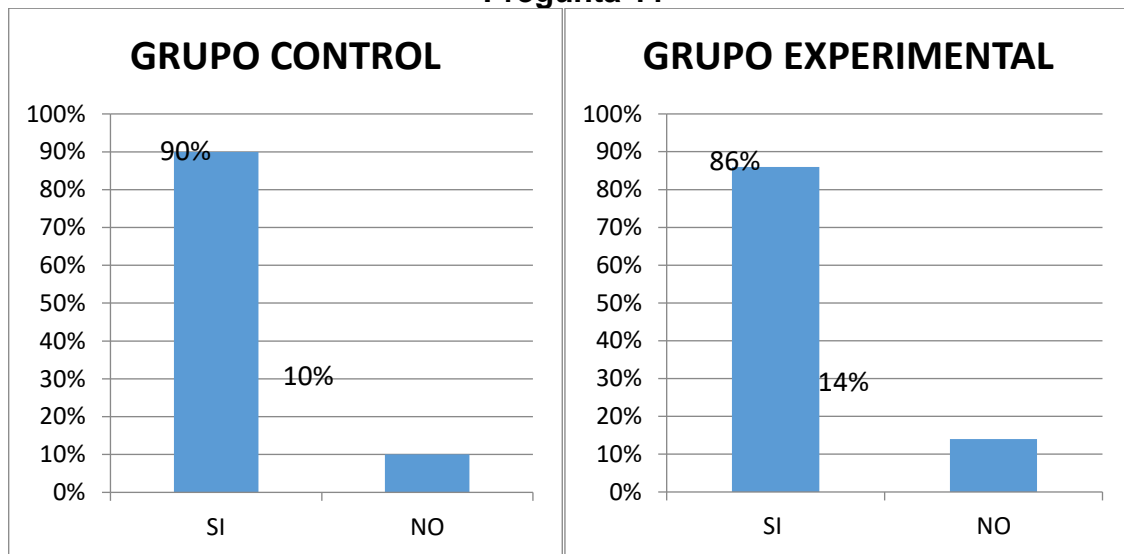
5.3.2.1.6. Pregunta 11.

TABLA N° 28
Pregunta 11

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
11.- ¿Tiene Ud. interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa?	90%	10%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 27
Pregunta 11



Fuente: Elaboración propia

En la aplicación de la estrategia, el 90% de docentes del grupo control afirman tener interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa frente a un 10% que afirman lo contrario. En este grupo hubo una diferencia del 4% de diferencia con respecto a los resultados del pre-test. En el grupo experimental, el 86% de los docentes tienen interés en resolver conflictos frente a solo el 14% que no tienen interés por resolverlos.

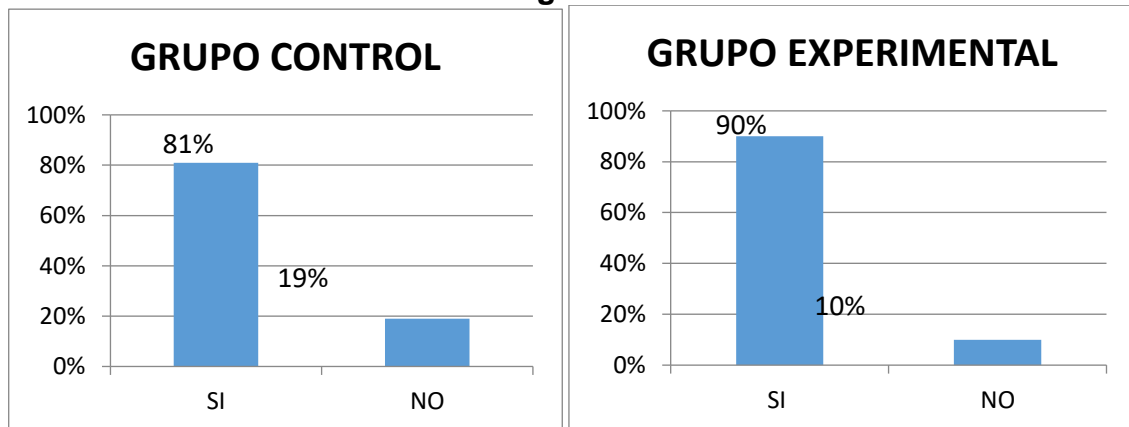
5.3.2.1.7. Pregunta 13.

TABLA N° 29
Pregunta 13

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
13.- ¿Participa Ud. con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa?	81%	19%	90%	10%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 28
Pregunta 13



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 81% de los docentes, del grupo control, afirman que participan con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa y el 19% no toman interés en participar de estas actividades. En el grupo experimental, elevó el porcentaje en relación al pre-test a un 90% de los docentes que sí tienen interés y sólo el 10% que afirman no tener interés.

Los argumentos en esta pregunta, afirman que uno participa con voluntad cuando las cosas no son presionadas, debe animar y motivar a la participación para que uno lo haga con plena voluntad. Muchas veces no se participa porque chocan

algunos horarios en el momento de los eventos, o porque no están dentro el horario de trabajo o turno correspondiente.

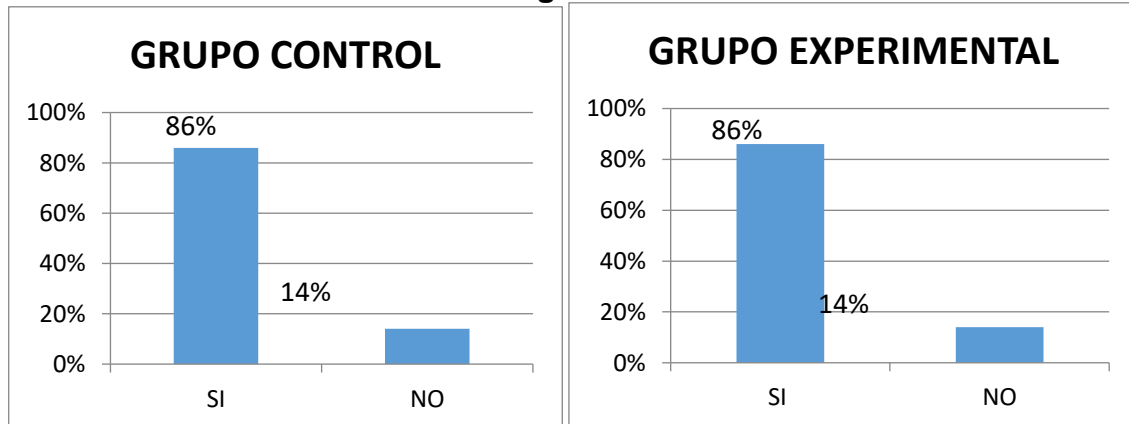
5.3.2.1.8. Pregunta 14.

TABLA Nº 30
Pregunta 14

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
14.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento?	86%	14%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 29
Pregunta 14



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, el 86% de los docentes consideran que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento, y sólo el 14% niegan este aspecto, es decir, coinciden con los resultados del pre-test. En el grupo experimental, el 86% de los docentes afirman que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral y sólo el 14% afirman lo contrario, también ha sido efectiva la aplicación de la estrategia.

5.3.2.2. Resultados por pregunta del Post-Test, Dimensión Extrínseca

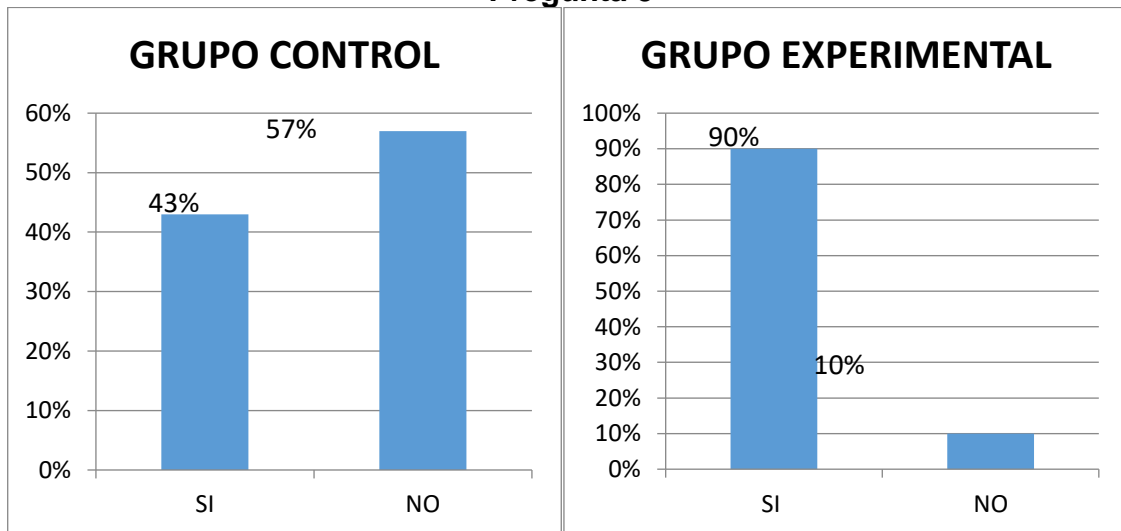
5.3.2.2.1. Pregunta 5.

TABLA N° 31
Pregunta 5

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
5.- ¿Considera Ud. que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los docentes?	43%	57%	90%	10%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 30
Pregunta 5



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la investigación, el 43 % de los docentes del grupo control, consideran que los sueldos y salarios **no** son la fuente principal de motivación de los docentes y el 57% afirman lo contrario, son los mismos datos del pre-test. En el grupo experimental, elevó bastante el porcentaje a un 90% de los docentes que consideran que los sueldos y salarios no son sean la fuente principal de motivación y solo el 10% afirman lo contrario.

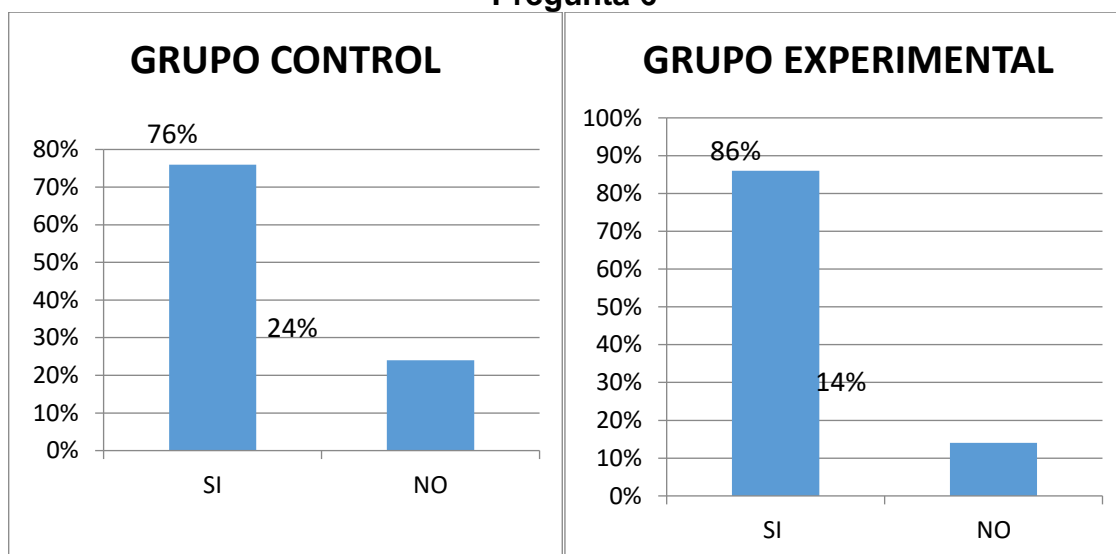
5.3.2.2.2. Pregunta 6.

TABLA N° 32
Pregunta 6

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
6.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente?	76%	24%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 31
Pregunta 6



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, el 76% de los docentes del grupo control consideran que la motivación laboral debe ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente frente a un 24% de los docentes que consideran lo contrario. En el grupo experimental donde se aplicó la estrategia, se elevó a un 86% de los docentes que consideran que la motivación laboral debe ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente y solo un 14% de los docentes consideran lo contrario.

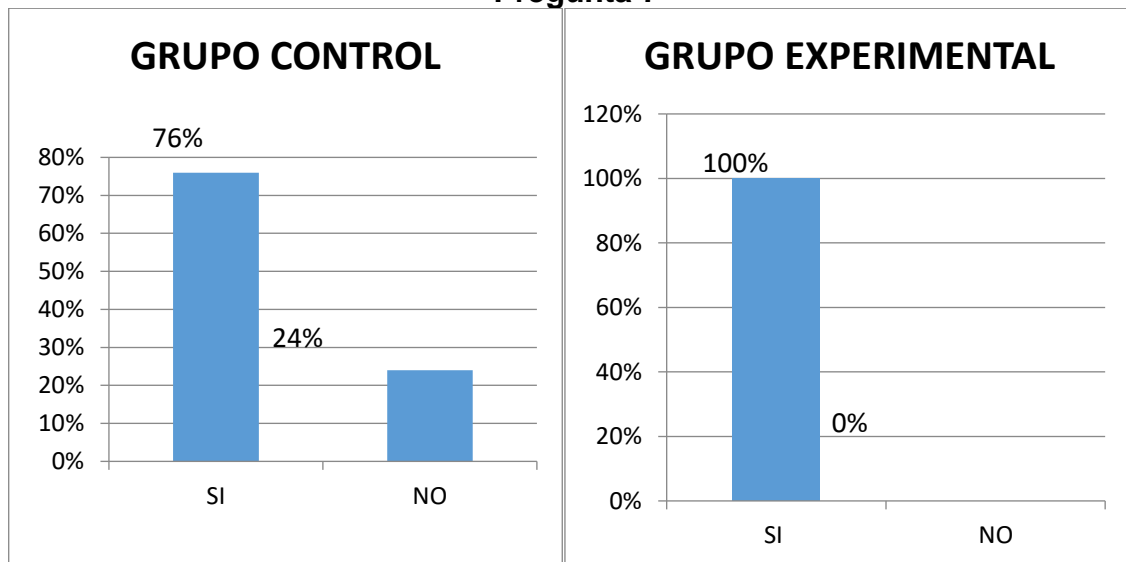
5.3.2.2.3. Pregunta 7.

TABLA N° 33
Pregunta 7

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
7.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	76%	24%	100%	0%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 32
Pregunta 7



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la investigación, en el grupo control, el 76% de los docentes consideran que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes, y un 24% no están de acuerdo, son los mismos datos del pre-test. Mientras que en el grupo experimental, con la aplicación de la estrategia elevó el porcentaje de un 48% a un 100% de los docentes que consideran que sí es importante la motivación laboral para la satisfacción laboral.

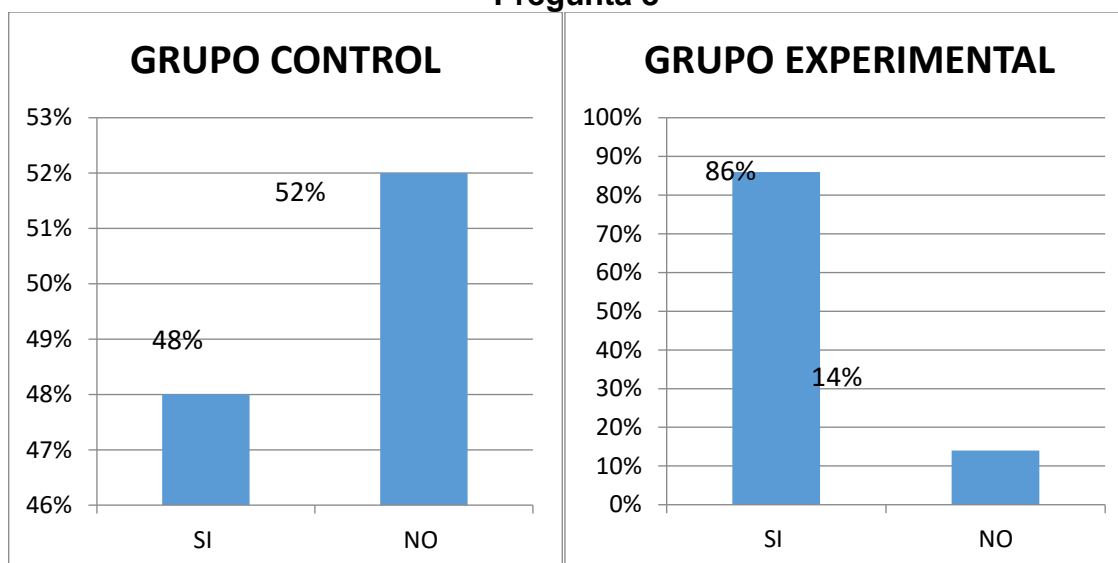
5.3.2.2.4. Pregunta 8.

TABLA N° 34
Pregunta 8

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
8.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada?	48%	52%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 33
Pregunta 8



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, al igual que en pre-test, el 48% de los docentes consideran que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada, y el 52% afirman lo contrario. En el grupo donde se aplicó la estrategia, aumentó el nivel en relación a los resultados del pre-test de un 14% a un 86% de los docentes que afirman estar de acuerdo y solo un 14% consideran que la motivación laboral que reciben de la comunidad educativa no es adecuada. Otros afirman que es

relativo, a veces sí y a veces no, y por sobre todo se recibe ingratitud por parte de la comunidad, el trabajo en su mayoría no es valorado.

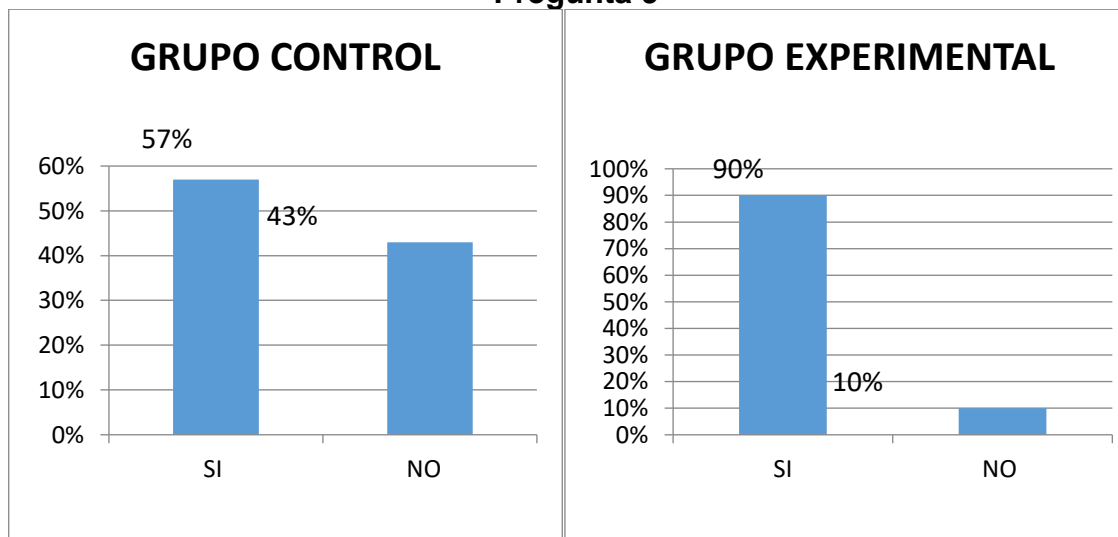
5.3.2.2.5. Pregunta 9.

TABLA Nº 35
Pregunta 9

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
9.- ¿Considera Ud. que se estimula el buen desempeño de los docentes en la Unidad Educativa?	57%	43%	90%	10%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO Nº 34
Pregunta 9



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, al igual que los resultados del pre-test un 57% de los docentes consideran que **sí** se estimula el buen desempeño de los docentes, y el 43% restante consideran que **no**. En el grupo experimental, elevó bastante con la aplicación de la estrategia, de un 24% a un 90% que consideran que **sí** se estimula el buen desempeño de los docentes frente a solo un 10% que consideran lo contrario.

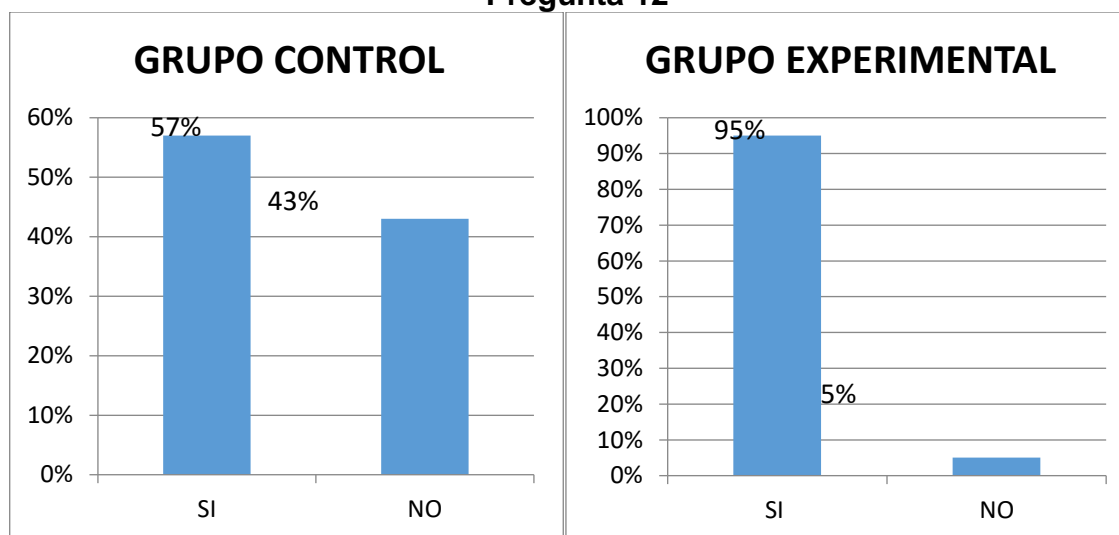
5.3.2.2.6. Pregunta 12.

TABLA N° 36
Pregunta 12

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
12.- ¿Encuentra Ud. apoyo de sus colegas en el momento de dificultad para dar solución a los problemas?	57%	43%	95%	5%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 35
Pregunta 12



Fuente: Elaboración propia

En el grupo control, coinciden los resultados con respecto al pre-test en un 57% de los docentes que afirman que encuentran apoyo de sus colegas en momentos de dificultad para dar solución a los problemas y un 43% afirman lo contrario. En el grupo experimental, con la aplicación de la estrategia sube a un 95% que afirman que si encuentran apoyo de sus colegas en el momento de dificultad frente a solo un 5% que afirman lo contrario.

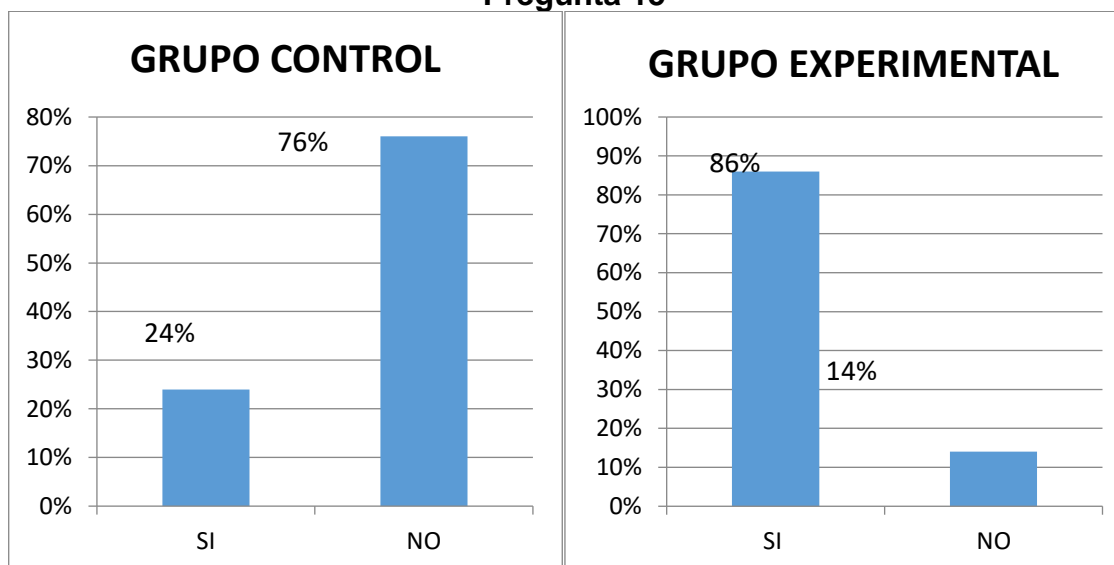
5.3.2.2.7. Pregunta 15.

TABLA N° 37
Pregunta 15

PREGUNTA	GRUPO CONTROL		GRUPO EXPERIMENTAL	
	SI	NO	SI	NO
15. ¿Considera Ud. que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral?	24%	76%	86%	14%
TOTAL	100%		100%	

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 36
Pregunta 15



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en el grupo control, al igual que los resultados del pre-test, el 24% de los docentes consideran que sí existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que facilitan contar con una satisfacción laboral, y un 76% que rechazan esta afirmación. En el grupo experimental, se incrementa este resultado de un 10% a 86% que consideran que sí, y solo el 95 % afirman lo contrario.

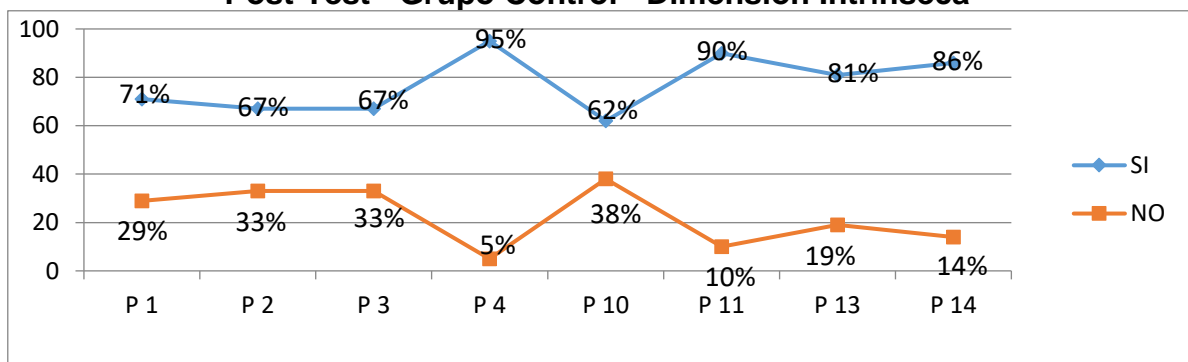
5.3.2.3. Resultado Global del Post-Test – Grupo Control, Dimensión Intrínseca

TABLA N° 38
Post-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca

SUJETOS	P1		P2		P3		P4		P10		P11		P13		P14	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1		1		1	
2		1		1		1		1		1		1		1		1
3	1			1	1		1			1	1		1		1	
4	1			1		1		1			1		1		1	
5		1	1		1		1			1	1		1			1
6	1		1		1		1			1	1		1		1	
7	1			1		1		1		1			1		1	
8	1		1			1		1			1	1		1		1
9	1		1		1		1		1		1		1			1
10		1	1		1		1		1		1			1	1	
11		1		1		1		1		1		1		1		1
12	1		1		1		1			1	1			1	1	
13		1		1	1		1		1		1		1		1	
14	1		1		1		1			1	1		1		1	
15	1		1			1		1		1			1		1	
16	1		1		1		1		1		1			1	1	
17	1		1		1		1		1		1		1		1	
18		1	1		1		1		1		1		1		1	
19	1			1	1		1			1	1		1		1	
20	1		1			1		1		1			1			1
21	1		1		1		1		1		1		1		1	
T	15	6	14	7	14	7	20	1	13	8	19	2	17	4	18	3
%	71	29	67	33	67	33	95	5	62	38	90	10	81	19	86	14

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 37
Post-Test - Grupo Control - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como ejemplo: en el ítem 4, el 95% de los docentes consideran que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos, y sólo un 5% niegan esta aseveración

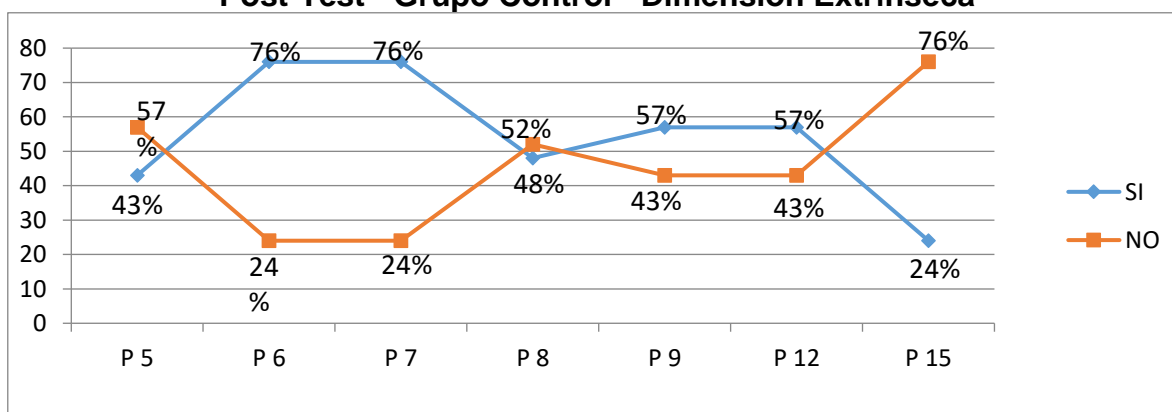
5.3.2.4. Resultado Global del Post-Test – Grupo Control, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 39
Post-Test - Grupo Control - Dimensión Extrínseca

SUJETOS	P5		P6		P7		P8		P9		P12		P15	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1		1		1		1		1		1		1		1
2		1	1		1		1		1		1			1
3		1	1		1		1		1		1		1	1
4		1	1		1		1		1		1		1	1
5	1			1	1		1		1		1		1	1
6	1		1		1		1		1		1		1	1
7		1		1		1		1		1		1		1
8	1		1		1		1		1		1		1	1
9	1		1		1		1		1		1		1	1
10		1	1			1	1		1		1		1	1
11		1	1			1	1		1		1		1	1
12	1		1		1		1		1		1			1
13		1	1			1	1		1			1		1
14		1		1	1			1	1			1		1
15	1		1		1			1	1		1			1
16		1		1	1			1	1		1			1
17		1	1		1			1	1		1			1
18	1		1		1		1		1		1			1
19		1	1		1		1		1			1		1
20	1		1		1		1		1			1		1
21	1		1		1		1		1		1		1	1
T	9	12	16	5	16	5	10	11	12	9	12	9	5	16
%	43	57	76	24	76	24	48	52	57	43	57	43	24	76

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 38
Post-Test - Grupo Control - Dimensión Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como ejemplo: en el ítem 5, al igual que en el pre-test, el 43% de los docentes consideran que los sueldos y salarios no son la fuente principal de

motivación para el desempeño laboral, en relación al 57% que consideran lo contrario.

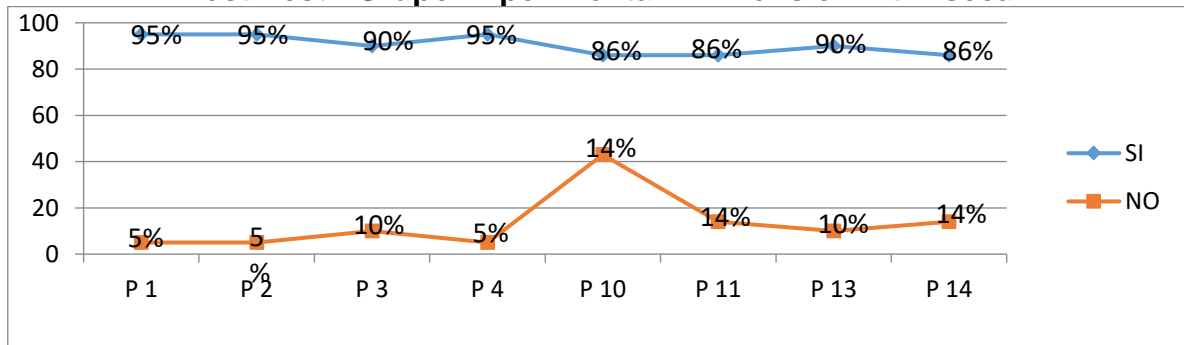
5.3.2.5. Resultado Global del Post-Test – Grupo Experimental, Dimensión Intrínseca

TABLA N° 40
Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca

SUJETOS	P1		P2		P3		P4		P10		P11		P13		P14	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1		1		1	
2	1		1		1		1		1		1		1		1	
3		1	1		1		1		1		1		1		1	
4	1		1			1	1		1		1		1		1	
5	1		1		1		1		1			1	1		1	
6	1		1		1		1		1		1		1		1	
7	1		1		1		1			1	1		1		1	
8	1		1		1		1		1		1			1		1
9	1		1		1		1		1		1		1		1	
10	1		1		1		1		1		1		1		1	
11	1		1		1		1		1		1		1		1	
12	1			1		1	1		1		1		1		1	
13	1		1		1		1		1		1			1		1
14	1		1		1		1		1		1		1		1	
15	1		1		1		1			1	1		1			1
16	1		1		1		1		1		1		1		1	
17	1		1		1		1		1		1		1		1	
18	1		1		1			1	1	1	1		1		1	
19	1		1		1		1		1			1	1		1	
20	1		1		1		1		1		1		1		1	
21	1		1		1		1		1		1		1		1	
T	20	1	20	1	19	2	20	1	18	3	18	3	19	2	18	3
%	95	5	95	5	90	10	95	5	86	14	86	14	90	10	86	14

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 39
Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Como ejemplo: en el ítem 4, el 95% de los docentes consideran que

la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos, y sólo un 5% consideran lo contrario.

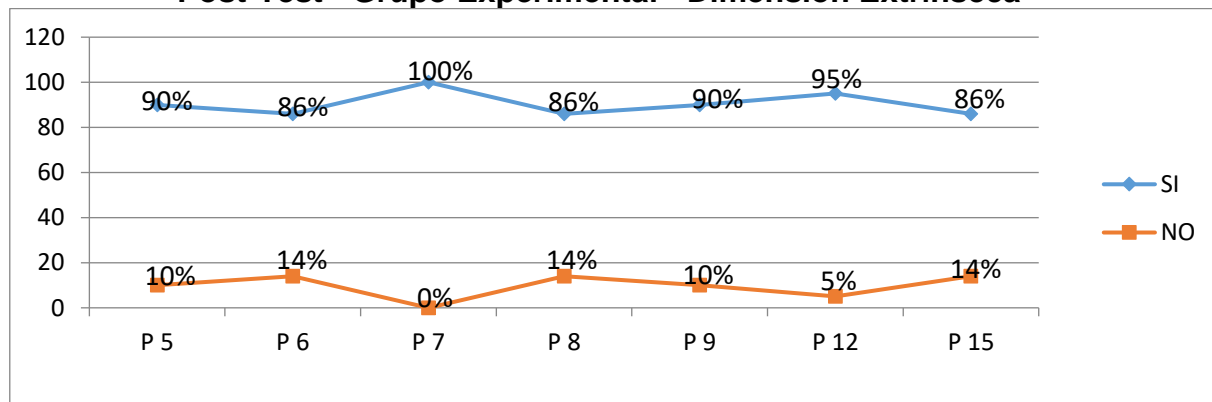
5.3.2.6. Resultado Global del Post-Test – Grupo Experimental, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 41
Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca

SUJETOS	P5		P6		P7		P8		P9		P12		P15	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	1		1		1		1		1		1			1
2	1			1	1		1			1		1		
3	1		1		1		1		1		1		1	
4	1		1		1		1		1		1		1	
5	1		1		1		1		1		1		1	
6	1			1	1		1		1		1		1	
7		1		1	1			1	1		1		1	
8	1		1		1		1		1		1		1	
9	1		1		1			1	1		1		1	
10	1		1		1		1		1		1			1
11	1		1		1		1		1		1			1
12	1		1		1		1		1		1		1	
13	1		1		1		1		1		1		1	
14	1		1		1		1		1		1		1	
15	1		1		1		1		1		1		1	
16	1		1		1		1			1	1		1	
17		1	1		1		1		1		1		1	
18	1		1		1		1		1		1		1	
19	1		1		1		1		1		1		1	
20	1		1		1		1			1		1	1	
21	1		1		1			1	1		1		1	
T	19	2	18	3	21	0	18	3	19	2	20	1	18	3
%	90	10	86	14	100	0	86	14	90	10	95	5	86	14

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 40
Post-Test - Grupo Experimental - Dimensión Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Resultados del pre-test en relación a los ítems, porcentaje de respuestas SI y de respuestas NO. Ejemplo: en el ítem 5, el 90% de los docentes consideran que los

sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación para el desempeño laboral, en cambio, el 10% de los docentes consideran lo contrario.

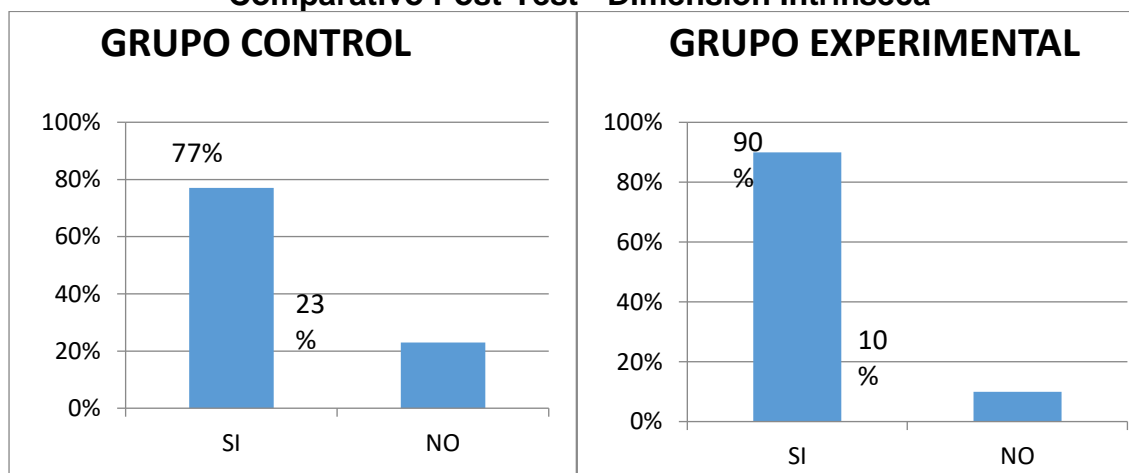
5.3.2.7. Resultado General Post – Test, Dimensión Intrínseca

TABLA Nº 42
Post Test - Dimensión Intrínseca

PREGUNTA	G. CONTROL				T	%	G. EXPERIMENTAL				T	%
	SI	%	NO	%			SI	%	NO	%		
1.- ¿Conoce Ud. la misión y la visión de la Unidad Educativa?	15	71	6	29	21	100	20	95	1	5	21	100
2.- ¿Comparte Ud. con la misión y la visión de la Unidad Educativa?	14	67	7	33	21	100	20	95	1	5	21	100
3.- ¿Aplica Ud. la misión de la Unidad Educativa en el aula?	14	67	7	33	21	100	19	90	2	10	21	100
4.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos?	20	95	1	5	21	100	20	95	1	5	21	100
10.- ¿Considera Ud. que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral?	13	62	8	38	21	100	18	86	3	14	21	100
11.- ¿Tiene Ud. interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa?	19	90	2	10	21	100	18	86	3	14	21	100
13.- ¿Participa Ud. con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa?	17	81	4	19	21	100	19	90	2	10	21	100
14.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento?	18	86	3	14	21	100	18	86	3	14	21	100
TOTALES	130	77	38	23	168	100	152	90	16	10	168	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

GRÁFICO Nº 41
Comparativo Post-Test - Dimensión Intrínseca



Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

Se observan los resultados en porcentaje respecto a los aspectos más internos de la motivación. Los resultados del pre-test en esta dimensión tomando en cuenta ambos grupos, las respuestas afirmativas están en un 77% en el grupo control, y un 90% en el grupo experimental; en tanto que las respuestas negativas es menor en ambos grupos, un 23% en el grupo control y solo un 10% en el grupo experimental. En conclusión, en ambos grupos las respuestas afirmativas están por encima de las respuestas negativas, esto quiere decir, que gran parte de los docentes responden a situaciones motivadoras que parten del interés y necesidad de las mismas personas, por tanto ha sido efectivo la aplicación del taller en grupo experimental.

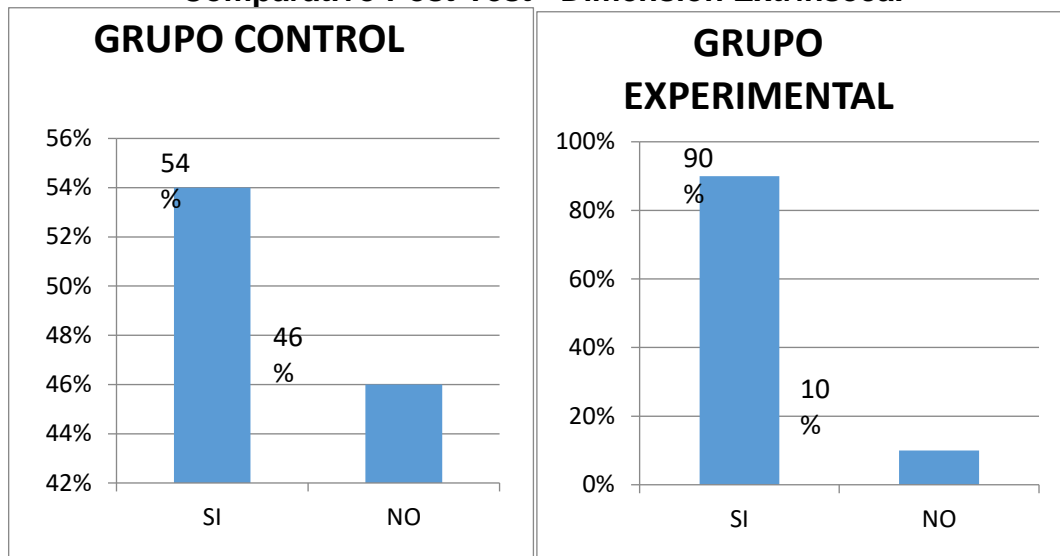
5.3.2.8. Resultado General Post – Test, Dimensión Extrínseca

TABLA N° 43
Post-Test - Dimensión Extrínseca

PREGUNTA	G. CONTROL				T	%	G. EXPERIMENTAL				T	%
	SI	%	NO	%			SI	%	NO	%		
5.- ¿Considera Ud. que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los docentes?	9	43	12	57	21	100	19	90	2	10	21	100
6.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente?	16	6	5	24	21	100	18	86	3	14	21	100
7.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?	16	76	5	24	21	100	21	100	0	0	21	100
8.- ¿Considera Ud. que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada?	10	48	11	52	21	100	18	86	3	14	21	100
9.- ¿Considera Ud. que se estimula el buen desempeño de los docentes en la Unidad Educativa?	12	57	9	43	21	100	19	90	2	10	21	100
12.- ¿Encuentra Ud. apoyo de sus colegas en el momento de dificultad para dar solución a los problemas?	12	57	9	43	21	100	20	95	1	5	21	100
15. ¿Considera Ud. que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral?	5	24	16	76	21	100	18	86	3	14	21	100
TOTALES	80	54	67	46	147	100	133	90	14	10	147	100

Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

GRÁFICO N° 42
Comparativo Post-Test - Dimensión Extrínseca.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados obtenidos

Se observan los resultados en porcentajes respecto a los aspectos externos de la motivación, es decir, aquella conducta que proviene de fuentes ambientales externas. Los resultados del post-test en esta dimensión tomando en cuenta ambos grupos son las siguientes: las respuestas afirmativas están en un 54% en el grupo control y en un 90% en el grupo experimental; en tanto que, en las respuestas negativas los resultados son menor en ambos grupos, un 46% en el grupo control y solo un 10% en el grupo experimental.

CAPÍTULO VI

COCLUSIONES Y **RECOMENDACIONES**

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

A continuación, se presentan las conclusiones a la que se llegó en la presente investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determina las siguientes conclusiones:

Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son la falta de un compromiso con la institución donde se desempeñan como maestros y maestras, este aspecto se puede denotar en los resultados del cuestionario aplicado, en cuanto al desconocimiento de la misión y la visión de la Unidad Educativa.

Por ello es que se puede concluir que entre las causas principales que afectan el desempeño laboral en los maestros y maestras de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima” están desarrolladas de acuerdo a cada objetivo específico planteado, interpretado de la siguiente manera:

Con respecto al primer objetivo específico, se puede mencionar que una vez aplicado el cuestionario en la que se evaluaron los factores motivacionales internos y externos que afectan de una forma u otra forma el desempeño laboral y que conllevan a la desmotivación de los maestros y maestras, se denota que se carece de estrategias para mantener motivado al plantel docente, esto se comprobó a través de la observación directa con la cual se apreciaron los aspectos buenos, regulares y malos asociados con los factores que pueden generar el desinterés del personal en el cumplimiento de sus deberes.

Otro aspecto que se puede apreciar a partir de los resultados es que el plantel evaluado no se siente motivado en el desempeño de sus funciones, aunque se debiera considerar que la motivación laboral es fundamental para que la Unidad Educativa logre sus objetivos planteados.

Los docentes no se sienten satisfechos porque no reciben el reconocimiento de su trabajo por parte de la Comunidad Educativa, sus propios colegas, administrativos, padres y madres de familia.

El trabajo en equipo es deficiente por la falta de comunicación entre sus colegas de trabajo, razón por la cual no hay interés para la resolución de conflictos que se presentan en la Unidad Educativa, existiendo apatías al participar en eventos o actividades institucionales.

De acuerdo al resultado del cuestionario, la provisión de equipos y recursos educativos también es un factor importante para un buen desempeño laboral.

También es relevante mencionar que el salario que percibe el maestro o maestra es también un factor imprescindible para un buen desempeño laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico, se puede mencionar que para el estudio de este objetivo se tomaron en cuenta los resultados del cuestionario aplicado. A partir de ello se puede concluir que la Unidad Educativa necesita la implementación de estrategias motivacionales tal como lo planteó Maslow, donde menciona que “toda persona necesita cubrir sus necesidades”.

En este sentido, los docentes no se identifican con la institución en la que se desempeñan pues no conocen la misión ni la visión de la Unidad Educativa.

Los docentes manifiestan que no existen incentivos de acuerdo a las expectativas del personal con respecto a la formación permanente, incluso los factores motivacionales no tienen incentivos económicos.

Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento laboral es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, todos estos inciden en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Virgen de Fátima”.

Mientras que el tercer objetivo específico tiene que ver con la propuesta estratégica

tiene propósitos constructivos que mejoraran la calidad educativa a partir del desempeño laboral motivador. Para este fin se propuso un “Taller de Motivación” realizado en tres sesiones con dos módulos cada uno, con un tiempo programado de 90 minutos. La metodología planteada en este taller fue participativa y activa para despertar el interés y por ende satisfacer las expectativas de todas y todos los participantes, por ello es que en el transcurso del desarrollo del taller se generó un proceso de reflexión, auto reflexión y compromiso laboral consigo mismo y por ende con la institución, en cuanto al trabajo con el equipo docente, en cuanto al desarrollo del mismo se puede denotar en el Anexo 4.

El espacio utilizado para el taller no se restringió únicamente a un aula, ya que se propusieron actividades que se realizaron en el patio del establecimiento y otros espacios alternativos para el desarrollo de algunas dinámicas, donde los participantes se sintieron en libertad, fuera de toda presión o tensión.

Finalmente es importante mencionar que todas las conclusiones que tienen que ver con los objetivos específicos, ayudan a tener un panorama más claro de lo que representa el objetivo general como tal, brindado detalles puntuales.

5.2. RECOMENDACIONES

Con respecto al logro de los resultados esperados en la aplicación de la estrategia propuesta se recomienda los siguientes puntos a ser tomados en cuenta:

- Tomar en cuenta el nivel de la motivación que tiene el personal para la obtención de un eficiente desempeño laboral, considerando que dicho aspecto compromete al personal docente en cuanto al logro de los objetivos de la Unidad Educativa.
- Ofrecer talleres de inducción para el conocimiento detallado de la misión, visión y los objetivos de la institución.
- Establecer ambientes de trabajo que propicien mayor participación y cooperación en el cumplimiento de las funciones.

- Gestionar y dotar de equipos, recursos educativos, entre otros, que faciliten el desenvolvimiento de las funciones del personal en el ejercicio de su labor educativa.
- Estimular y reconocer el buen desempeño de las acciones laborales.
- Ofrecer espacios de expresión para que las y los maestros mencionen y así hagan conocer sus opiniones.
- Mantener un clima de confianza para el buen desempeño laboral de las y los maestros.
- Se recomienda la implementación de la propuesta “Taller de Motivación” como el método de la estimulación del proceso del desarrollo de las actividades laborales.
- Prestar mayor importancia a la motivación y la comunicación para lograr que el personal se sienta animado y se sienta a gusto en la realización de sus actividades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN**, Patricia. (2011). La importancia de la motivación laboral. Recuperado de: <https://www.comunicarseweb.com/biblioteca/la-importancia-de-la-motivacion-laboral>
- ARROYO VALENCIANO**, Juan Antonio (2009). Blog: administración de la educación; Sección: present yourself; Blogger: slideshare.net
- AZUARA**, Roberto. (2013). Organización y Estructuras Organizacionales. Unidad 1. Las organizaciones y efectividad organizacional. Recuperado de: https://qc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23733w/OEO_Texto_U1_S2.pdf
- BARRAGÁN**, Rossana. (2008). Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación. Fundación PIEB, 4ta. E, Editorial Plural. La Paz, Bolivia.
- BEDODO**; GIGLIO. (2006). Motivación Laboral y compensaciones. S/E. Santiago, Chile.
- CHIAVENATO**, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición. Ed. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá, Colombia.
- CHIAVENATO**, I. (2002). Gestión del talento humano. 2da. Edición. Ed. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá, Colombia.
- CRUZ**, Jose. (2013). Ensayo "Administracion y Gestion". Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/ENSAYO-ADMINISTRACION-Y-GESTION/881538.html>
- DAENA**. (2017). Anteproyecto: La motivación laboral como factor fundamental para lograr los objetivos organizacionales en las empresa BRANA

- DAVIS**, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. Ed. McGraw-Hill, Octava edición. México.
- DIDOU AUPETIT**, Sylvie. (2017). UNESCO y la Educación Superior (2014 – 2017): Aportes de la Reunión de Cátedras UNESCO sobre la Educación Superior.
- FARIAS**, Isbelia. (S/A). Instituciones sociales y sus funciones. Recuperado de: <https://psicocode.com/social/instituciones-sociales/>
- FARRÉ**, Martí. (2015). ¿Qué recomienda la UNESCO para mejorar la calidad de la educación?. Recuperado de: <https://www.emagister.com/blog/que-recomienda-la-unesco-para-mejorar-la-calidad-de-la-educacion/>
- GARCÍA PELAYO**, Ramón Grosó (1995). Diccionario Ilustrado. 5ta Edición: Larousse. La Paz, Bolivia.
- GERSTNER**, J. (1996). Reinventando la educación. Ed. Paidós. Barcelona, España.
- GONZÁLEZ**, D. (2001). Teoría de la motivación y práctica profesional. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
- GUTIERREZ** L. Feliciano. (2006). Administración y Gestión educativa. Ed. Gráfica.G. Gonzales. La Paz, Bolivia.
- GUTIERREZ**, Feliciano y TICONA. (2008). Glosario Pedagógico. Ed. Gráfica.G. Gonzales. La Paz, Bolivia.
- GUTIERREZ**, Ricardo. (s/a). La organización de Recursos Humanos. Recuperado de: http://www.rnds.com.ar/articulos/053/RNDS_196W.pdf
- HERNÁNDEZ**, Roberto; **FERNANDEZ**, Carlos; **BAPTISTA**, Pilar. (2014), Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México.
- HUNTER**, James C. (2001). La Paradoja. Ed. Urano, S.A. Barcelona, España.

HURTADO. (2000). Guía de observación. Recuperado el 26 de marzo de 2017de:
<https://www.es.slideshare.net/evaluacion26/gua-de-observacin-13905932>

JAMES C. Hunter. (2001). La Paradoja. Ed. Urano, S.A. Barcelona, España

KOONTZ-Wehrich-Cannice. (2008). Administración, Ed. Interamericana editores, México.

KOTTER, J.P. (1996). Liderando el cambio. Harvard Business School Press, Boston.

MERCADO, R. Ricardo. (1993). Hacia un Liderazgo efectivo. Ed. Lobo. Sucre, Bolivia.

NAVARRO, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesio-nales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Universidad Politecnica de Valencia.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>

Ley de la Educación 070. (2010).

PEIRÓ, J.M. (1999). El modelo "Amigo". Revista Papeles de Psicologo, N°72. Madrid, España.

REEVE, Johnmarshall. (1994). Motivación y Emoción. Ed. McGraw-Hill. Madrid, España.

RODRÍGUEZ, José. (2001). El Factor Humano en la Empresa. Primera Edición. Edit. Deusto S.A. España.

ROJAS SORIANO, Raúl (1989), Investigación social teoría y praxis. Editorial Plaza y Valdez. México.

ROBBINS, Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. México.

SÁNCHEZ-REYES, José Bernardo; **BARRAZA-BARRAZA**, Laurencia. (2015). Percepciones sobre liderazgo. Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, julio-diciembre. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte. México.

SANTROCK, J. (2002). Psicología de la educación. Mc Graw-Hill. México.

SOLANA, Ricardo. (1993). Administración de Organizaciones. Primera Edición. Edit. Interoceánicas S.A. Buenos Aires, Argentina.

STEPHEN P. Robbins, (2010). En Administración, Ed. Pearson, México.

S/A. (2021). La evolución de los recursos humanos en las empresas. Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Negocios/La-evoluci%C3%B3n-de-los-recursos-humanos-en-las/5196363.html>

UNIVERSIDAD CATÓLICA BOLIVIANA SAN PABLO. (2007). Origen y Desarrollo de la Administración Perspectivas. Núm. 20, julio-diciembre. Cochabamba, Bolivia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_social

<https://es.wikipedia.org/wiki/Cuestionario>

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Blog: (2011) administración escolar; Blogger: tareasya.com.mx

ANEXOS

ANEXO Nº 1
FICHA DE OBSERVACIÓN DIRECTA

SITUACIONES A OBSERVAR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Comunicación entre administrativo y personal docente				
Interacción entre docentes, equipos, comisiones				
Condiciones físicas de la Unidad Educativa				
El ambiente de trabajo es adecuado				
La administración toma en cuenta las ideas del personal docente				
El buen desempeño laboral es reconocido				

ANEXO Nº 2 CUESTIONARIO

DIRIGIDO A DIRECTORES Y/O PROFESORES

DATOS PERSONALES

Sexo:

Femenino

Masculino

Edad:

Años de servicio:

Categoría:

Estimado colega, el presente cuestionario es de carácter anónimo, por favor marque con una X de acuerdo a su criterio y justifique su respuesta:

PREGUNTAS	SI	NO	¿Por qué?
1. ¿Conoce Ud. la misión y la visión de la Unidad Educativa?			
2. ¿Comparte Ud. con la misión y la visión de la Unidad Educativa?			
3. ¿Aplica Ud. la misión de la Unidad Educativa en el aula?			
4. ¿Considera Ud. que la motivación laboral es fundamental para que la institución educativa logre sus objetivos?			
5. ¿Considera Ud. que los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación en los docentes?			
6. ¿Considera Ud. que la motivación laboral debe de ir de acuerdo al grado o asignatura que regenta el docente?			
7. ¿Considera Ud. que la motivación laboral es importante para la satisfacción laboral de los docentes?			
8. ¿Considera Ud. que la motivación laboral que recibe por parte de la comunidad educativa es adecuada?			
9. ¿Considera Ud. que se estimula el buen desempeño de los docentes en la Unidad Educativa?			
10. ¿Considera Ud. que existe motivación en los docentes durante su desempeño laboral?			
11. ¿Tiene Ud. interés por resolver problemas o conflictos que se presentan en la Unidad Educativa?			
12. ¿Encuentra Ud. apoyo de sus colegas en el momento de dificultad para dar solución a los problemas?			
13. ¿Participa Ud. con interés en actividades o eventos académicos en la Unidad Educativa?			
14. ¿Considera Ud. que la motivación laboral incrementa la calidad de su desempeño laboral en su establecimiento?			
15. ¿Considera Ud. que existe una adecuada provisión de equipos y recursos educativos que faciliten contar con una satisfacción laboral?			

ANEXO Nº 3
PROPUESTA “TALLER DE MOTIVACION” PARA DOCENTES

PLANIFICACION
TALLER DE MOTIVACIÓN PARA DOCENTES
UNIDAD EDUCATIVA “FATIMA”

Objetivos del taller.

Conocer y aplicar los conceptos de motivación en su desempeño laboral a partir de una auto-reflexión tomando en cuenta los fines y objetivos que persigue la institución educativa.

Estructura del taller: está estructurado en tres sesiones, cada uno de 90 minutos.

MODULO	CONTENIDO	TECNICA/ DESARROLLO	TIEMPO	RECURSOS
I MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO SOCIAL (lunes 8 de noviembre)	Aplicación del pre-test	Llenado de la prueba	10 min.	Cuestionario
	Introducción-objetivos	Dinámica de presentación (telaraña)	15 min.	Un ovillo de lana
	Presentación	Dinámica (ejercicio de motivación)	5 min.	Papelógrafo, marcador
	Acuerdos para el taller			Monedas y billetes en Bs.
	1. Motivación -Tipos de motivación-Elementos que favorecen la motivación	Socialización	30 min.	Hojas, lápices, hojas de derechos asertivos
2. Jerarquía de las necesidades de Maslow	Dinámica (derechos asertivos)	15 min.		
II AUTOESTIMA Y SEGURIDAD (miércoles 10 de noviembre)		Breve descripción y explicación de la teoría de Maslow	15 min.	Data show
	1. La importancia de la autoestima y las relaciones humanas en el ámbito laboral	Lectura y reflexión de “un pez debe ser pez” (1)	10 min.	Hojas de trabajo 1 Hojas de papel y lápiz
		Dinámica “un regalo de felicidad” Reflexión y socialización	20 min.	
	2. Asertividad – Resolución de conflictos	Descripción de asertividad	10 min.	

III
LIDERAZGO Y SATISFACCION
LABORAL
(viernes 12 de noviembre)

	Ejercicio de asertividad-escenificación de conflictos reales (familia,calle,trabajo)	40 min.	
	Reflexión y socialización	10 min.	
1. Liderazgo y satisfacción laboral	Dinámica – formación en fila; el cuadrado perfecto	30 min.	Pañueletas y cuerda de 4 metros
2. De la motivación hacia la satisfacción laboral	Reflexión y socialización de las dinámicas	20 min.	
	Aportes y conclusiones	15 min.	
Evaluación del taller	Lo positivo, lo negativo y sugerencias	15 min.	Hojas de papel y marcadores cuestionario
Aplicación del pos-test	Llenado de la prueba	10 min	

ANEXO Nº 4
MUESTRAS FOTOGRÁFICAS

UNIDAD EDUCATIVA “VIRGEN DE FÁTIMA”



CONTEXTO DE LA POBLACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“VIRGEN DE FÁTIMA”

**PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA “TALLER DE MOTIVACIÓN”
ADELANTOS DE LO QUE SERA EL TALLER DE MOTIVACION**



EJERCICIOS DE AUTOESTIMA Y SEGURIDAD



EJERCICIOS DE CONFIANZA



DINÁMICA DE LOS PERIODICOS
ASERTIVIDAD Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS