



*Facultad de Trabajo Social*

**Tema:**

**“Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscal Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.”**

**Autora:**

Cantos Yépez Yuliana Yeraldine

Universidad laica “Eloy Alfaro” de Manabí

Facultad de trabajo social

**Tutor de Tesis:**

Lic. Ricardo Chamorro González, Mg

2020-2021(2)

Manta-Manabí-Ecuador

“Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “unidad educativa fiscal Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.”

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema: “Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscal Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.”

Sometido a consideración de la autoridad de la unidad académica de la facultad de trabajo social y de la universidad laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para la obtención del título de *licenciada en trabajo social*, declara:

### APROBADO

#### FIRMA

Lic. Patricia López Mero, Mg.  
**DECANA DE FACULTAD**

.....

Lic. Ricardo Chamorro González, Mg  
**TUTOR DE INVESTIGACIÓN**

.....

#### CALIFICACIÓN

#### FIRMA

Lic. Jazmín Moreira Valencia Mg.  
**MIEMBRO TRIBUNAL**


.....

.....

Lic. Richard Rodríguez Andrade, Mg.  
**MIEMBRO TRIBUNAL**

.....

.....

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO: PAT-01-F-010</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.</b>	<b>REVISIÓN: 1</b>
	Página 1 de 1	

### Certificación De Revisión Del Tutor

#### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación “Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscal Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.”, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad proyecto de investigación, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde la Señorita **Cantos Yépez Yuliana Yeraldine**, estudiante de la carrera de Trabajo Social, período académico 2020-2021 (2), quien se encuentra apta para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 05 de marzo de 2021.

Lo certifico,



Lic. Ricardo Chamorro González, Mg

**TUTOR DE INVESTIGACIÓN**



Facultad de Trabajo Social

Manta, 31 de mayo de 2021

Mg. Ricardo Chamorro González

**Tutor de titulación**

En su despacho. -

De mi consideración:

En calidad de Miembro del Tribunal Calificador **CERTIFICO** haber leído y aprobado el contenido y formato del Trabajo de Titulación denominado **“Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.”** desarrollado por el estudiante **CANTOS YEPEZ YULIANA YERALDINE**.

Una vez realizada las debidas correcciones está apto para continuar con su proceso de titulación bajo la modalidad proyecto de investigación.

Particular que comunico a usted, para fines pertinentes.

Atentamente.

Lic. Jazmín Moreira Valencia Mg.  
**Miembro del Tribunal Calificador**



Facultad de Trabajo Social

Manta, 08 de junio de 2021

Lic. Ricardo Chamorro González, Mg.

**Tutor de titulación**

En su despacho. -

De mi consideración:

En calidad de Miembro del Tribunal Calificador **CERTIFICO** haber leído y aprobado el contenido y formato del Trabajo de Titulación denominado **“Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscal Tarqui” en el periodo lectivo 2020-2021.”** desarrollado por el estudiante **Cantos Yépez Yuliana Yeraldine**.

Una vez realizada las debidas correcciones está apto para continuar con su proceso detitulación bajo la modalidad proyecto de investigación.

Particular que comunico a usted, para fines pertinentes.

Atentamente.



Firmado electrónicamente por:  
**RICHARD FABRICIO  
RODRIGUEZ ANDRADE**

Lic. Richard Rodríguez Andrade, Mg.

**Miembro del Tribunal Calificador**

**Certificado de revisión del sistema URKUND**

Manta, 09 de junio de 2021

Licenciada

Asunción Barreto Pico, Mg.

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE TRABAJO  
SOCIAL

Ciudad. \_

De mis consideraciones:

Reciba un atento y cordial saludo, el presente es para informar el resultado porcentual obtenido en el sistema antiplagio URKUND del proyecto de investigación: "Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la "Unidad Educativa Fiscal Tarqui" de la estudiante: Señorita Yuliana Yeraldine Cantos Yépez, de Primera Prórroga, periodo académico 2020-2. El porcentaje de similitud encontrado fue del 3%.

Se adjunta el respectivo certificado emitido por el Sistema Antiplagio URKUND.

Particular que informo para los fines siguientes.

Atentamente,



Lic. Ricardo Chamorro González, Mg

**TUTOR DE INVESTIGACIÓN**

### **Declaración de la auditoria**

Dejo constancia que el presente trabajo de investigación cuyo tema es “Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscal Tarqui” en el período lectivo 2020-2021.” es de exclusiva responsabilidad de autor.

Manta, 28 febrero del 2021

Cantos Yuliana

Cantos Yépez Yuliana Yeraldine.

**Estudiante**



Chamorro Gonzales Ricardo Silverio

**Tutor**



## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme vida y fortaleza para seguir el camino guiado por él.

Agradezco a mis padres por su esfuerzo y su apoyo incondicional, por los consejos que me permitieron avanzar con confianza en mí misma.

Agradezco a la mi alma mater por ser parte fundamental de este nuevo logro, a cada uno de los docentes por la paciencia y las enseñanzas brindadas las cuales me serán de una invaluable ayuda. Y por último agradezco a aquellas personas que ayudaron al desarrollo de este proyecto de manera directa e indirectamente.

Gracias a todos por darme el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

### **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado a Dios, por ser el promotor principal de este gran logro.

A mis padres porque sin ellos no hubiese llegado tan lejos.

A mi familia por brindarme apoyo y palabras de aliento.

Sin duda alguna también está dedicado a mis amigas ya que ellas fueron un pilar fundamental en todo mi proceso universitario.

## Tabla de contenido

Capítulo I.....	23
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	<b>23</b>
<i>Formulación del Problema</i> .....	25
<b>Objetivos</b> .....	<b>26</b>
<i>Objetivo General</i> .....	26
<i>Objetivos Específicos</i> .....	26
<b>Justificación</b> .....	<b>27</b>
<b>Hipótesis</b> .....	<b>28</b>
Capítulo II.....	29
<b>Aspectos Teóricos -Conceptuales</b> .....	<b>29</b>
<i>Motivación</i> .....	29
<i>Motivación Laboral</i> .....	33
<i>Educación</i> .....	37
<i>Actividades de Consolidación</i> .....	41
<i>Actividades de Ampliación</i> .....	41
<i>Importancia de la Motivación del Docente en el Proceso Educativo</i> .....	43
Escala de Motivación Laboral R-MARS .....	44
<i>Teoría de Maslow</i> .....	47
<i>Teoría de Herzberg</i> .....	51
<b>Fundamentación Legal</b> .....	<b>54</b>
<b>Fundamentación Teórica del Trabajo Social</b> .....	<b>61</b>
Capítulo III.....	64
<b>Aspecto Metodológico</b> .....	<b>64</b>
<i>Tipo de Investigación</i> .....	64
<b>Diseño de Investigación</b> .....	<b>65</b>
<i>Investigación Cuantitativa</i> .....	65
<b>Método de investigación</b> .....	<b>66</b>
<i>Método analítico-sintético</i> .....	66
<b>Operacionalización de Variables</b> .....	<b>67</b>
<b>Población y Muestra</b> .....	<b>69</b>

<b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....</b>	<b>69</b>
<b>Consideraciones Éticas .....</b>	<b>71</b>
Capitulo IV .....	72
<b>Resultados.....</b>	<b>72</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>110</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>111</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1. Variable Independiente: Motivación Laboral .....	67
Tabla 2. Variable Dependiente: Actividades Educativas en los Docentes .....	68
Tabla 3. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.....	72
Tabla 4. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo .....	74
Tabla 5. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) .....	76
Tabla 6. Porque al poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales .....	78
Tabla 7. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo .....	80
Tabla 8. Porque me divierto haciendo mi trabajo .....	82
Tabla 9 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.....	84
Tabla 10. Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo .....	86
Tabla 11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) .....	88
Tabla 12. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.) .....	90
Tabla 13. Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo.....	92
Tabla 14. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.....	94
Tabla 15. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante .....	96
Tabla 16. Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el suficiente esfuerzo.....	98
Tabla 17. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo .....	100
Tabla 18. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.....	102
Tabla 19. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo	

en mi trabajo .....	104
Tabla 20. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí .....	106
Tabla 21. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo .....	108

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.....	73
Gráfico 2. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo .....	75
Gráfico 3. Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.) .....	77
Gráfico 4. Porque al poner esfuerzo a este trabajo va con mis valores personales.....	79
Gráfico 5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo .....	81
Gráfico 6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.....	83
Gráfico 7. Porque sino me sentiría mal a mí mismo .....	85
Gráfico 8. Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo mi suficiente esfuerzo en mi trabajo .....	87
Gráfico 9. Para evitar que otras personas me critiquen (mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc).....	89
Gráfico 10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, los compañeros, la familia, los clientes,etc) .....	91
Gráfico 11. Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo.....	93
Gráfico 12. . Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.....	95
Gráfico 13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante .....	97
Gráfico 14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el suficiente esfuerzo.....	99
Gráfico 15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo .....	101
Gráfico 16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.....	103
Gráfico 17. Porque otras personas me van a compensar financieramente sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo .....	105
Gráfico 18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.....	106

Gráfico 19. Porque sino sentiría vergüenza de mí mismo ..... 108



## Índice de anexos

<i>Anexo 1. Pirámide de necesidades de Maslow (Tejo, 2016).....</i>	116
<b>Anexo 2. Autorización institucional de la investigación .....</b>	117
<b>Anexo 3. Cuestionario de motivación para el trabajo .....</b>	118
<b>Anexo 4. Metodología para la obtención de conclusiones y recomendaciones .....</b>	120

## **Introducción**

En la sociedad globalizada por la que se está pasando son de importancia aquellas personas especializadas en el rol de guías, que promuevan un mundo con futuro y altas expectativas, que alienten a los jóvenes a adquirir conocimientos, y ganas de prepararse y aprender, quien mejor que los docentes para esta gran tarea.

En la actualidad un docente tiene que asumir un sin número de características, debe asumir obligaciones, tener responsabilidad para impulsar talentos, fomentar y guiar a los estudiantes a hacer uso de todo su potencial.

En este proyecto de investigación se estudiará el nivel de motivación de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui, y al mismo tiempo conocer cuál es la función que cumple en las actividades que ellos realizan.

La motivación laboral es un factor decisivo dentro de la sociedad, es donde el ser humano puede dar y recibir interacciones utilizadas para mejorar su rendimiento laboral, ya sean positivas o negativas, así mismo estas pueden provenir del personal administrativo de la organización a la que pertenece o de personas externas a su entorno laboral.

Debido a que la motivación laboral cumple un rol importante en los seres humanos para cualquier actividad que vaya a ejecutar, es necesario identificar que hacer sentir a una persona motivada y que la desmotiva, partiendo desde las necesidades básicas como lo mencionan ciertos autores.

## Resumen

La motivación laboral es un factor importante en la vida profesional de cualquier trabajador, es por ellos que este proyecto investigativo tiene como objetivo identificar, cuáles son los efectos que esta puede llegar a tener ante las actividades curriculares de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui; utilizando la metodología cuantitativa, junto con el método analítico-sintético, basando la recolección de información en la técnica de la encuesta, la cual será establecida por medio de la escala de motivación laboral de R-maws, permitiendo que los datos obtenidos sean acordes a los objetivos planteados.

Dos de las teorías de motivación más importantes logran amparar este proyecto, como los son; la teoría de jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de satisfacción de necesidades de Herzberg, las cuales encajan a la perfección debido a que son producto de grandes y acertadas investigaciones.

En este trabajo se verán reflejados los principales efectos de la motivación en los docentes ante las actividades curriculares que realizan a diario en su ambiente laboral. De la misma manera se evidenciará cuáles son las características motivacionales que los docentes pueden llegar a necesitar para fomentar actitudes positivas ante su trabajo.

La intervención del trabajador social se verá reflejado en las recomendaciones que se brindan para el beneficio de la institución, además de que puede ser el o la encargada en llevar a cabo las mismas, así mismo se encargará de realizar un seguimiento que permita reconocer los cambios que se lleguen a presentar.

**Palabras claves:**

Motivación laboral, docentes, actividades curriculares, analítico-sistémico.

**Abstract**

Work motivation is an important factor in the professional life of any worker, it is for them that this investigative project aims to identify, what are the effects that this can have on the curricular activities of the teachers of the Tarqui Fiscal Educational Unit ; using the quantitative methodology, together with the analytical-synthetic method, basing the collection of information on the survey technique, which will be established through the R-maws work motivation scale, allowing the data obtained to be consistent with the objectives set.

Two of the most important motivation theories manage to support this project, as they are; Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Herzberg's Needs Satisfaction Theory, which fit together perfectly because they are the product of large and successful research.

In this work, the main effects of motivation in teachers will be reflected in the curricular activities they carry out on a daily basis in their work environment. In the same way, it will be evident what are the motivational characteristics that teachers may need to promote positive attitudes towards their work.

The intervention of the social worker will be reflected in the recommendations that are provided for the benefit of the institution, in addition to being the person in charge of carrying them out, he will also be in charge of carrying out a follow-up that allows recognizing the

changes that are presented.

Keywords:

Work motivation, teachers, curricular activities, analytical-systemic.

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

Dentro del entorno estudiantil es importante que existan ganas y empeño el cual es motivado por los docentes, los cuales son los actores principales en el proceso de enseñanza-aprendizaje; pero que sucede, cuando son los docentes que no muestran interés y motivación necesarios para cumplir su labor. Es necesario ubicar cuáles son las necesidades básicas dentro del área laboral de los docentes, que les va a permitir un óptimo desempeño tanto como docente, como ser humano, lo que redundará en la formación de los docentes.

Frecuentemente los seres humanos generan necesidades diarias, los cuales no siempre pueden ser satisfechas en su totalidad; es aquí donde se recurre a la motivación como impulso para darle sentido al esfuerzo cotidiano del quehacer educativo.

La motivación laboral es fundamental en cualquier área de trabajo, ya que de este dependerá en gran amplitud el desenvolvimiento que un trabajador pueda llegar a tener. Esta también tiene como finalidad crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo específico o general dentro de un área de trabajo.

La importancia de la motivación en el trabajo es un hecho que cada día está más presente en las empresas. Por lo que Madaleno (2015) afirma que:

Como bien lo dijo Albert Einstein: *Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad*. Uno de los pilares más importantes de una empresa son sus trabajadores. Si los empleados no trabajan bien, es posible que la empresa tampoco, por ello es muy importante la motivación (p. 15)

Este autor confirma y justifica la importancia de la motivación laboral en cualquier área de trabajo en empresas e instituciones de hoy en día, ya que esta es multiplicadora de resultados que redundaran en mejores ingresos, más inversión, en tecnología y mejores salarios, es decir el éxito de unos debe ser el de todos, lo que en la vida real no necesariamente sucede.

Mintrop y Ordenes (2017) considera:

En la actualidad, la mejora escolar se ha vuelto una preocupación generalizada para gobiernos, administradores escolares y empresas privadas. Políticas gubernamentales, sistemas de inspección de calidad, evaluaciones, carrera docente, apoyo técnico, desarrollo profesional, programas de instrucción y tecnologías de la información, son algunos de los inductores externos que se utilizan para impulsar la mejora escolar (p. 295)

Los maestros están bajo la presión de tres fuerzas opuestas. Por un lado, el asesoramiento educativo innovador, autónomo y flexible puede aclarar diferentes áreas de conocimiento. Los docentes son aprendices en el proceso de renovación permanente y se consideran los agentes más comunes del cambio social. Por otro lado, deben transmitir valores para promover una mayor cohesión social en respuesta a problemas sociales como la violencia, la inseguridad y el

consumismo. Finalmente, en términos de recursos materiales y autonomía profesional, los maestros se ven afectados negativamente por políticas que tienden a debilitar las condiciones de trabajo, por lo que los maestros se convierten en víctimas de la sociedad y de la información, por cuanto no se los considera como entes activos en la toma de decisiones políticas en el marco educativo.

El mundo educativo está pasando por situaciones de difícil adaptación, una de ellas es la pandemia existente (COVID-19) la cual no permite que docentes y estudiantes mantengan sus clases con normalidad, siendo la única opción las clases virtuales; causando ciertos inconvenientes tanto en los estudiantes como en los docentes. En el caso de los maestros son ellos quienes deben encontrar la manera de hacer llegar sus conocimientos a todos y cada uno de sus estudiantes, llegando incluso a gastos en tecnología lo que genera disminución en sus ingresos, aumento del estrés y en muchas ocasiones impotencia en no lograr los objetivos personales y educativos.

### ***Formulación del Problema***

¿De qué manera la desmotivación laboral de los docentes afecta en las actividades educativas de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui?



## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar el grado de la motivación laboral de los docentes en las actividades educativas en la “Unidad Educativa fiscal Tarqui”.

### ***Objetivos Específicos***

- Establecer el nivel de motivación laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui.
- Identificar qué aspectos logran la motivación laboral en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui.
- Reconocer el grado de desmotivación en que se encuentran los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui.
- Establecer acciones entre personal DECE y docentes para mejorar el ambiente laboral y fomentar la motivación.

## **Justificación**

La Unidad Educativa Fiscal Tarqui abrió sus puertas un 16 de agosto de 1976, para cumplir con el objetivo que la sociedad demanda, sin embargo esta institución no ha estado exenta de dificultades tanto en el plano físico: infraestructura, ubicación geográfica, entre otras; en el campo administrativo: cierta debilidad en la coordinación de decisiones; en el plano laboral: baja remuneración, escasez de docentes y desmotivación en el trabajo; en el mundo académico: cierta debilidad en el perfil de los docentes y por último en lo social: el colegio se consideraba estar en un lugar de alta inseguridad.

Este proyecto de investigación tiene su razón de ser en una problemática muy común en los centros educativos; ya que su incidencia o repercusión afecta a todos los actores del proceso educativo: padres de familia, docentes y estudiantes. Si este desajuste no es solucionado oportunamente las consecuencias pueden ser impredecibles y de múltiples aristas: económicas, sociales, psicológicas, laborales, éticas y hasta políticas.

La motivación es una excelente herramienta para alcanzar con calidad, calidez y eficiencia con la razón de ser del proceso educativo los estudiantes.

Este proyecto es fruto de la experiencia personal en la indicada institución educativa que ha permitido recolectar elementos sustanciales que están sirviendo de insumos a este trabajo; los mismos que a futuro servirán de base para posibles soluciones a tan relevante problemática.

El conocer cuáles son los principales efectos de la motivación tendrá un impacto social positivo, ya que permitirá reconocer los procesos de motivación laboral que el empleador está

realizando de manera correcta con sus empleados, y en caso de ser lo contrario le brindará ideas beneficiosas para crear, cambiar o mejorar dichos procesos.

### **Hipótesis**

El desinterés en el proceso educativo es circunstancial en los docentes de la unidad educativa Fiscal Tarqui.

## Capítulo II

### Aspectos Teóricos -Conceptuales

#### *Motivación*

“La palabra motivación viene del latín *overe*, mover; que en pocas palabras significa todo aquello que provoca el comportamiento del ser humano para poder satisfacer sus necesidades y que son la fuerza de su conducta”. (Hernández, 2011, citado en Calcina, 2017, p. 9).

Es de mucha importancia conocer los conceptos básicos de los temas generales a tratar o las también llamadas palabreas claves, por ello se presentan significados que ciertos autores han creado en base a experiencia e investigación.

“La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”. (López, 2005, p. 26)

Como se plantea la motivación es la base de cada actividad que el ser humano quiera realizar ya sea curricular o no, sin embargo, la motivación no solo habla de cumplir objetivos y metas, sino que también hace referencia a complacer ciertas necesidades que tiene el ser humano.

Para la Universidad de Alicante (2007)

Los psicólogos definen a la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia. para alcanzar una meta, las personas han de tener suficiente activación y energía, un objetivo claro y la capacidad y disposición de emplear su energía durante un período de tiempo lo suficientemente largo para poder alcanzar su meta.

La motivación puede ser el principio y el fin de una actividad, sin embargo, a pesar de que ésta dependa de cada persona, el no saber cómo obtenerla puede generar problemas y dificultades en el desenvolvimiento cotidiano; ciertamente hay momentos en que la motivación llega a niveles de inspiración cuando benefician a terceros.

Se considera a la motivación como “un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción”. (Gonzalez, 2008, citado en Peña, 2017, p. 182 )

Las definiciones presentadas por diferentes autores han destacado el origen de la motivación personal. La integración de necesidades es el punto de partida para generar actitudes que establezcan las metas necesarias para el alcance del éxito. Todo ser humano después de satisfacer sus necesidades, creará otras necesidades continuas que exigen ser cumplidas.

### Características de la motivación

1. Es un estado interno que experimenta el individuo, aunque los factores externos pueden influir en el estado motivacional del sujeto que se desarrolla dentro de él.
2. El individuo percibe un estado de motivación, que produce interés e intención al desarrollo de un comportamiento hacia una acción.
3. La acción y el desempeño son un servicio que la motivación brinda.
4. Es un proceso completo con varios factores y con la posibilidad de muchos resultados.
5. Los individuos varían según su estado motivacional y así mismo los factores de influencia en el mismo.

La situación motivacional de un individuo inconsistente a lo largo del tiempo y las situaciones que se presenten.

### **Tipos de Motivación.**

Es importante mencionar que, el grado de motivación personal que se puede llegar a sentir por una misma cosa, puede tener niveles de intensidad distintas en cada ser humano. Es en realidad la sustancialidad que da cada una de las personas a ese objetivo, lo que evidencia un nivel de motivación por llevarlo a cabo.

**Motivación Extrínseca.** Cuando se habla de motivación extrínseca se hace relación a toda actividad que puede llegar a ser recompensada o que busca tener una recompensa tales como premios o incentivos, los cuales se obtienen por medios externos a la actividad que se está realizando, es denominada como la motivación menos satisfactoria para trabajos de largo plazo.

**Motivación Intrínseca.** Este tipo de motivación no tiene como propósito conseguir algún premio o incentivo al contrario la satisfacción se presenta una vez realizada la actividad, esta motivación es considerada como la más ejemplar para trabajos a largo y corto plazo ya que las actividades se realizan por simple placer o gusto.

**Motivación Positiva.** Esta motivación se basa en la obtención de una recompensa independientemente de que sea externo (premios o incentivos) o internos (gratificación), parte del interés de superación y crecimiento personal.

**Motivación Negativa.** La motivación negativa hace referencia a las acciones que provocan temor, se trabaja para evitar sanciones tanto externas (castigo, humillación, etc.) o interna (sensación de frustración o fracaso).

Es necesario determinar los tipos de motivación que puedan llegar a darse, ya que de este punto se puede partir para corregir errores y solucionar ciertas circunstancias negativas que se puedan llegar a presentar en el ámbito laboral educativo.

### *Motivación Laboral*

Hablar de motivación es hacer referencia a algo personal o individual a diferencia de la motivación laboral que se maneja de manera colectiva, y depende de varios recursos y personas externas.

De acuerdo a Sum (2015)

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta. (p. 14)

Este no solo se refiere a motivación que tenga que ver con salarios altos o bonos económicos, es algo más amplio y complejo en el cual tiene como rol desde los valores con los que un trabajador puede ser tratado, hasta el área y espacio en el que se desenvuelven.

Cortés (2005) afirma que:

La motivación es un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, etc. (p. 204)

Tener presente a la motivación laboral, es tener presente el éxito que puede llegar a tener de manera grupal o individual, por ello satisfacer ciertas necesidades básicas para él se



humano puede ser de mucha ayuda para alcanzar dicho éxito.

### **Dimensión de la Motivación Laboral.**

Dentro de la motivación también existen ciertos elementos los cuales son, la satisfacción laboral, las remuneraciones y el sentido de pertenencia que no solo dependen de la persona motivada sino también de aquellas que motivan.

**Satisfacción Laboral.** “Cada individuo tiene una definición de satisfacción laboral, para una persona la satisfacción laboral está relacionada con el salario actual, otros la enlazan con el trabajo que realiza dentro de la organización y para otras personas son las posibilidades que existen de ascender.” ( Amador, 2012, p. 12).

**Remuneración.** “Una determinante de motivación se refiere al salario que recibe un individuo como pago de su trabajo: a un mayor salario, mayor satisfacción”. ( Robbins, 2004, citado en Amador, 2012, p. 12)

**Sentido de Pertenencia.** Alude que el inculcar un sentido de pertenencia de la organización a sus empleados permite un talento humano proactivo, empleados comprometidos con su trabajo, una buena imagen corporativa, disposición laboral. (Amador, 2012)

Este autor afirma que un trabajador que este satisfecho laboralmente, que sea bien remunerado y que tenga un sentido de pertenencia, será considerado un trabajador motivado lo cual generara beneficios para la institución o empresa para la que presta sus servicios.

### **Importancia de la Motivación Laboral.**

La motivación laboral dentro de una empresa o institución es más elemental de lo que se puede llegar a considerar, por ello varias fuentes lo declaran como base del éxito laboral.

De acuerdo a De Jesús (2015) los beneficios de la motivación al personal se pueden mencionar las siguientes:

Mejor imagen de la empresa. Si la empresa se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ello.

Mayor compromiso con la empresa. Si los empleados sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con ella.

Mayor rendimiento laboral. Si los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.

Más y mejores ideas de mejora. Los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitir las a sus superiores.

Menores inconvenientes para la empresa. Si los trabajadores se sienten desmotivados pueden ser propensos a tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar más días al trabajo, crear un mal

ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc. Todo esto conlleva pérdidas económicas para el negocio.

Mayor competitividad empresarial. Empresas cuyos trabajadores rinden más, tienen más y mejores ideas, se sienten a gusto en su trabajo y dan lo máximo de sí son mucho más competitivas que otras.

Menos fugas de cerebros. Trabajadores que no se sienten bien en su espacio de trabajo tienden a irse, trabajadores que se sienten a gusto y motivados en su empleo tienden a quedarse en la empresa, aunque otras puedan ofrecerles unas mejores condiciones.

Mejor imagen de la empresa como buen empleador, lo que lleva a atraer talentos empleados valiosos. Tan importante es saber retener los talentos como captarlos, por ello hay que diseñar estrategias para ambas cosas, y sin duda la motivación las lleva necesariamente a las dos.

Después de conocer todos los beneficios, no cabe duda de que una empresa o institución que se preocupa por sus integrantes obtiene mayores beneficios con larga duración de tiempo. Además de que no se necesita invertir altas sumas de dinero para crear estrategias de motivación, ya que se pueden elaborar sin gastos extras y con resultados eficientes.

## ***Educación***

“La educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto” (Léon , 2007, p. 596).

Este término es utilizado para referirse al proceso de aprendizaje, donde abarca todos los conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos que se pueden transmitir y adquirir a través de experiencias y circunstancias que se presentan en la vida del ser humano, estas se pueden obtener por medio de narraciones de cuentos, discusiones o debates, enseñanza o por alguna investigación sea científica o no.

“La educación es un todo individual y supraindividual, supra orgánico. Es dinámica y tiende a perpetuarse mediante una fuerza inercial extraña. Pero también está expuesta a cambios drásticos, a veces traumáticos y a momentos de crisis y confusiones, cuando muy pocos saben que hacer; provenientes de contradicciones, inadecuaciones, decisiones casuísticas y desacertadas, catástrofes, cambios drásticos” (Léon , 2007, p. 596 )

Esto no solo se produce a través de las palabras, sino también en todos nuestros comportamientos, emociones y actitudes. Por lo general, la educación se lleva a cabo bajo la guía de educadores, pero los estudiantes también pueden educarse en el proceso de autoaprendizaje.

Existe un sin número de maneras y formas en las cual una persona puede introducirse a la educación ya que ésta depende del lugar y de la circunstancia que se encuentre.

### *Educación Online o Virtual*

Según Estrada et al. (2015) consideran que “Los avances tecnológicos de las últimas décadas confirman cada vez más la importancia de cómo transmitir los contenidos educativos para la consolidación de la modalidad virtual, por eso, desde la etapa del diseño curricular es necesario tomar en cuenta la precisión con que se definen los conceptos que regirán el proceso de organización de los contenidos de las asignaturas” (p. 6)

Se entiende por educación online como un proceso de aprendizaje entre docentes y alumnos en un entorno completamente digital, donde los métodos de estudio y la tecnología crean un ambiente educativo interactivo a toda hora y desde cualquier lugar en el que las personas se pueden llegar a encontrar.

Se interpreta al entorno digital como un ambiente que no es considerado real, sin embargo, la interacción que existe por medio de tecnología hace que los usuarios interconectados tengan las mismas oportunidades de aprendizaje que tiene la educación presencial.

La educación online también tiene ciertas características que la distingue tales como:

**Modelo interactivo.** Aquel que permite al alumno adoptar un papel o rol activo en relación a sus tareas o trabajos, interactuando así con el contenido, sus profesores y compañeros de estudio.

**Accesible.** No importa el lugar, la zona ni el horario en el que te encuentres, podrás estudiar en cualquier lugar con acceso a Internet.

**Síncrona y asíncrona.** Lo cual permite que el alumno pueda participar en tareas o actividades al mismo tiempo que los demás independientemente del lugar en que se encuentren.

**Recursos en línea.** “Permite el acceso a cualquier cantidad y variedad de material y recursos sin la necesidad de tenerlos físicamente, además de disponer de ellos en cualquier momento que lo requieras”. (Heredia, 2015)

Los tiempos evidentemente han presentado muchos cambios, tal como lo es la tecnología y los logros que ha traído, siendo uno de ellos el permitir a muchas personas estudiar y obtener educación por este medio, facilitando tiempo, lugar, espacio y economía.

### **Actividades Educativas.**

Las actividades educativas se pueden presentar de diversas maneras, pueden llegar a ser curriculares y extracurriculares, por lo general llegan a ser realizadas con el fin de conseguir un propósito o meta que se relaciona con aprendizaje y experiencia.

Las mismas que también se pueden realizar en los diferentes contextos y formatos que la educación como tal presenta, por ejemplo: se pueden realizar actividades educativas en clases presenciales y así mismo en clases online o virtuales.

“Es una actividad social y su razón de ser es la de formar a niños y jóvenes en el saber científico, humanístico, estético, moral, a fin de que el desarrollo de todas sus capacidades en esos campos les permita participar plenamente en la vida de su sociedad” (Dubois, 2010, p. 1 )

Son estas actividades las que permiten desarrollar habilidades en diferentes áreas, y son estas mismas actividades las que permitirán identificar qué es lo que apasiona al estudiante demostrando sus verdaderos talentos.

Es importante mencionar que los encargados de desarrollar las actividades educativas correctas para los estudiantes son los docentes, son ellos los encargados de elegir qué actividad es la más adecuada para que sus estudiantes se desenvuelvan de manera positiva y así sus verdaderos talentos sean descubiertos.

Según Álvarez et al (2010) consideran que existen ciertas actividades catalogadas como importantes en el ámbito educativo tales como:

***Actividades de Iniciación - Motivación.***

Han de producir el interés de los alumnos por lo que respecta a la realidad que han de aprender. Una de las condiciones para que el aprendizaje sea significativo es que el alumno esté motivado por el aprendizaje, para lo cual es necesario partir de sus intereses y tratar de hacerlos atractivos. Podemos partir de estrategias como, por ejemplo: visualización de un video, comentario de una noticia de prensa, presentación de una problemática.

***Actividades de Desarrollo.***

En ellas pretendemos manifestar el proceso de aprendizaje de los contenidos globales propuestos Siendo por lo tanto su finalidad desarrollar los distintos contenidos propuestos para la consecución de los objetivos y adquisición de las competencias básicas.

***Actividades de Consolidación.***

En estas actividades se reflejarán las conclusiones principales de los contenidos. Se consolidan los contenidos conceptuales de la materia y por lo tanto se consiguen los objetivos didácticos.

***Actividades de Apoyo o Refuerzo.***

Estas actividades están destinadas a atender a la diversidad, a las distintas capacidades, intereses, ritmos de aprendizaje...etc. Partiendo de un diagnóstico previo de los alumnos iremos adecuando y valorando las actividades y los aprendizajes. Se plantearán unas actividades de refuerzo de cada tema concreto en otros temas y que atienda a la diversidad del aula.

***Actividades de Ampliación.***

Son las que permiten continuar construyendo conocimientos a los alumnos que han realizado de manera satisfactoria las actividades de desarrollo propuestas.



### ***Actividades de Evaluación.***

Tienen por objetivo la valoración del proceso de enseñanza del alumno a través de preguntas orales o escritas, tareas...etc., sobre los contenidos y actividades trabajadas a lo largo de las distintas unidades didácticas. Incluirán las actividades dirigidas a la evaluación inicial, formativa y sumativa que no estuvieran cubiertas por las actividades de aprendizaje de los tipos anteriores.

### ***Actividades de Recuperación.***

Son las que se programan para los alumnos que no hayan alcanzado los objetivos propuestos.

### ***Actividades Complementarias y Extraescolares.***

Se consideran como actividades complementarias a aquellas que se realizan durante el horario escolar y que tienen un carácter diferenciado de las propiamente lectivas

Las actividades educativas son varias como se acaba de presentar, sin embargo, es importante resaltar que cada una se presenta en un tiempo diferente, cada una de ellas tiene su propósito y es necesario desarrollarla en el momento adecuado, para así tener un resultado positivo ante la actividad realizada.

### ***Importancia de la Motivación del Docente en el Proceso Educativo***

Analizando la importancia de la motivación se afirma que “la motivación, es tan importante para tener relación plena en todo proceso en la vida del ser humano, teniendo una mayor incidencia en su educación, ya que la formación del mismo empieza en la etapa en la que adquiere conocimiento” (Otero, 2017, p. 8).

El aliciente en el ser humano es un eje transversal en todos los ámbitos de su vida sea esta sentimental, o profesional, es por ello que el estímulo tiene mucha relevancia en la vida de los docentes ya que son ellos los encargados de enseñar e impartir todos sus conocimientos que adquirieron a lo largo de carrera universitaria o sus experiencias vividas.

Según Sanchez (2017) argumenta que:

Es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza. Un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes. Un docente apasionado tiene más probabilidad de crear alumnos apasionados.

Los docentes no están exentos de presentar inconformidad laboral o desinterés, por ello es necesario que también se le desarrollen estrategias estimulativas, las cuales le permitan desempeñar su labor con mayor precisión y mejores resultados.

### **Escala de Motivación Laboral R-MARS**

Dentro de los objetivos se planteó el uso de la escala de motivación laboral de R-MAWS, ya que cuenta con los requisitos necesarios para ser de utilidad en esta investigación.

La Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) fue diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010, y adaptada al español por Gagné en el 2012. Es un instrumento de medida multidimensional, diseñado no solo para evaluar la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino que también, permite determinar cómo las personas se motivan. (Regalado y Samillan, 2019, p. 13).

La Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), está direccionada a trabajadores que se encuentren laborando en diversos cargos y en organizaciones con distintas condiciones y rubros; pueden llegar a ser, públicas o privadas; así como también pueden brindar servicios o ser generadoras de productos, entre otras de sus características.

El instrumento ofrece una conceptualización multidimensional de la motivación en el contexto de trabajo, posibilitando la evaluación del tipo y calidad de motivación presente en los sujetos evaluados. Se integra de 19 ítems autoadministrables respondibles a través de una escala que va de 1 (Absolutamente no por esta razón) a 7 (Exactamente por esta razón). ( Piedimonte y Depaula, 2018, p. 284).

La escala está conformada por 19 interrogantes, el cual cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de

Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; estas reacciones, a su vez, responden a una pregunta general que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”. La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, considerando a la opción “Totalmente en Desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” como puntaje 7

### ***Antecedentes de la investigación***

Los cambios en la sociedad actual han provocado problemas que afectan: a la docencia, salud, disciplina estudiantil, descentralización de las responsabilidades educativas, a las familias, a los valores, relaciones sociales, autoestima, entre otros. En otros estudios:

Estadísticamente se determinó correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. los resultados además revelaron que la correlación entre las variables fue directa, con un grado de calificación positivo moderado. Esto indica que la mejora de la motivación se relaciona a una mejora del desempeño laboral; explicándose también de forma viceversa ( Navarro, 2019, p. 83).

Otra investigación considera que:

“El nivel de satisfacción laboral guarda relación directa con la motivación del personal que las autoridades realizan dentro de cada una de las instituciones educativa” (Saca, 2018, p. 110).

En esta investigación se reconoce la importancia del esfuerzo docente que día a día entrega

su fuerza intelectual en beneficio de los estudiantes; si a éste se le añade el elemento motivacional se notará que los objetivos serán mucho halagadores.

El hecho de reconocer la motivación humana en todas las organizaciones, permite identificar los indicadores que inciden y participan en la construcción de la motivación de cada uno de los componentes humanos que la integran y es obvio deducir que abran indicadores de satisfacción laboral; por ello,

Según Giovannone (2011) argumenta que, “en base a lo investigado las principales teorías que fundamentan la motivación laboral son las teorías de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. Estas dos teorías investigan tanto los factores tanto intrínsecos como extrínsecos que motivan a los trabajadores” (p. 49)

Vélez, hace referencia a la pirámide de Maslow y a la teoría de los factores de Herzberg como principales teorías que fundamentan la motivación laboral como elementos importantes al lograr relacionar: las necesidades con satisfacción y motivación, como principio. Debido a que el conjunto de estas determina el éxito o el fracaso en una empresa o institución.

La era actual en la que vivimos es un período en el que todo se ve afectado por actualizaciones constantes y cambios permanentes en los procedimientos y actividades que los seres humanos laboran en empresas u organizaciones. Así como cambian los procedimientos hay ciertas necesidades que cambian.

En su investigación Santiago (2017) destacó que los modelos de motivación pueden llegar a ser: “factores que influyen en la dimensión calidad de trabajo tales como, incentivos,

salario, seguridad laboral, según la descripción de las correlaciones entre la variable motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo, presenta una correlación positiva”. (p. 86)

Lo antes citado confirma que sin una correcta motivación laboral no se logrará un excelente desempeño del mismo.

Debido a la importancia que tiene la motivación laboral en la vida cotidiana de los seres humanos, hay varias teorías que la respaldan y confirman lo fundamental que puede llegar a ser, es por ello que a continuación se detallan dos de ellas.

### ***Teoría de Maslow***

La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Colvin y Rutland, 2008, citado en Quintero, 2015, p. 5)

Una de las teorías con mayor reconocimiento sin duda ha sido la de MASLOW, ya que ha demostrado con hechos cual es el rango de importancia de las necesidades fundamentales diarias. (ver anexo)

### ***Jerarquía de Necesidades de Maslow.***

Para Maslow las motivaciones surgen de necesidades no satisfechas y es mediante la satisfacción de las mismas que llegamos a estar sanos y autorrealizarnos. Eso sí, siempre en un orden. La más básica es la necesidad de crecimiento, que organiza a todas las demás. A partir de esto tenemos cinco niveles, ordenadas según su fuerza (las fisiológicas tendrán más dominancia que las de naturaleza psicológica) desde la necesidad de supervivencia hasta la de crecimiento. (Psyciencia, 2017)

La jerarquía sobre las necesidades descritas por Maslow (resumido de Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006, cit. en Quintero, 2015) es la siguiente:

**Necesidades fisiológicas:** las más básicas, de origen biológico orientadas a nuestra supervivencia. Aquí situaríamos las siguientes: necesidad de respirar, de beber agua, de comer, de dormir, de sexo, o de refugio.

**Necesidades de seguridad:** una vez que las necesidades fisiológicas se encuentren mayormente satisfechas, nos encontramos con las orientadas hacia nuestra seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades encontramos la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

**Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** de nuevo, sólo cuando las necesidades anteriores se encuentren medianamente satisfechas, podremos atender a la siguiente clasificación que incluye el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un

cierto grupo social, destinadas a paliar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades las encontramos cuando mostramos deseos de casarnos, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, de ser miembro de una iglesia o de un club social.

**Necesidades de reconocimiento:** una vez que las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, aparecerán las llamadas necesidades de estima orientadas hacia el reconocimiento y la autoestima. Cuando estas necesidades no son satisfechas, nos sentimos devaluados, inferiores. En este orden, Maslow señaló dos necesidades de estima o reconocimiento: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

**Necesidades de autorrealización:** aquí se sitúan las más elevadas. Maslow las describe como el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Destacar que el autorrealizarse implica la búsqueda de creatividad, talento, crecimiento, experiencias y descubrimiento

Según el portal Psyciencia (2017)

Maslow asegura que estas necesidades están ordenadas de forma jerárquica, es decir que hay necesidades que merecen ser cumplidas antes que otras. El establecimiento de



necesidades conlleva una teoría dinámica de las motivaciones en las personas. Esto significa que una persona no se queda quieta cuando satisface una necesidad, sino que inmediatamente quiere satisfacer la siguiente necesidad y así sucesivamente.

Cuando hace énfasis en las necesidades fisiológicas refiere a lo que específicamente necesita el ser humano para vivir, aquellas necesidades a las cuales no se puede prescindir,

Las necesidades de seguridad comienzan una vez que las fisiológicas han sido satisfechas en su totalidad, creando un complemento el cual busca estabilidad en el ser humano, sea educativo, laboral, personal, etc. Siendo el éxito la meta a conseguir.

Luego están las necesidades relacionadas al amor, al afecto y a la pertenencia, estas pueden ser cumplidas mientras las necesidades de seguridad lo sean también, ya que es en este momento cuando empiezan a crearse necesidades que forman parte de la realización personal, tal como lo es el compromiso y el amor, este es el caso de amar y ser amado.

Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, además de las cinco anteriores y son: las estéticas y las cognitivas, así como las de autotrascendencia

**Necesidades cognitivas:** relativas al deseo de conocer que tenemos la gran mayoría de las personas; por ejemplo, resolver misterios o ser curiosos. Este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

**Necesidades estéticas:** enfatizar que estas no son universales, pero al menos algunos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivados por necesidades de belleza y de experiencias estéticas gratificantes.

**Necesidades de auto-trascendencia:** estas tienen como finalidad promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto es el realizar un servicio hacia otras personas o grupos, dedicarnos a un ideal o a una causa.

### *Teoría de Herzberg*

Otra de las teorías que ampara a la motivación como parte fundamental de la vida es la teoría de Herzberg, quien destaca dos factores importantes que influyen el desarrollo de la motivación como tal.

De acuerdo a Giovannone (2011). A mediados de los años cincuenta, luego de un breve período en el Servicio de Ayuda Psicológica de Pittsburgh -una firma consultora sin fines de lucro-, ingresó a la Sección de Investigaciones y Proyectos del Servicio Estadounidense de Salud Pública. Seis años más tarde, en 1956, se incorpora a la Case Western Reserve University como director del Departamento de Psicología. Durante su estadía en esta Universidad le cupo iniciar y dirigir un fecundo programa de investigaciones sobre salud mental en la industria.

Es aquí donde Herzberg desarrolla esta teoría de dos factores, realizando experimentos sociales con sus compañeros de trabajo, los cuales le permitieron

proponer cuales eran los problemas que no permitían una motivación completa y como estos líos podrían ser resueltos.

Según el portal CEOLEVEL (2015)

Frederick Herzberg, nombro a la propuesta como Teoría de los Dos Factores (también conocida como, Teoría de la Motivación e Higiene o Teoría del Factor Dual) Formuló esta teoría de los dos factores de manera que le permitiera explicar mejor el comportamiento de las personas en su lugar de trabajo y plantear la existencia de dos factores que guíen el comportamiento de las personas.

Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, los seres humanos están dominados por estos factores:

La satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo

La satisfacción humana es compleja, depende de varios factores para ser completada en su totalidad en ocasiones no es posible conseguirla, además de ser

cambiante, una vez que se satisface una necesidad inmediatamente se presentará otra creando una cadena de factores responsables para su cumplimiento. La insatisfacción es producto de las necesidades no completas o no cumplidas.

La teoría Herzberg hace referencia a los factores de higiene y motivación; dentro de los factores de higiene se presentan: sueldos y beneficios, políticas de trabajo, relaciones interpersonales, ambiente de trabajo, supervisión, status, crecimiento y seguridad laboral y por último desarrollo personal y madures y dentro de los factores de motivación se presentan: los logros y reconocimientos, la independencia laboral y reconocimiento.

Descubrió que los factores que provocaban satisfacción estaban directamente relacionados con lo que uno hace, es decir, con el contenido del trabajo, por el contrario, lo que provocaba descontento estaban en relación directa con el medio del cual se desarrollaba su trabajo, a estos Herzberg los llamo factores higiénicos.

(Giovannone, 2011, p. 15 ).

Es importante identificar que los factores de higiene son: sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, control, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación; y que dentro de los factores de motivación tenemos a los logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción.

## **Fundamentación Legal**

Dentro de la normativa de la constitución vigente, existen varios artículos relacionados directamente con los y las trabajadores(as) de algunas entidades públicas o privadas, con el fin de garantizar los derechos que se merecen y las obligaciones que deben cumplir, por ello es importante conceptualizar qué es el trabajo y cuáles son los principales derechos que tienen desde que inician en un cargo, los mismos que se detallan a continuación.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33)

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 34)

Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y

méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 349)

Garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 383)

La motivación laboral en muchas ocasiones puede llegar a transformarse en un derecho para unos y una obligación para otros, todo depende de la forma en la que pueda llegar a interpretarse y más aún del lado en el que se encuentre, en muchas situaciones los trabajadores sienten que sus derechos laborales no son respetados ni cumplidos, siendo ésta una de las principales causas para que se presente el desinterés del trabajador o del servidor público.

El Código de Trabajo posee normativa legal relacionada directamente con la motivación laboral, las cuales amparan y protegen el bienestar y la estabilidad de los trabajadores de todas las áreas, además mencionan como, cuando y quienes están a favor de los beneficios que por obligación les pertenecen, aquellos que influye en la motivación diaria de cada uno de ellos, entre los que se encuentran:

Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar

trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado. (Código de Trabajo, 2005, Art. 3)

El Código de Trabajo (2005) en el Art. 5. “Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Dentro de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) se cumple el nivel de gestión desconcentrado encargado de garantizar el correcto funcionamiento y en esta parte se detalla a continuación; los derechos y obligaciones que tienen los docentes estipulados en los artículos que a continuación se detallan, cabe recalcar que el estado debe garantizar que se cumplan sus beneficios.

#### Capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 10.- Derechos. - Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- b) Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza

educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.

- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.
- d) Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos
- e) Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones
- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación.
- h) Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función.
- i) Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres.
- j) Ejercer los derechos de los servidores públicos previstos en la Constitución



de la República, conforme lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público

- k) Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral
- l) Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad.
- m) m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo.
- n) Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley
- o) Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo
- p) Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente.
- q) Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente.
- r) Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente.
- s) Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público.

- t) Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación.
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad

cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.

- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula.
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación, así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.
- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa.
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.

- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos.
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema.
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

### **Fundamentación Teórica del Trabajo Social**

El modelo sirve para traducir las situaciones a las que se enfrenta el Trabajo Social, a un lenguaje lógico que le permite comprender y explicar lo que ocurre, qué es lo que está pasando y evaluar las hipótesis comprobando su funcionamiento en la realidad.

Según Reid y Ramos (2002) argumentan que:

El modelo "centrado en la tarea" es una intervención de corta duración orientada a la solución de problemas. Tiene su origen en Estados Unidos, pero actualmente se practica en diversos países. La intervención está dirigida a ayudar a los clientes a resolver los problemas que les preocupan y a desarrollar y llevar a cabo acciones o tareas en su entorno. El modelo incluye procedimientos para capacitar a los clientes a seleccionar, programar y practicar las tareas e ir resolviendo los obstáculos que se les

presentan. Es un planteamiento integral, que incorpora métodos cognitivo-conductistas y estructuralistas familiares, entre otros. (p. 8)

De tal manera que referirse a este modelo es resaltar a eficacia y agilidad a la hora de encontrar respuestas referentes a las problemáticas que se le presenten al profesional encargado.

El modelo se encuentra diseñado para ayudar a la resolución de dificultades que experimentan las personas en interacción con sus situaciones sociales, donde los sentimientos internos y las preocupaciones provienen de acontecimientos del mundo externo (Viscarret, 2009)

El modelo centrado en la tarea es el más pertinente para la elaboración de este proyecto de investigación, ya que va a permitir centrarse en el objetivo y definir con exactitud cómo se va a cumplir, de tal manera que no se pierda tiempo en puntos secundarias, sino que llegará directo a lo que se necesita encontrar o resolver.

Este modelo no centra su interés en el estudio de las respuestas emocionales o en las experiencias del pasado de los usuarios, sino en identificar y aclarar cuáles son los elementos centrales del problema en el presente, en el mundo del usuario y en conocer los obstáculos que impiden el cambio. (Viscarret, 2009)

La relación entre el trabajador social y el usuario en el modelo se define mediante una relación que no se basa en la directividad. sino en el asesoramiento. El modelo permite tomar las principales decisiones del usuario, incluyendo, así como que es una forma de intervención ya que coloca al usuario en el centro de la misma. El trabajador social mantiene una relación de

asesoramiento y máximo respeto por las capacidades y posibilidades del usuario.

La faceta del trabajador social será por tanto metódica y ordenada y, al mismo tiempo, perceptivo a lo que la persona percibe y siente. Esta comprensión y esta empatía se ven reflejadas en apoyo que hace que las personas puedan expresarse, así mismo le ayudan a sentirse aceptada y comprendida, lo cual permite percibir y aplicar las aportaciones del profesional. Una de las características de este modelo es la claridad y la exactitud en la comunicación.

Centrar el desenvolvimiento del proyecto en este modelo no solo conducirá a ser más específicos en lo que se pretende solucionar, sino que también sea eficiente y eficaz.

Es importante tomar en consideración las opiniones de los actores principales de esta investigación, debido a que las acciones a tomar serán beneficiosas para ellos, así mismo serán los portadores de la información idónea y verídica que hará que el proyecto se desarrolle con total exactitud y con resultados positivos. Este modelo permitirá trabajar directamente con docentes evitando que los datos brindados lleguen a ser tergiversados o erróneos.

El modelo incluye procedimientos para capacitar a los clientes a seleccionar, programar y practicar las tareas e ir resolviendo los obstáculos que se les presentan. Es un planteamiento integral, que incorpora métodos cognitivo-conductistas y estructuralistas familiares, entre otros.

Reid y Ramos( 2002)argumentan desarrollar actividades en conjunto, personal DECE y docentes dando acceso a elegir que acciones benefician a la institución y cuáles no, partiendo desde la opinión de los participantes y beneficiarios principales.

## Capítulo III

### Aspecto Metodológico

#### *Tipo de Investigación*

##### **Nivel Exploratorio.**

La investigación exploratoria, también llamada formulativa (Selltitz), permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar. Puede o no partir de hipótesis previas, pero al científico aquí le exigimos flexibilidad, es decir, no ser tendencioso en la selección de la información. (Cazau, 2006 )

La investigación exploratoria es un tipo de investigación utilizada para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes.

Aunque la investigación exploratoria es una técnica muy flexible, comparada con otros tipos de estudio, implica que el investigador esté dispuesto a correr riesgos, ser paciente y receptivo.

Este método permitirá explorar el problema y su entorno, y no extraerá una conclusión de él. Además, permitirá al investigador establecer una base sólida para explorar sus ideas, elegir el diseño de investigación adecuado y encontrar las variables que realmente son importantes para el análisis, lo que es más importante, puede ayudar a las organizaciones o a los investigadores a ahorrar mucho tiempo y recursos, ya que permitirá saber si merece la pena

seguir adelante.

## **Diseño de Investigación**

### ***Investigación Cuantitativa***

El enfoque en el que basa este proyecto investigativo, será cuantitativo debido a que se busca identificar si la motivación laboral influye en el desarrollo de las actividades educativas que cada docente ejerce a lo largo de ejercer su cargo.

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantificables sobre variables, trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. (Pita y Pértegas, 2002)

Este enfoque permitirá recolectar la información exacta, clara y necesaria con ayuda de la técnica de la encuesta, el cual será complementado con la realización del análisis de cada pregunta, con el fin de brindar un mayor entendimiento.



## **Método de investigación**

### ***Método analítico-sintético.***

La metodología de la investigación, constituye una gran fuente de conocimientos; ya que, al investigar, el sujeto reflexiona y cuestiona una situación, y es así como enriquece sus concepciones de la realidad.

Por ello es importante elegir el método adecuado que sirva como guía para llegar a la meta esperada, dentro de este proyecto investigativo se consideró al método analítico- sintético ya que cumple todas las características necesarias para el cumplimiento de los objetivos estipulados.

Este método analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas. Estudia los hechos a partir de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego integra dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral. (Morán y Alvarado, 2010)

## Operacionalización de Variables

**Tabla 1. Variable Independiente: Motivación Laboral**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. (López, 2005)	Tipos de motivación	Motivación extrínseca	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	Escala de motivación laboral de R-MAWS	Docentes
		Motivación intrínseca			
		Motivación positiva			
		Motivación negativa		Encuestas	

**Tabla 2. Variable Dependiente: Actividades Educativas en los Docentes**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Fuente
Es una actividad social y su razón de ser es la de formar a niños y jóvenes en el saber científico, humanístico, estético, moral, a fin de que el desarrollo de todas sus capacidades en esos campos les permita participar plenamente en la vida de su sociedad. (Dubois, 2010)	Tipos de actividades educativas	Actividades de iniciación - motivación.			
		Actividades de desarrollo.		Escala de motivación laboral de R-MARS	
		Actividades de consolidación.			
		Actividades de apoyo o refuerzo.	¿Por qué pones o pondrás mucho esfuerzo en tu trabajo?		
		Actividades de ampliación.		Encuestas	Docentes
		Actividades de evaluación.			
		Actividades de recuperación.			
		Actividades complementarias y extraescolares.			
		Actividades de los planes y proyectos			

## **Población y Muestra**

El estudio que se realizó fue de tipo analítico, el cual tenía como objetivo estudiar y examinar el nivel de motivación laboral sobre la población de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui, los datos obtenidos fueron de valores numéricos y dicha población corresponde a 80 docentes.

### ***Tipo de Muestreo***

**Muestreo Aleatorio Simple.** - Para aplicar esta técnica se deben conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida. Para la selección se pueden utilizar diferentes técnicas, Este método se caracteriza por su simpleza tiene poca utilidad práctica cuando la población es muy grande. (Hernandez, 2019)

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el desarrollo de esta investigación se aplicó un instrumento denominado “Escala de Motivación Laboral R-MARS”, la escala parte desde la teoría de dos factores de Herzberg (1959), sobre la motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Esta prueba se la realizó mediante una encuesta presenta en una escala tipo Likert en la que se pide a los sujetos que valoren cada uno de los ítems como: Totalmente de acuerdo, De Acuerdo, Ni de acuerdo- Ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente desacuerdo.

La puntuación para la valoración se obtiene de forma aditiva, sumando los puntajes en

cada uno de los ítems, asignando de forma ascendente el valor de 1 a Totalmente de acuerdo hasta el valor de 5 a Totalmente desacuerdo.

Por consecuencia, la motivación laboral se estima en un puntaje que oscila entre una puntuación de 5 a 95, de tal modo que a mayor puntuación corresponde mayor motivación del docente.

## **Consideraciones Éticas**

La investigación llevada a cabo con los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui, es considerada relevante por la importancia que tiene el tema en cuestión en referencia a las situaciones que se pueden llegar a evidenciar dentro mundo laboral actual, es necesario mencionar que este proyecto de investigación tiene únicamente fines educativos, resaltando la ética profesional y personal que tienen cada una de las personas que participaron en este estudio de manera directa e indirecta, los mismos que demuestran su respeto por la colaboración voluntaria brindada por los integrantes de la institución educativa: es importante mencionar que la información adquirida no será divulgada, ni utilizada para fines que no sean académicos, manteniendo la confidencialidad que exige la ética del trabajador social.

El desarrollo de este trabajo investigativo tiene como propósito brindar la información necesaria para mejorar el desenvolvimiento de los docentes en la unidad educativa, sin incumplir las normas o reglamentos que la institución tenga vigente, permitiendo obtener resultados positivos netamente laborales que beneficiaran a los docentes y la institución en cuestión.

*Cantos Juliana*

Cantos Yépez Yuliana Yeraldine

Atentamente

## Capítulo IV

### Resultados

#### *Análisis y Discusión de los Resultados*

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?

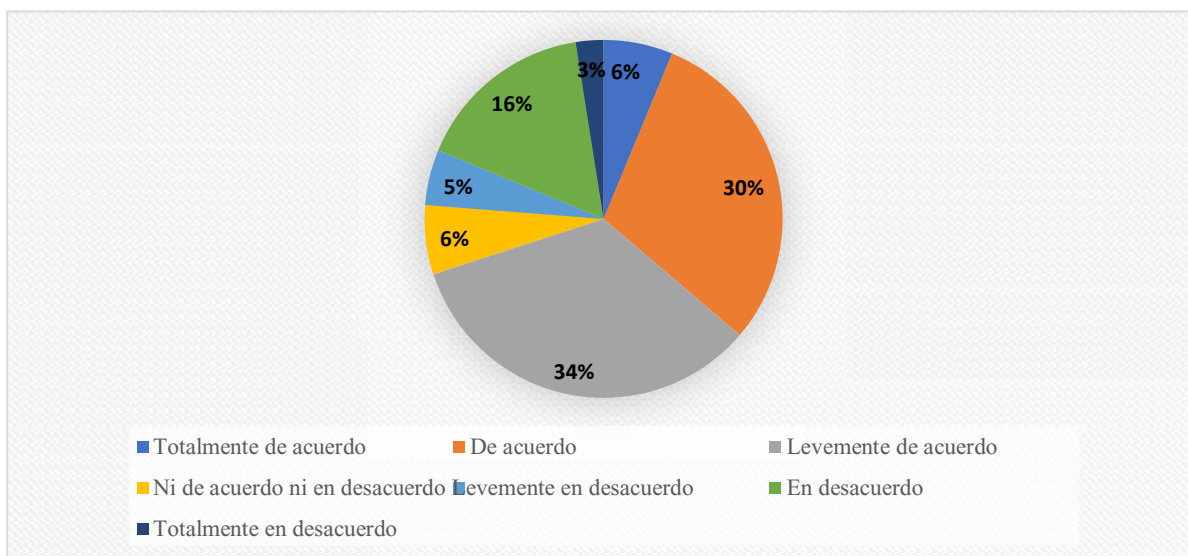
**Tabla 3.**

*Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.*

Ítems 1	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	6%
De acuerdo	24	30%
Levemente de acuerdo	27	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6%
Levemente en desacuerdo	4	5%
En desacuerdo	13	16%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
Total	80	100%

### Gráfico 1.

*Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo*



**Análisis.** Ante la respuesta número uno, el 6% de los docentes está totalmente de acuerdo con que lo hace porque tienen que probarse así mismo que pueden hacerlo, el 30% de los docentes está de acuerdo, el 34% siendo mayoría esta levemente de acuerdo, un 6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% levemente en desacuerdo, un 16% en desacuerdo y totalmente desacuerdo siendo la respuesta menos elegida con un 2%.

**Interpretación** El valor personal que se dan los seres humanos puede considerarse un punto importante en varios ámbitos de la vida, si lo relacionamos con el entorno laboral en el gráfico 1, se muestra que la distribución de los encuestados es puntuada más alto en levemente de acuerdo, sin embargo la opción de acuerdo es la segunda más elegida dejando en evidencia a pesar de ser



un factor clave, es considerado de alta relevancia pero que además se pueden llegar a considerar otros factores, que pueden llegar a tomar más valor, para motivar un esfuerzo considerable.

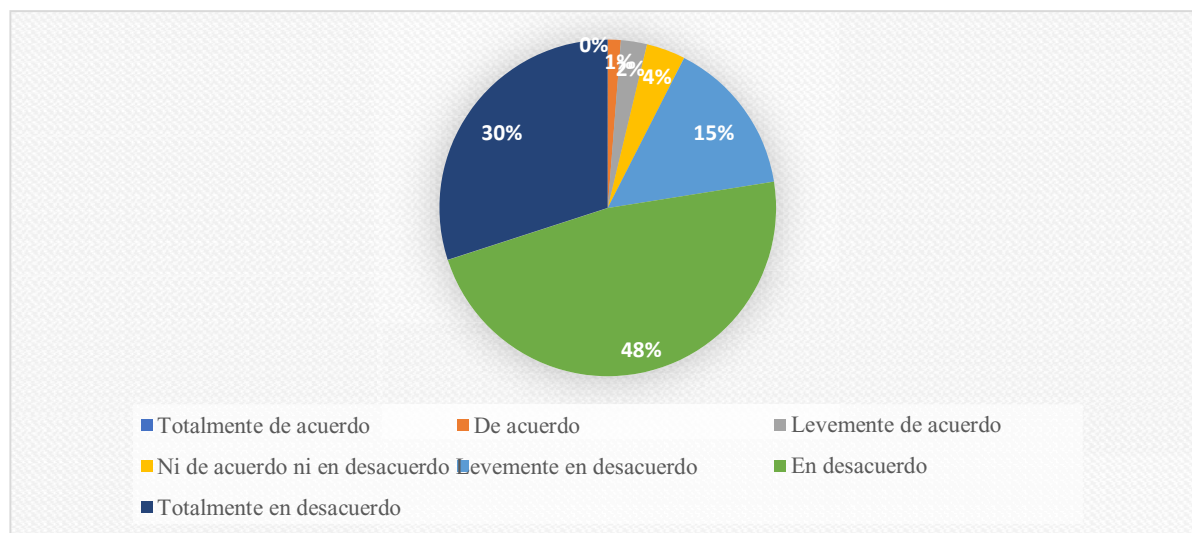
**Tabla 4.**

*Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.*

Ítems 2	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	1	1%
Levemente de acuerdo	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	12	15%
En desacuerdo	38	48%
Totalmente en desacuerdo	24	30%
Total	80	100%

## Gráfico 2.

*Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.*



**Análisis.** En cuanto a la respuesta de “Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.” El 0% de los docentes afirma estar totalmente acuerdo, el 1% está de acuerdo, el 3% de ellos considera estar levemente de acuerdo, el 4% dice no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 15% de los docentes esta levemente en desacuerdo, la máxima cantidad de 48% dice estar en desacuerdo y por último un 30% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** El esfuerzo que un trabajador pueda brindar dentro de su área laboral es relativa, debido a que su nivel varía de acuerdo a un sin número de factores, uno de ellos es el valor con el que ven su empleo, en el gráfico2, se muestra que la distribución de los encuestados puntúa más alto en la opción en desacuerdo, sin embargo, la opción totalmente en desacuerdo también tiene un índice de respuesta alto, por ello se sobre entiende que los docentes consideran que su esfuerzo si vale la pena ante su trabajo, sin embargo, pueden existir ciertos factores que tal

vez digan lo contrario, también se debe considerar que no todos miran de la misma manera a su empleo, algunos trabajan por vocación y otros por profesión, lo cual produce un constante cambio de perspectivas.

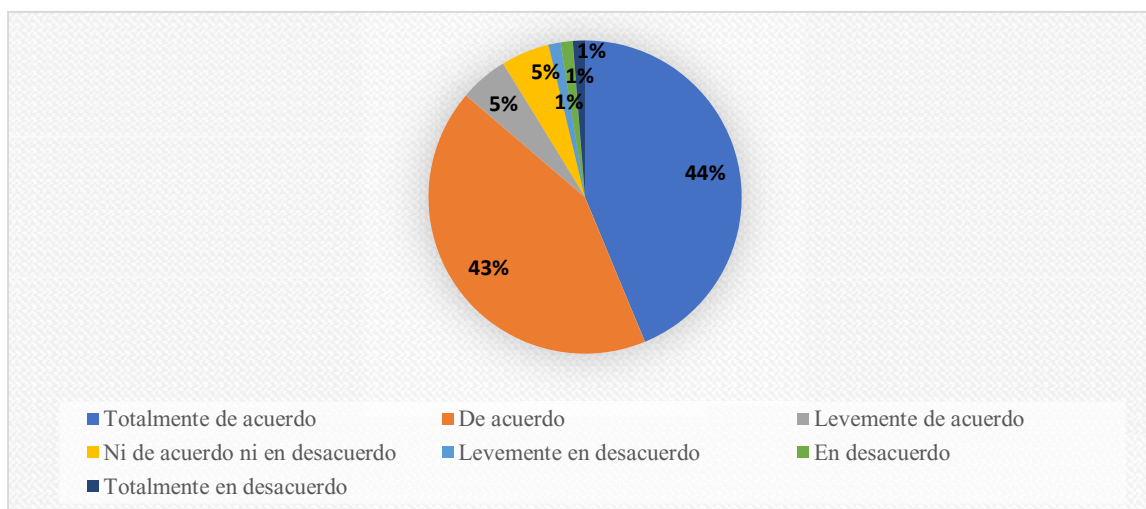
**Tabla 5.**

*Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)*

<b>Ítems 3</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	35	44%
De acuerdo	34	43%
Levemente de acuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 3.

*Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)*



**Análisis.** El 35% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con que su esfuerzo en el trabajo es para obtener la aprobación de otras personas, el 34% está de acuerdo, el 5% esta levemente de acuerdo, otro 5% asegura no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, los últimos 3% están divididos, un 1% este levemente en desacuerdo, otro 1% está en desacuerdo y el ultimo 1% está en totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** Recibir la aprobación de terceros sobre el trabajo que los trabajadores lleguen a realizar puede considerarse una motivación directa, ya que recibir halagos o palabras de aciertos hace que el esfuerzo brindado a su labor sea más grande, en el gráfico3, se muestra que la distribución de los encuestados es que puntúan más alto en totalmente de acuerdo, sin embargo, existe un porcentaje considerable ante la opción en acuerdo, sumando estos resultados obtenemos que más de la mitad de los docentes da mayor esfuerzo para obtener cierta aprobación

de las personas que rodean su entorno, ya sea una aprobación sentimental, laboral o familiar, sin embargo también se evidencia que a pesar de ser un buen incentivo para motivar no todos los docentes lo consideran necesario o importante para esforzarse más de lo que ellos ven necesario.

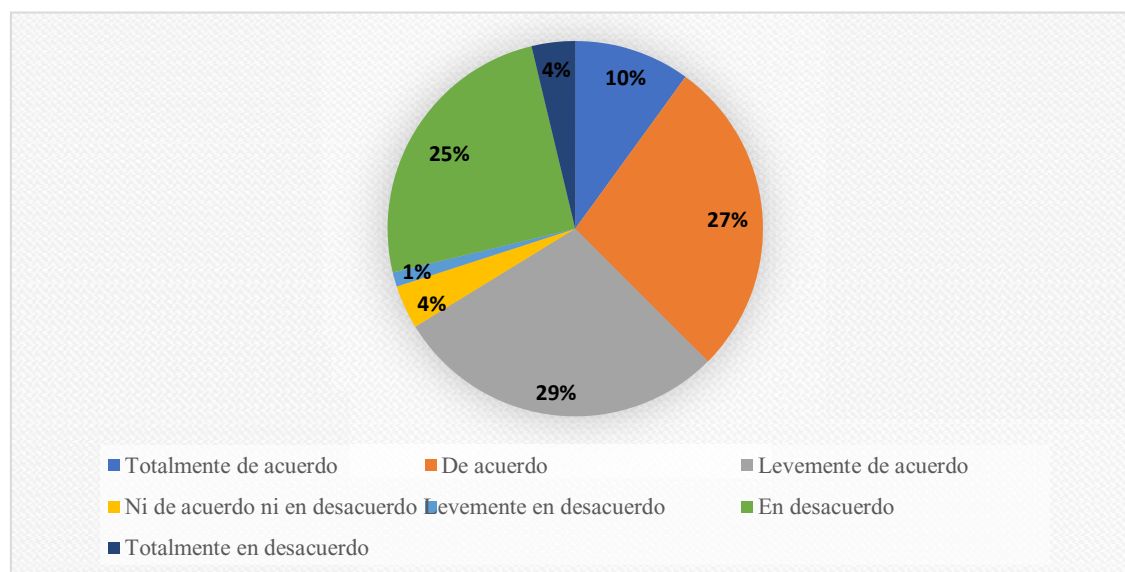
**Tabla 6.**

*Porque al poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.*

Ítems 4	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	10%
De acuerdo	22	28%
Levemente de acuerdo	23	29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	20	25%
Totalmente en desacuerdo	3	4%
Total	80	100%

#### Gráfico 4.

*Porque al poner esfuerzo a este trabajo va con mis valores personales*



**Análisis.** Ante esta alternativa un 10% está totalmente de acuerdo que el poner esfuerzo a su trabajo va con sus valores personales, un 28% considera estar de acuerdo, el 29% dice estar levemente de acuerdo, un 4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un mínimo del 1% está levemente en desacuerdo, el 25% de los docentes dice estar en desacuerdo y por último el 4% asegura estar totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** Los valores personales son importantes por ser grandes fuerzas impulsadoras para realizar un trabajo bien hecho, además de que se pueden utilizar para tomar decisiones más exactas en el ámbito laboral, en el gráfico 4, los resultados se encuentran divididos en porcentajes similares, lo cual deja más de una deducción, una de ellas sería que los

valores personales si corresponden a un factor que se puede llegar a considerar importante ante el esfuerzo que los docentes brindan en su trabajo, tomándola como una alternativa relevante ante el nivel del esfuerzo, pero así mismo puede no ser un factor necesario o de mucha relevancia para ciertos docentes que pueden estimar a otros factores como más importantes e indispensables.

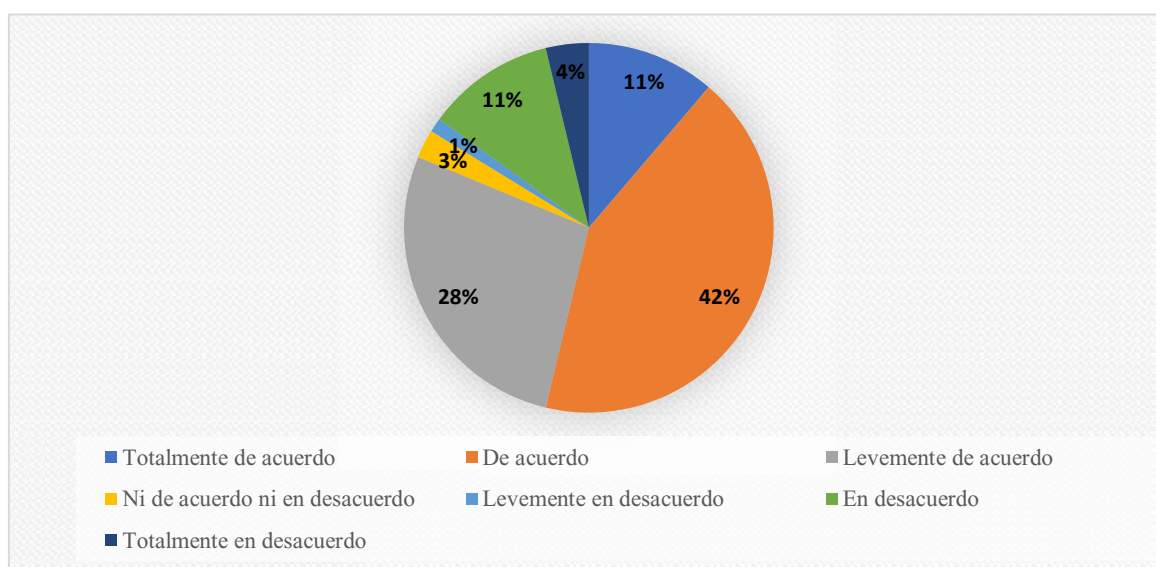
**Tabla 7.**

*Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.*

<b>Ítems 5</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	9	11%
De acuerdo	34	43%
Levemente de acuerdo	22	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	9	11%
Totalmente en desacuerdo	3	4%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 5.

*Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo*



**Análisis.** El 11% de la población encuestada dice estar totalmente de acuerdo con que su esfuerzo está relacionado con sentirse orgulloso de sí mismo, el 43% está de acuerdo, un 28% esta levemente de acuerdo, el 3% de las docentes no estas ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1% como el porcentaje más bajo asegura estar levemente en desacuerdo, un 11% dice estar en desacuerdo y por último el 4% está en total desacuerdo.

**Interpretación.** El sentirse orgulloso de sí mismo es saber valorar los logros o el esfuerzo que se brinda a su trabajo produciendo una automotivación que puede generar confianza y un mejor desenvolvimiento en el área de trabajo, En el gráfico5, a pesar de que se evidencia un alto porcentaje de asertividad ante la opción de acuerdo, dejando en evidencia que el autoestima positivo está presente en un porcentaje muy alto de los docentes, sin embargo no se puede considerar que todos ellos se esfuerzan para sentirse orgullosos de sí mismos, ya que dejan en



evidencia que pueden encontrar motivación en otros factores que hacen que su esfuerzo sea más significativo.

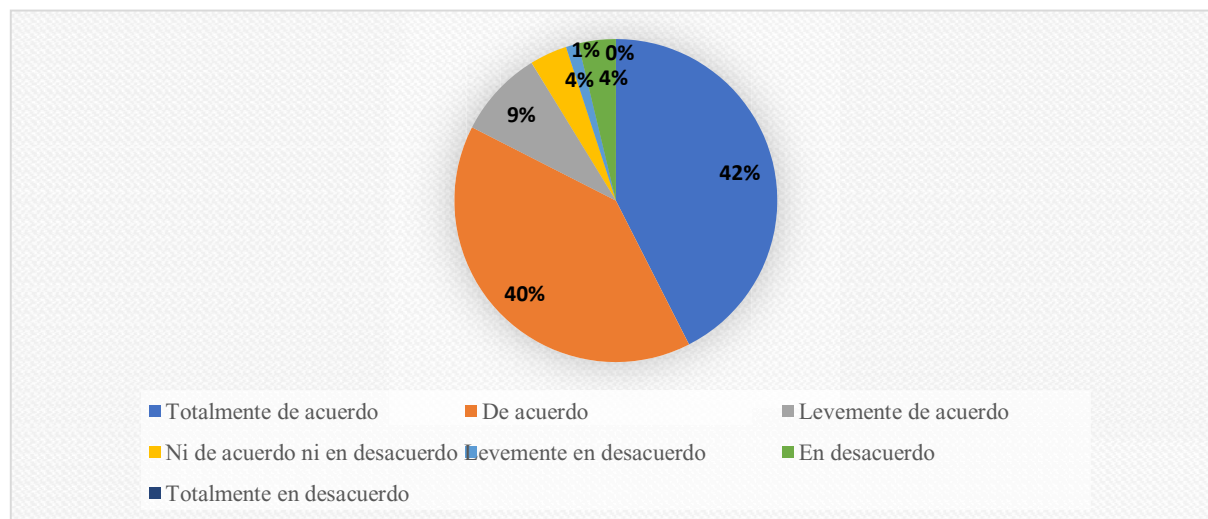
**Tabla 8.**

*Porque me divierto haciendo mi trabajo.*

Ítems 6	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	34	43%
De acuerdo	32	40%
Levemente de acuerdo	7	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	3	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	80	100%

### Gráfico 6.

*Porque me divierto haciendo mi trabajo*



**Análisis.** Ante esta alternativa los porcentajes más elevados se presentaron como el 42% en totalmente de acuerdo, y el 40% de acuerdo, y como porcentajes más bajos tenemos el 9 % levemente de acuerdo, el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% en levemente en desacuerdo, otro 4% este desacuerdo y por último un 0% en total desacuerdo.

**Interpretación.** Disfrutar el trabajo que se realiza puede llegar a ser beneficioso para el trabajador y para la institución para la cual labora, ya que divertirse realizando una misión en específico genera la creatividad, nuevas ideas y un buen ambiente laboral; En el gráfico6, se puede evidenciar que los docentes consideran divertido su trabajo, lo que se puede considerar positivo, ya que su esfuerzo será producto de la satisfacción que sienten al realizar su labor de enseñanza, sin embargo, existen docentes que no consideran su trabajo divertido lo que destaca que pueden existir factores externos a lo social que intervengan en el nivel de su esfuerzo, así

mismo podemos deducir que aquellos que no disfrutaban de su trabajo no sienten placer al realizar ciertas actividades, por lo cual se pueden llegar a presentar molestias o fallas en sus funciones.

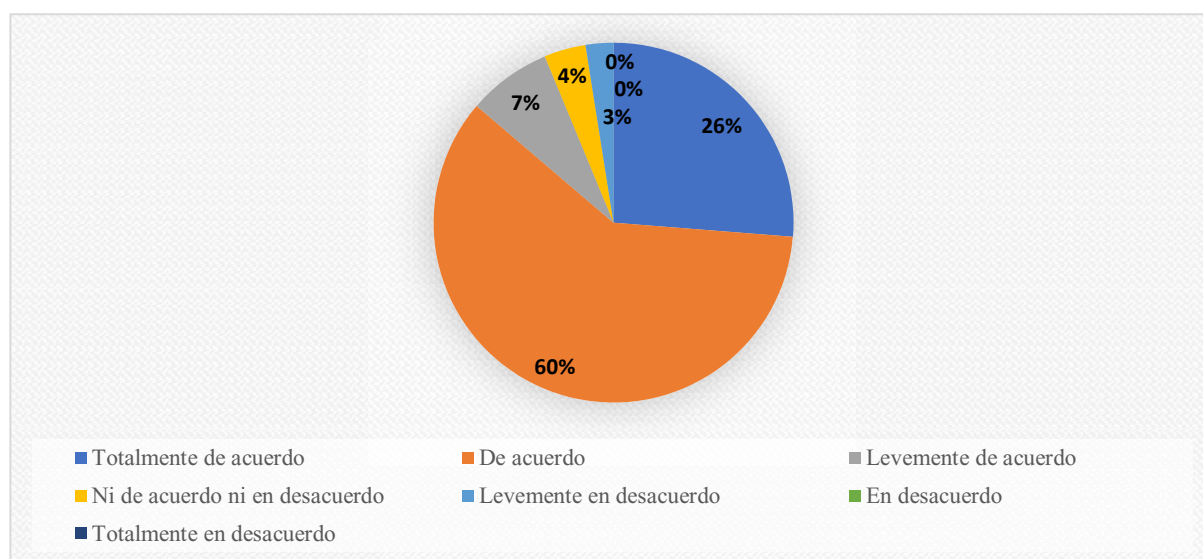
**Tabla 9.**

*Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.*

<b>Ítems 7</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	21	26%
De acuerdo	48	60%
Levemente de acuerdo	6	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 7.

*Porque si no me sentiría mal respecto mí mismo*



**Análisis.** Ante esta alternativa un 26% de los docentes encuestados dicen estar totalmente de acuerdo, el 60% siendo la mayoría considera estar de acuerdo, el 7% esta levemente de acuerdo, un 4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% esta levemente en desacuerdo, y un 0% de la población se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** Sentirse satisfecho consigo mismo influye de manera directa en las actividades que se puedan llegar a realizar, es por ello que considerar sentirse bien consigo mismo es un punto favor de los docentes ya que por satisfacerse realizaran un mejor trabajado brindando todo su esfuerzo, en el gráfico7, a pesar de que la alternativa de acuerdo tiene un índice mayor a la mitad de las respuestas, generando resultados positivos, se puede destacar que los docentes brindan su esfuerzo para cubrir un factor personal, sin embargo, a pesar de que

puede ser un factor muy importante, no se puede encasillar como factor principal debido a que se pueden presentar opciones que generen distintas circunstancias que incentiven una motivación más completa.

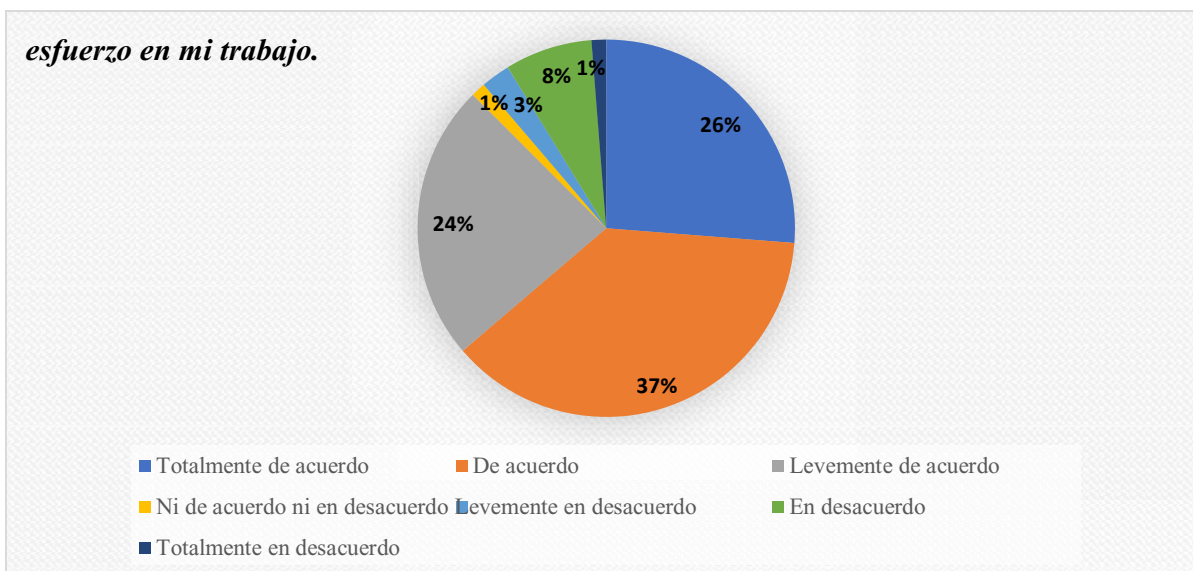
**Tabla 10.**

*Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.*

<b>Ítems 8</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	21	26%
De acuerdo	30	38%
Levemente de acuerdo	19	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
Levemente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	6	8%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 8.

*Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo mi suficiente esfuerzo en mi trabajo.*



**Análisis.** El 26% de los docentes encuentran totalmente de acuerdo ante que otras personas les ofrecerán más seguridad en el trabajo solo si ponen suficiente esfuerzo, el 38 % de ellos afirma estar de acuerdo, un 24% esta levemente de acuerdo, mientras que el mínimo de 1% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% esta levemente en desacuerdo, un 8% está en desacuerdo y por último un 1% se encuentra totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** El deseo de conservar un empleo se puede considerar un factor indispensable para brindar un esfuerzo considerable ante las actividades que se pueden realizar, sin embargo sería un esfuerzo auto obligado, debido a que no genera un placer de satisfacción, sino al contrario puede llegar a producir estrés laboral, debido a la presión que se pueden exigir; En el gráfico8, las respuestas ante esta alternativa se encuentran algo divididas, sin embargo, demuestran que los docentes consideran que su esfuerzo necesita una recompensa, en este caso

habla de la seguridad y la estabilidad laboral que pueden llegar a obtener a base de su trabajo, dejando en evidencia que se los docentes se pueden llegar a exigir más laboralmente con la intención de conservar su trabajo.

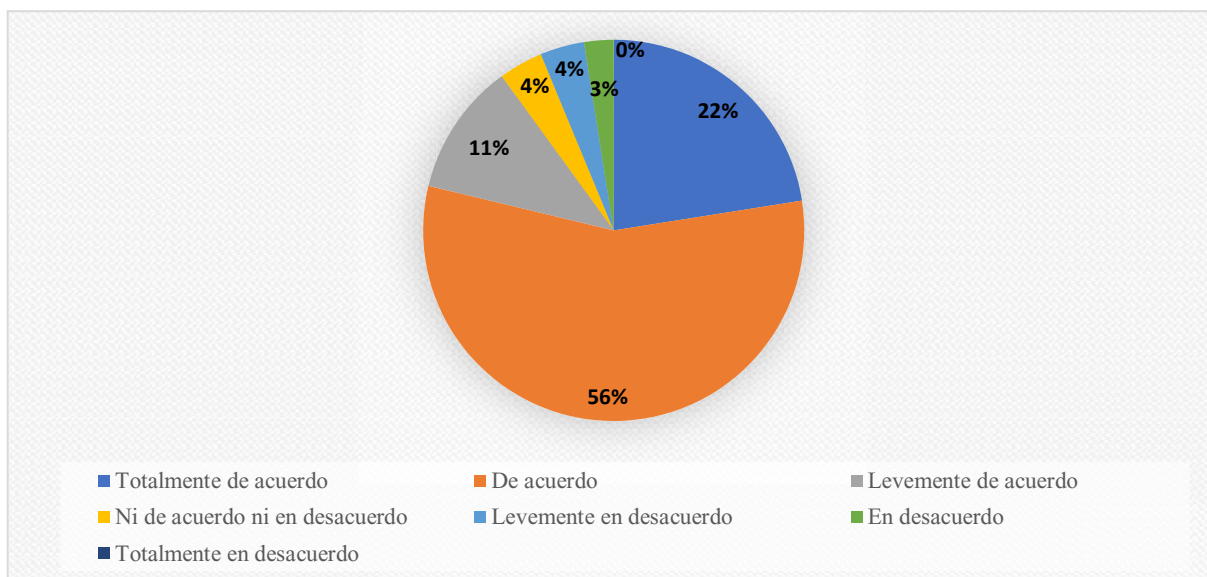
**Tabla 11.**

*Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)*

<b>Ítems 9</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	18	23%
De acuerdo	45	56%
Levemente de acuerdo	9	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	2	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 9.

*Para evitar que otras personas me critiquen (mis superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)*



**Análisis.** El 22% de los docentes están totalmente de acuerdo que brindan su mayor esfuerzo para evitar críticas, el 56% de ellos afirman estar de acuerdo, el 11% levemente de acuerdo, un 4% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 4% esta levemente en desacuerdo, un 3% está en desacuerdo y un 0% totalmente desacuerdo.

**Interpretación.** Las críticas en el ambiente laboral pueden llegar a ser beneficiosas y así mismo perjudiciales para los trabajadores, en el caso de los docentes generar críticas positivas puede generar motivación beneficiosa para su desarrollo laboral, pero las críticas negativas pueden causar resultados negativos, que se pueden llegar a evidenciar como desanimo, errores más frecuentes y evidentes, al igual que puede perjudicar el autoestima, por ellos realizar un buen trabajo con resultados positivos para obtener críticas positivas, puede ser una razón por la



que los docentes brinden su mayor esfuerzo y motivación ; en el gráfico9, los docentes consideran que evitar las críticas es una posible razón para brindar esfuerzo en su trabajo, a pesar de ello no es considerada como una razón fundamental ya que pueden existir otros factores que encaminen el nivel del esfuerzo generado.

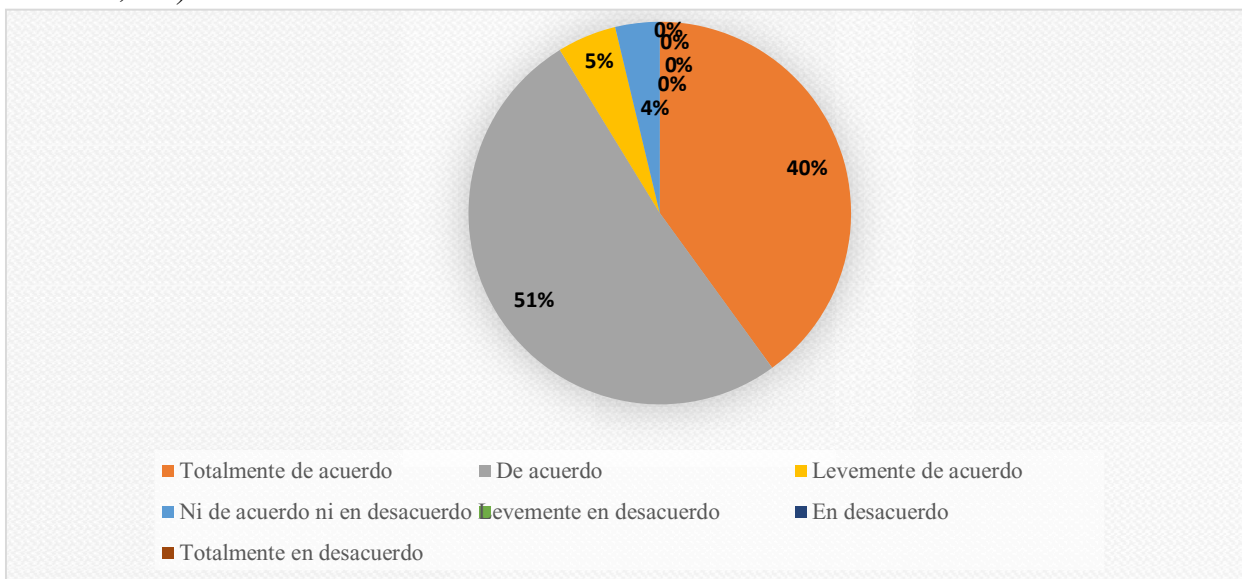
**Tabla 12.**

*Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)*

<b>Ítems 10</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	32	40%
De acuerdo	41	51%
Levemente de acuerdo	4	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 10.**

*Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, los compañeros, la familia, los clientes, etc.)*



**Análisis.** Un 40% de los docentes está totalmente de acuerdo con que su esfuerzo estará recompensado con respeto, así mismo el 51% está de acuerdo, un 5% esta levemente de acuerdo, el 4% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, las otras alternativas sobrantes se encuentran en 0%.

**Interpretación.** El respeto es fundamental en cualquier área laboral, ya que genera ambientes laborales más estables y pacíficos, además de que se puede evidenciar serenidad y cordialidad, las interacciones personales son inevitables y generar respeto hace que estas interacciones se manejen de manera positiva, los seres humanos por naturaleza buscar encajar y ganar superioridad, es por ello que se pueden presentar acciones y esfuerzos extras en ciertos docentes para obtener respeto por sus compañeros y demás personas que pueden llegar a admirar

su trabajo; en el gráfico10, los docentes destacan al respeto como una de las razones principales para esforzarse en su área laboral, dando a entender que la admiración que otras personas llegan a sentir por ellos puede generar motivación para esforzarse. A pesar de ser una buena opción, existen excepciones lo que deja abierta la posibilidad de que existan factores con más relevancia.

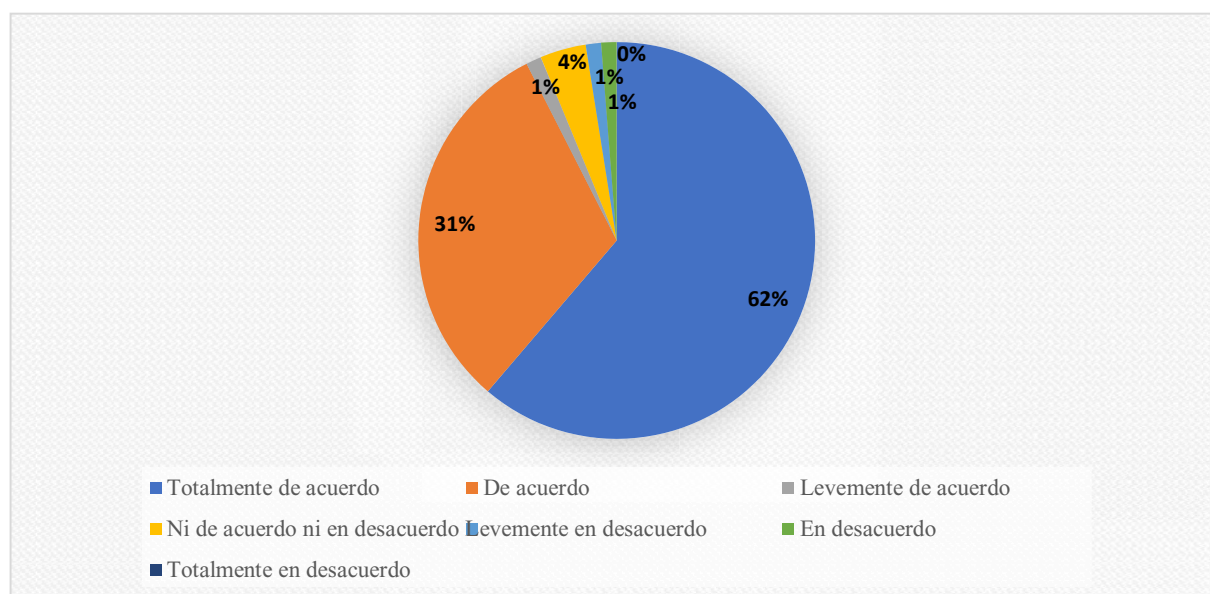
**Tabla 13.**

*Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo.*

<b>Ítems 11</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	49	61%
De acuerdo	25	31%
Levemente de acuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 11.**

*Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo*



**Análisis.** El 62% de los docentes están totalmente de acuerdo que poner esfuerzo en su trabajo es importante, un 31% está de acuerdo, un 1% está levemente de acuerdo, el 4 % no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% están levemente en desacuerdo y otro 1% en desacuerdo, el 0% de ellos se encuentra en total desacuerdo.

**Interpretación.** Brindarle un valor por voluntad propia al trabajo que se realiza puede considerarse un factor importante, porque parte de los valores y de la personalidad de cada colaborador, en el caso de los docentes dar su mayor esfuerzo porque siente que vale la pena sería considerado profesional con ética y moral ante su empleo y sus obligaciones, en el gráfico 11, esta alternativa se puede llegar a considerar fundamental para el esfuerzo que los docentes brinden, debido a que parte de sí mismo, la automotivación es parte importante en todas las labores que ellos puedan llegar a realizar, el considerar que su esfuerzo es importante para su

trabajo es calificado de manera positiva y beneficiosa tanto para labor que se realiza, como para la institución a la que labora.

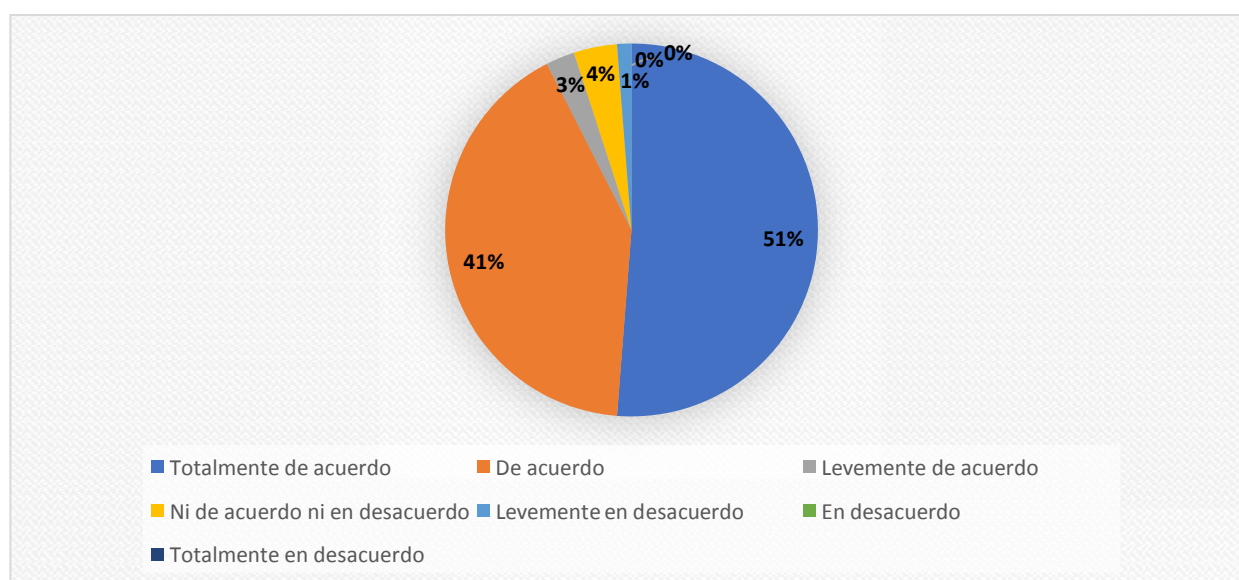
**Tabla 14.**

*Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.*

<b>Ítems 12</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	41	51%
De acuerdo	33	41%
Levemente de acuerdo	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 12.**

*Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante*



**Análisis.** Un 51% de la población encuestada afirma estar totalmente de acuerdo en cuanto a que su trabajo es interesante, el 41% considera estar de acuerdo, el 3% está levemente de acuerdo, un 4% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% se encuentra levemente en desacuerdo, mientras que las alternativas restantes se encuentran en 0%.

**Interpretación.** Considera que su empleo es interesante, generara esmero en la labor que realiza, además de que se puede llegar a presentar incógnitas que se verán necesarias a resolver, produciendo mayor efectividad laboral, debido a que siempre se buscara llegar más allá de lo básico realizando un trabajo superior lo cual brindara satisfacción al o los docentes que incluyan este factor como motivacional; en el gráfico12, los docentes afirman tener interés hacia su empleo, lo que hace que su esfuerzo surja de manera natural, lo que puede llegar a generar

dinámica y creatividad, a pesar de ello, las posibilidades de que existan factores relacionados al entorno en general no se descartan, permitiendo la existencia de nuevas alternativas.

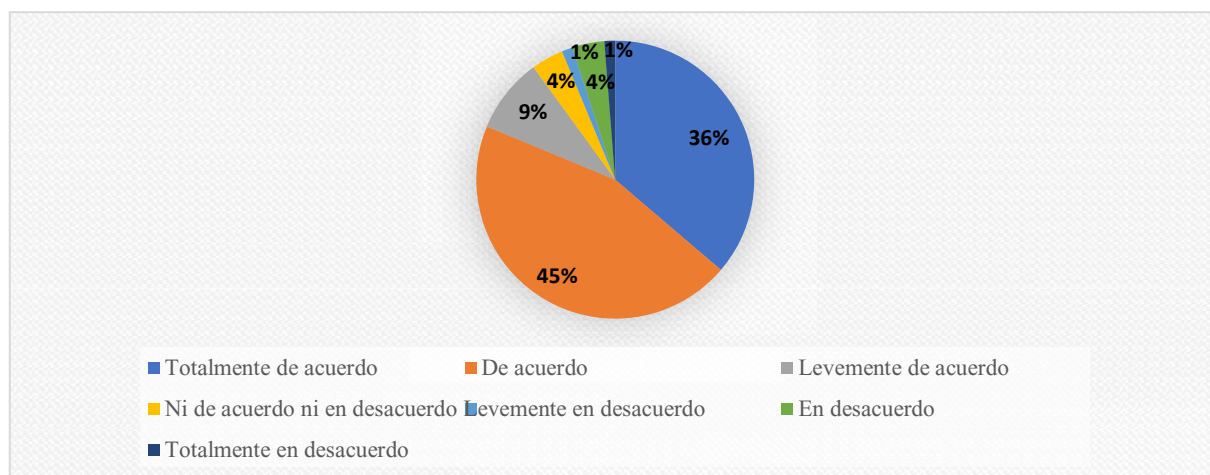
**Tabla 15.**

*Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.*

<b>Ítems 13</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	29	36%
De acuerdo	36	45%
Levemente de acuerdo	7	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	3	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 13.**

*Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante*



**Análisis.** El 36% de los docentes está totalmente de acuerdo con que lo que hacen es su trabajo es emocionante, un 45% considera estar de acuerdo, un 9% está levemente de acuerdo, el 4% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% esta levemente en desacuerdo, otro 4% está en desacuerdo y por último otro 1% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** El sentimiento de emoción dentro del área laboral es una acción que puede generar por varios factores, tales como incentivos económicos, reconocimientos, o satisfacción personal, independientemente de la razón, presentar emoción a la hora de realizar alguna actividad laboral permitirá brindar mayor esfuerzo, lo que puede llegar a generar mejores resultados; en el gráfico 13, a pesar de que los resultados ante esta alternativa son altos, no permiten que sea considerada un factor principal, sin embargo, si se puede resaltar lo importante que es sentir emoción hacia su empleo ya que crea un tipo de motivación personal que puede ser transmitido entre compañeros de trabajo.



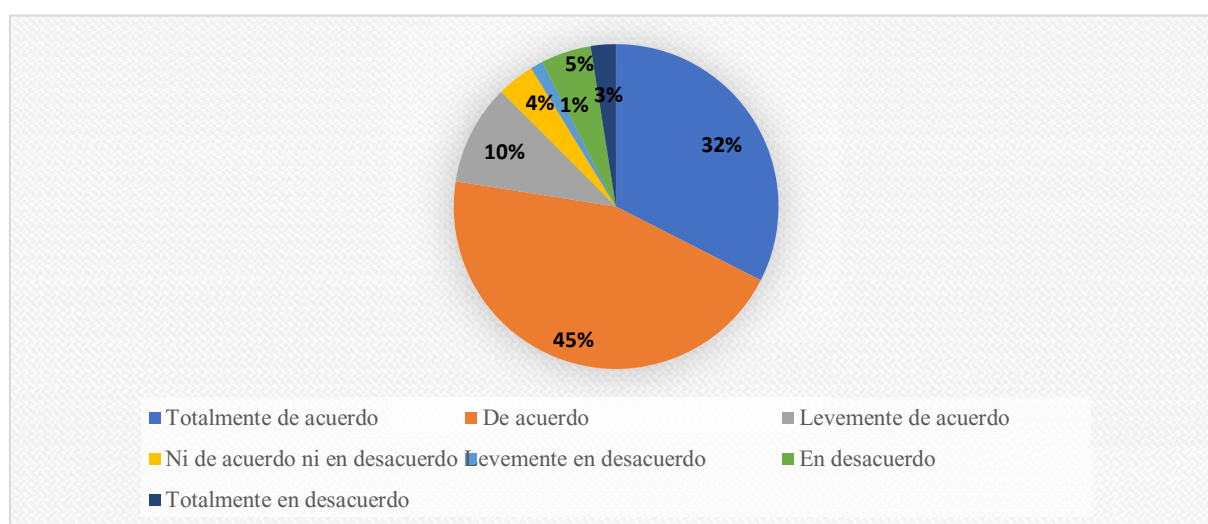
**Tabla 16.**

*Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el suficiente esfuerzo*

<b>Ítems 14</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	26	33%
De acuerdo	36	45%
Levemente de acuerdo	8	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	4	5%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 14.

*Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el suficiente esfuerzo*



**Análisis.** El 32% de los encuestados está totalmente de acuerdo que su esfuerzo esta direccionado a conservar su empleo, un 45% está de acuerdo, el 10% considera estar levemente de acuerdo, el 4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1% esta levemente en desacuerdo, el 5% se encuentra en desacuerdo y un 3% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** El miedo puede ser un elemento paralizador, pero también un factor altamente motivador, el mantener un empleo en la actualidad es considerado sumamente importante debido a situación actual de crisis que la sociedad está teniendo, utilizar el miedo como factor motivación puede generar resultados tanto positivos como negativos, por ello es necesario identificar que resultados desea obtener. En el gráfico14, el miedo puede llegar a ser un factor considerado ante las situaciones laborales, los docentes afirman que la mayor parte de su esfuerzo se presenta por temor a perder su empleo, con un porcentaje de casi la mitad de población, podemos considerar a esta opción como una de las motivaciones más frecuente entre los docentes, sin

embargo, no es la única razón, pueden existir otras alternativas similares o al contrario sin ningún parecido.

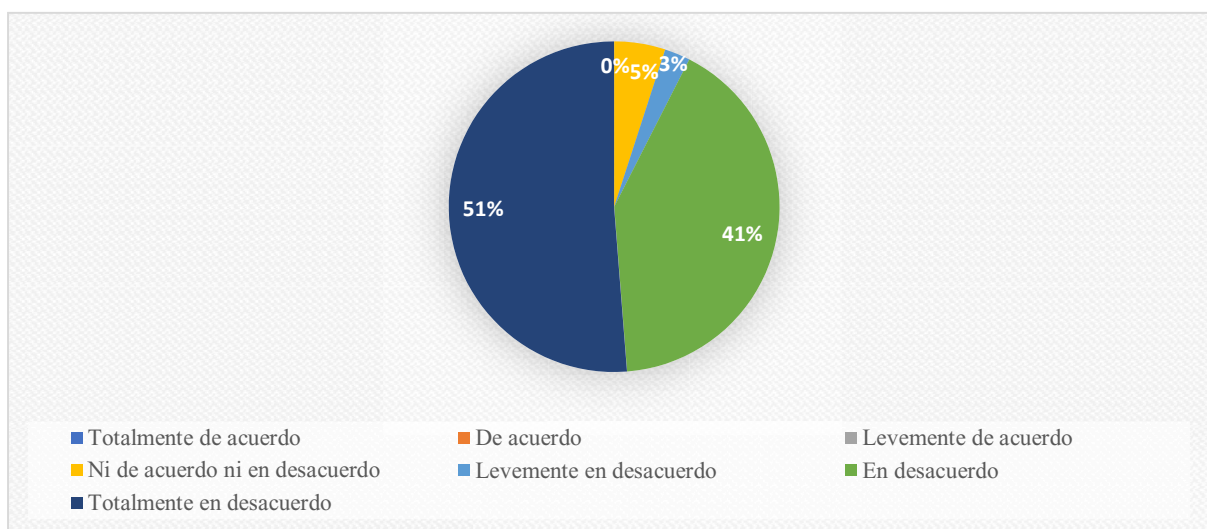
**Tabla 17.**

*No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo*

<b>Ítems 15</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Levemente de acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5%
Levemente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	33	41%
Totalmente en desacuerdo	41	51%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 15.**

*No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo*



**Análisis.** El 0% de la población no se encontró ni totalmente de acuerdo, ni de acuerdo, ni levemente en desacuerdo, puntuando con más de la mitad 51% a estar totalmente en desacuerdo ante este cuestionamiento 41% en desacuerdo, un 3% está levemente en desacuerdo y 5% asegura no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Interpretación.** El tiempo es un factor importante en la vida, dedicar el tiempo a actividades que no satisfacen las necesidades de ser humano sería malgastar un recurso que no se puede recuperar, es por ello que es importante considerar valiosa la labor que se realiza para tener el sentimiento de que se está perdiendo algo fundamental en la vida; en el gráfico 15, en esta alternativa la mayoría de los docentes se encuentra en desacuerdo total, dando a evidenciar que su trabajo es importante, y por ello brindan su tiempo y su esfuerzo independientemente de tener una motivación externa. Es positivo lograr identificar que más de la mitad de población

considera que su trabajo merece el tiempo y el esfuerzo que ellos ofrecen, considerándose como un factor de motivación fundamental en el trabajo.

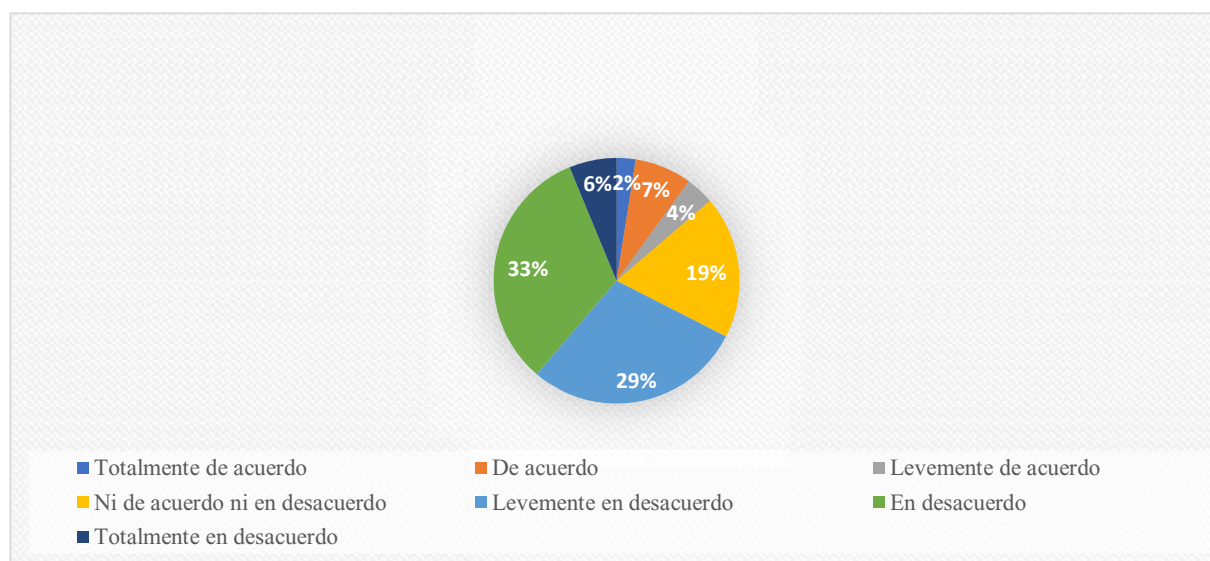
**Tabla 18.**

*No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.*

<b>Ítems 16</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	2	3%
De acuerdo	6	8%
Levemente de acuerdo	3	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	19%
Levemente en desacuerdo	23	29%
En desacuerdo	26	33%
Totalmente en desacuerdo	5	6%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Gráfico 16.

*No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido*



**Análisis.** El 3% de la población considera estar Totalmente de acuerdo ante esta alternativa, el 8% dice estar de acuerdo, un 4% se encuentra levemente de acuerdo, un 19% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29% de los docentes esta levemente en desacuerdo, el 33% dice estar en desacuerdo siendo el porcentaje más elevado, mientras que un 6% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación** Encontrar valor de pertenencia en la actividades que se realizan en el trabajo, es un punto a favor en cuanto a resultados, ya que al apoderarse del trabajo se generarán mejores alternativas produciendo trabajos bien hechos y que cumplan con objetivos y metas; en el gráfico16, las respuestas ante esta alternativa están divididos, el encontrarle sentido a su labor no siempre se da de manera natural, en ocasiones se debe buscar una correcta motivación para direccionar los intereses, los docentes están bajo el límite de ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin

embargo, se pueden presentar cambios no beneficiosos ante el significado de su labor, lo cual puede verse reflejado en su nivel de esfuerzo.

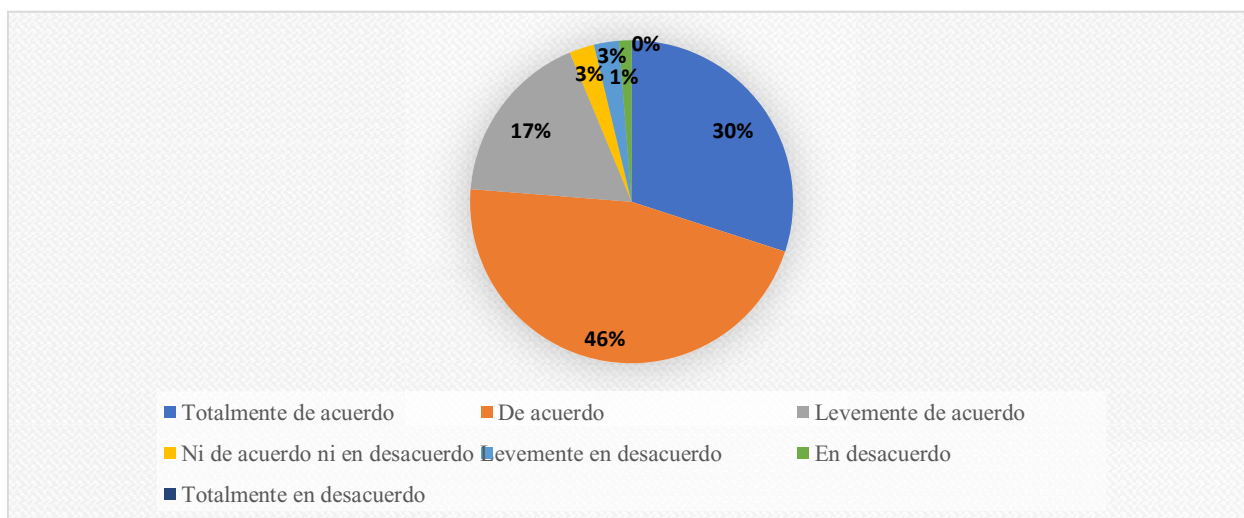
**Tabla 19.**

*Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.*

<b>Ítems 17</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	24	30%
De acuerdo	37	46%
Levemente de acuerdo	14	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3%
Levemente en desacuerdo	2	3%
En desacuerdo	1	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 17.**

*Porque otras personas me van a compensar financieramente sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo*



**Análisis.** El 30% de los docentes afirma estar totalmente de acuerdo con que su esfuerzo será recompensado financieramente por otras personas, el 46% siendo el porcentaje más elevado se encuentra de acuerdo, un 17% dice estar levemente de acuerdo, un 3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 3% esta levemente en desacuerdo, un 1% se encuentra en desacuerdo, mientras que un 0% está totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** Los reconocimientos o incentivos económicos se pueden considerar factores que generen cambios en los esfuerzos de los empleados, ya que por obtener un mejor sueldo, algún bono extra o el pago de trabajo adicional, pueden ejercerse mayor presión laboral, utilizando como motivación el bien monetario para sí mismo; en el gráfico17, las compensaciones económicas por lo general son conocidas como factores de motivación, sin embargo, los docentes consideran que, a pesar de ser una razón importante para brindar su esfuerzo, no necesariamente debe ser la única o la más relevante.



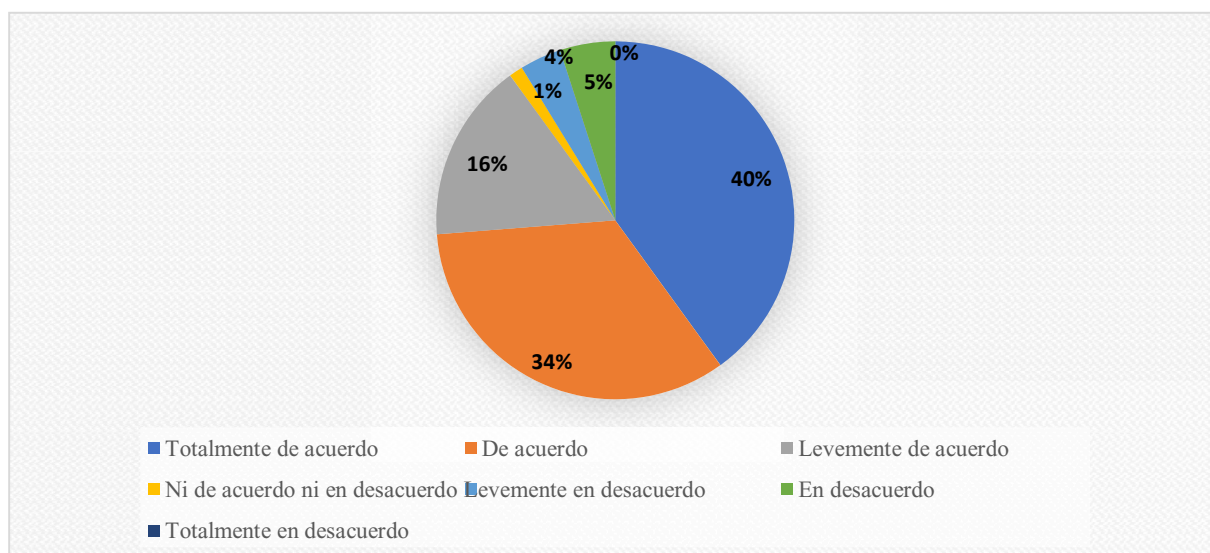
**Tabla 20.**

*Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.*

Ítems 18	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	32	40%
De acuerdo	27	34%
Levemente de acuerdo	13	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1%
Levemente en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	4	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 18.**

*Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí*



**Análisis.** El 40% de los docentes se encuentra totalmente de acuerdo ante esta alternativa, el 34% está de acuerdo, un 16% considera estar levemente de acuerdo, una mínima cantidad de un 1% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% esta levemente en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo, mientras que el 0% de los docentes se encuentra el total desacuerdo.

**Interpretación.** Los seres humanos al ser objetos de constante cambio, pueden generar un valor o significado a las actividades, lugares y personas que se encuentran en el entorno, es por ello que este nivel puede variar y verse reflejado en el esfuerzo que brindan a sus labores, en el caso de los docentes sentir que su trabajo tiene un significado personal puede lograr una motivación producida por sí mismo, ejerciendo de manera natural lo que hará que sus resultados lleguen a ser positivos; en el gráfico 18, la motivación personal es un factor importante dentro del ambiente laboral, sin embargo, el sentir poder de pertenecía ante las actividades que se llegan a realizar habla muy bien de su profesión, los docentes afirman que su esfuerzo es producto de su decisión, ya que ellos pueden y quieren demostrarse que su trabajo merece todo de sí mismo.

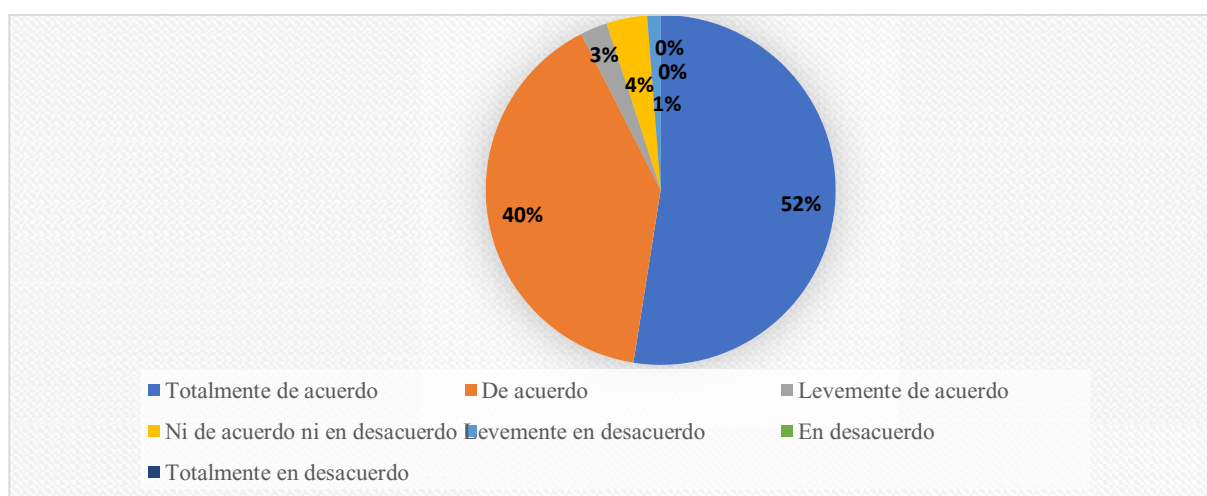
**Tabla 21.**

*Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.*

Ítems 19	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	42	53%
De acuerdo	32	40%
Levemente de acuerdo	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4%
Levemente en desacuerdo	1	1%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 19.**

*Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo*



**Análisis.** Ante esta alternativa el 42% de los docentes asegura está totalmente de acuerdo con que se esfuerza para no sentir vergüenza de su mismo, un 32% se encuentra de acuerdo, el 3% considera estar levemente de acuerdo, un 4% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el mínimo de 1% se encuentra levemente desacuerdo, mientras en desacuerdo y totalmente en desacuerdo tienen el porcentaje del 0%.

**Interpretación.** La presión de realizar actividades individuales y en equipo, llega a producir frustración y estrés lo que puede causar errores en el trabajo, los cuales producen llamadas de atención, o rechazo en situaciones extremas, generando síntomas de incomodidad y vergüenza; En el gráfico19, la mitad de la población de docentes encuestados asegura que el no poner esfuerzo en su trabajo sería motivo para no sentirse avergonzado, lo que haría que su esfuerzo sea impulsado por la motivación de ser parte de un grupo que se sienta avergonzado por fallas o errores, sin embargo, existe un porcentaje alto que permite crear ciertas alternativas de motivación que también se puedan considerar relevantes al momento de brindar su esfuerzo.

## Conclusiones

Luego de haber procesado y analizado todos los resultados que se obtuvieron en la investigación. Se establecen las siguientes conclusiones.

El instrumento fue aplicado y analizado para lograr obtener las respuestas a las interrogantes planteadas, determinando que los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui se encuentran motivados laboralmente, de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de escala de motivación laboral.

Se logró evidenciar tres indicadores fundamentales que se pueden considerar como responsables de producir la motivación en los docentes de esta unidad educativa, el entorno social, hace referencia a aquellos factores que son producidos por terceros ya sea autoridades, compañeros, familia, así mismo el entorno psicológico que se basa únicamente en los factores que el trabajador produce, basados en sentimientos o ideologías y por último el factor económico que se direcciona únicamente a resultados financieros.

- Ante el factor psicológico los docentes demuestran encontrarse motivados, dejando en evidencia su esfuerzo de manera natural en cada actividad que llegan a realizar.
- El indicador social es considerado de alta relevancia para los docentes ya que aseguran brindar su esfuerzo para obtener la aprobación de personas internas y externas a su entorno laboral.
- En el indicador económico los docentes aseguran brindar su esfuerzo para así lograr una estabilidad laboral y un trabajo bien remunerado.

Se determinó que la motivación en los docentes puede llegar a ser producida por un sin número de factores, a pesar de no tener un factor en específico, cumple un rol indispensable ante las actividades que los docentes ejecutan dentro de la institución educativa, ya que su nivel de motivación se verá reflejado en los resultados las mismas, de manera positiva o negativa.

Ante los resultados obtenidos en toda la investigación se dio por entendió que el grado desmotivación se encuentra en niveles muy bajos, lo cual no causa inconvenientes de mayor relevancia, ante las actividades que los docentes realizar en la institución.

### **Recomendaciones**

El presente trabajo de investigación titulado “Motivación laboral y su efecto en las actividades educativas en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Tarqui en el período lectivo 2020-2021.” permitió plantear la siguiente recomendación:

- Fomentar la automotivación en los docentes, permitiéndoles reconocer cuales son las habilidades y destrezas que beneficiaran tanto a la institución, como a ellos mismos.
- Realizar charlas y actividades de motivación en las cuales se haga énfasis en el indicador psicológico (personal), resaltando el valor del esfuerzo personal.
- Brindar estabilidad laboral y una remuneración acorde a las actividades que los docentes realizar, incentivando un mejor desempeño laboral.
- Los docentes deben reconocer que aspectos los hacen sentir motivados y ponerlos en práctica, debido a que una buena motivación generara un mejor ambiente laboral y los resultados de sus actividades se evidenciaran como positivos, brindado beneficios para su institución educativa, para su entorno laboral y para sus estudiantes.

- Se les recomienda a las autoridades encargadas del plantel, a seguir con el mismo empeño y esfuerzo con el cual han incentivado a sus docentes a ser mejor en su labor, a pesar de que sus resultados son significativamente positivos, también se recomienda realizar un seguimiento que le permita identificar los aciertos y errores y así mejorar cada día más.
- Se propone ejecutar actividades entre personal DECE y docentes con la intención de motivar y mejorar la comunicación y relaciones personales, para de esta manera generar un ambiente armónico y propicio en desarrollo de actividades cotidianas.
- Para salvaguardar la integridad laboral de los docentes se recomienda que tengan en conocimiento las leyes que amparan y brindan sus derechos como trabajadores, los cuales están establecidos en la constitución, sin dejar a un lado que también como trabajadores tienen que cumplir las obligaciones y responsabilidades que les corresponde cumplir basado en la ley.
- Se sugiere realizar cada cierto periodo un análisis del estado motivacional a los docentes, para mantener o mejorar la calidad de nivel de motivación, así mismo tener en consideración a la satisfacción laboral como tema a indagar, por ello se adjunta en anexos la escala satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall 1979, para que sea tomada en cuenta como institución y mantener el conocimiento de la satisfacción ante la motivación laboral que presentan los docentes.

## Referencias

Amador, M. (2012). La motivación de los docentes. Ministerio de Educación Pública Costa Rica. Dirección de Planificación institucional.

Cazau, P. (2006). Introducción a La Investigación. Buenos Aires.

Claudia Pradas Gallardo, C. (2018). Tipos de motivación en psicología. *Psicologia-online*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución 2008. Obtenido de

De Jesús, P. (2015). Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales. Obtenido de Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales

Estrada Senti, V., Febles Rodríguez, J. P., Passailaigue Baquerizo, R. M., Ortega Santos, C. E., & León Mendoza, M. (2015). "La educación virtual. Diseño de cursos virtuales". Universidad ECOTEC.

García-Allen, J. (2018). Tipos de motivación. *Psicología y Mente*.

Grau, J. (2016). Los tipos de motivación. Prisma.

J. Reid, W., & Ramos, B. (2002). Intervención "centrada en la tarea", *RTS: Revista de treball social*, 6-22.

López Más, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión De Recursos Humanos. *Gestion en Tercer Milenio*.

Navarro Janampa, F. (2019). La Motivación y El Desempeño Laboral. Peru

Piedimonte, F., & Depaula, P. (2018). *Motivación y valores relativos*. Lima-Peru

Ponce Rodas, M. A. (2005). Guatemala.

Santiago Choque, F. D. (2017). Motivación Laboral y Desempeño. Lima.



Álvarez Jiménez , J. M., Palomar Sánchez, M., Vilches Amado, M. d., & Lainez Sanz, B. (2010).

Actividades de Enseñanza Y Aprendizaje.

Calcina Arenas, M. L. (2017). Impacto de La Motivación. Arequipa- Peru.

Ceolevel. (2015). Obtenido de <https://www.ceolevel.com/herzberg>

Codigo del Trabajo. (2012). Lexis.

Cortés Mejía, A. (2005). Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral. Ciencias Sociales.

Dubois, M. E. (2010). Actividad educativa y formación del docente. Merida.

Giovannone, P. M. (2011). La gestión de la motivación organizacional. La Plata.

Gonzale, G. (2014). *SciELO*. Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-)

[546X2014000100007&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000100007&lng=es&nrm=iso). ISSN 1989-7790. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465->

[546X2014000100007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000100007).

Heredia, S. (2015). utelBLOG. Obtenido de utelBLOG: <https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en->

[linea/que-es-la-educacion-en-linea/](https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/que-es-la-educacion-en-linea/)

Hernandez Avila, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. ALERTA.

Léon , A. (2007). Qué es La Educación. Educare.

López Mas, J. (2005). Motivación Laboral. Lima. Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

Madaleno (2015) La importancia de la motivación en el trabajo. Obtenido de <https://alfatecsistemas.es/la->

[importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/](https://alfatecsistemas.es/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/)

Mintrop, H., & Ordenes, M. (2017). Motivación laboral de losdocentes: un desafio directivo de alto

- impacto. California.
- Morán Delgado, G., & Alvarado Cervantes, D. G. (2010). *Métodos de Investigación*. Estado de Mexico.
- Otero Mendoza , L. K. (2017). *Importancia de La Motivación del Docente*. Machala.
- Peña Rivas, H. C. (2017). *Motivación Laboral*.
- Pita Fernández, & Pértegas Díaz. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. España.
- Psyciencia. (2017). *Psyciencia*. Obtenido de <https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow>
- QuestionPro. (2005). *Técnicas De Procesamiento De Datos*.
- Quintero Angarita, J. R. (2015). *Teoría de Las Necesidades de Maslow*.
- Redem. (2017). *Red Educativa Mundial*. Obtenido de RED EDUCATIVA MUNDIAL:  
<https://www.redem.org/los-18-tipos-de-educacion-clasificacion-y-caracteristicas/>
- Regalado Cossio , K., & Samillan Zeña, M. d. (2019). *Motivación Laboral en una Empresa Molinera*. Chiclayo.
- Saca Gutiérrez, G. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral*. Puno.
- Sanhez Hernandez , F. (2017). *EOI*.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*
- Tejo Alonso, D. (2016). Obtenido de <http://davidtejo.com/2016/06/la-nueva-piramide-de-maslow-el-cambio-en-las-necesidades-basicas-en-el-siglo-xxi-y-su-influencia-en-el-lifestyle-actual/>
- Universidad de Alicante. (2007). *Licenciatura de Humanidades*. Departamento de Psicología de la Salud.
- Viscarret Garro , J. J. (2009). *Modelos de intervención*.

## Anexos

*Anexo 1. Pirámide de necesidades de Maslow (Tejo, 2016)*

## LA PIRÁMIDE DE MASLOW



## Anexo 2. Autorización institucional de la investigación



Decanato  
Facultad de Trabajo Social

Manta, 19 de enero de 2021  
Oficio N° 24-PLM-DFTS

Lic.  
Mirian Macías Cedeño  
**RECTORA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL TARQUI**  
Ciudad

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes integramos la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por medio del presente, informo a usted que la señorita **YULIANA YERALDINE CANTOS YÉPEZ** con C.I. N° 131715905-9, estudiante de 9no nivel "B" está realizando su proyecto de investigación, cuyo tema es: "MOTIVACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS EN LOS DOCENTES DE LA "UNIDAD EDUCATIVA TARQUI" EN EL PERÍODO LECTIVO 2020-2021 "

Por lo antes expuesto, le solicito muy comedidamente autorice el permiso respectivo y se brinde las facilidades para que la estudiante Yuliana Yépez, realice su trabajo investigativo (aplicación de encuestas) en la institución que se encuentra bajo su acertada dirección, es necesario indicar que los resultados obtenidos en esta investigación serán utilizados con fines académicos, con el propósito de obtener su título de tercer nivel.

Además, se establece que queda bajo la absoluta responsabilidad de la mencionada estudiante si va a realizar la investigación de manera presencial, ya que los procesos sustantivos de la Facultad-Universidad son de manera virtual.

Por vuestra gentil atención, le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,

  
Lic. Patricia López Mero, Mg.  
DECANA  
CC. N°130825660-9  
Correo: [patricia.lopez@uleam.edu.ec](mailto:patricia.lopez@uleam.edu.ec)  
Teléfono: 0939-022114



  
29-01-2021



Elaborado por: Patricia

05-2623-740 ext 181 / 05-2678-440 ext. 211  
Av. Circunvalación Vía a San Mateo  
[www.uleam.edu.ec](http://www.uleam.edu.ec)

# Uleam

### Anexo 3. Cuestionario de motivación para el trabajo

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

Sexo: (F) (M)      Edad: \_\_\_\_\_      Fecha: \_\_\_\_\_

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Levemente de acuerdo (LA)	Incierto (I)	Levemente en desacuerdo (LA)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en desacuerdo (TD)
----------------------------	-----------------	---------------------------	--------------	------------------------------	--------------------	-------------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
1. Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)								
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)								
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.								
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.								
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.								
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.								
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.								
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.								
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.								
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.								

Gracias por su atención.

#### Anexo 4. Metodología para la obtención de conclusiones y recomendaciones

<i>Metodología para Obtención de Conclusiones y Recomendaciones</i>			
Cuestionario	Indicadores	Conclusiones	Recomendaciones
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?			
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	PSICOLOGICOS 1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	Ante el factor psicológico los docentes demuestran encontrarse motivados,	Fomentar la automotivación en los docentes, permitiéndoles reconocer cuales son las
2. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	4. Porque al poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	dejando en evidencia su esfuerzo de manera natural en	habilidades y destrezas que beneficiaran tanto a la institución, como a ellos mismos.
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	cada actividad que llegan a realizar	
4. Porque al poner esfuerzo en	7. Porque si no me		

este trabajo va con mis valores personales.	sentiría mal respecto a mí mismo
5.Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	11.Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo.
6.Porque me divierto haciendo mi trabajo.	13.Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante
7.Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	15.No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo
8.Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	16.No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.
9.Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del	18.Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene



trabajo, la familia, los clientes, etc.)	un significado personal para mí.		
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. <hr/> SOCIAL	El indicador social es considerado de alta relevancia	Realizar charlas y actividades de motivación en las cuales se haga énfasis en el
11. Porque yo personalmente considero importante poner esfuerzo en este trabajo.	2. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. <hr/> 3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	para los docentes ya que aseguran brindar su esfuerzo para obtener la aprobación de personas internas y externas a su entorno laboral.	indicador psicológico (personal), resaltando el valor del esfuerzo personal.
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.		

---

	8. Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)
	10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el suficiente esfuerzo	12. Porque el trabajo que llevo a cabo es

---

---

interesante.

---

15.No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	ECONOMICO	En el indicador económico	Brindar estabilidad laboral y una remuneración acorde a las actividades que los docentes realizar,
16.No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	14.Porque me arriesgo a perder mi trabajo sino pongo el	los docentes aseguran brindar su esfuerzo para así lograr una	remuneración acorde a las actividades que los docentes realizar,
17.Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	suficiente esfuerzo	estabilidad laboral y un trabajo bien remunerado	incentivando un mejor desempeño laboral
18.Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	17.Porque otras personas me van a compensar financieramente,		
19.Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.		

---

## Anexo 5. Propuesta para medir la satisfacción laboral (Gonzalez, 2014)

### Escala de Satisfacción General

(Wall, Cook y Warr; 1976)

0	1	2	3	4	5	6
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Poco Insatisfecho	Neutro	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

Según la tabla anterior, señale en la columna dcha. su **grado de satisfacción** con los siguientes aspectos.

Si alguno no se corresponde exactamente, por favor asócielo con la condición más semejante de su puesto.

1. Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	
2. Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	
3. Compañeros de trabajo	
4. Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	
5. Supervisor inmediato.	
6. Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	
7. Salario adecuado.	
8. Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	
9. La relación general entre trabajadores y supervisores.	
10. Posibilidades de progreso o promoción	
11. El modo en que se gestiona el centro como organización.	
12. Atención a las sugerencias realizadas	
13. Horario de trabajo	
14. Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	
15. Estabilidad en el empleo	
16. Oferta formativa para aprender, mejorar en el trabajo o compartir conocimientos	
17. Y de forma general, como calificas tu satisfacción laboral	