

NOMBRE DEL TRABAJO

PLAN DE MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE JPC EN VES 2023- LISTO.pdf

AUTOR

Keyla Mariela Vela Felix

RECUENTO DE PALABRAS

13269 Words

RECUENTO DE CARACTERES

70554 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

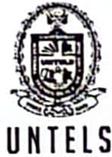
Mar 5, 2024 8:34 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 5, 2024 8:35 PM GMT-5**● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS**
(Art. 45º de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.untels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10º del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- 1). TESIS () 2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL (X)

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:	VELA FELIX , KEYLA MARIELA
D.N.I.:	73013523
Otro Documento:	
Nacionalidad:	PERUANA
Teléfono:	991449797
e-mail:	KEYLA.VELA.FELIX@GMAIL.COM

DATOS ACADÉMICOS

Pregrado

Facultad:	FACULTAD DE INGENIERIA Y GESTIÓN
Programa Académico:	TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
Título Profesional otorgado:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Postgrado

Universidad de Procedencia:	
País:	
Grado Académico otorgado:	

Datos de trabajo de investigación

Título:	" PLAN DE MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PEREZ DE WELLMER EN VILLA EL SALVADOR - 2023 "
Fecha de Sustentación:	15 DE DICIEMBRE 2023
Calificación:	APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación:	2024



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	info:eu-repo/semantics/openAccess (Para documentos en acceso abierto)	(X)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	info:eu-repo/semantics/restrictedAccess (Para documentos restringidos)	()
	info:eu-repo/semantics/embargoedAccess (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	()
	info:eu-repo/semantics/closedAccess (para documentos confidenciales)	()

(*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

Motivos de la elección del acceso restringido:

VELA FELIX KEYLA MARIELA

APELLIDOS Y NOMBRES

72013523

DNI

Keyla Vela

Firma y huella:



Lima, 12 de MARZO del 20 24

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“PLAN DE MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PEREZ DE CUELLAR EN
VILLA EL SALVADOR -2023”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR EL BACHILLER

VELA FELIX, KEYLA MARIELA

ORCID: 0009-0007-7200-3517

ASESOR

VIGO SANCHEZ, EDWIN AUGUSTO

ORCID: 0000-0001-8566-5383

Villa El Salvador

2023



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

VI Programa de Titulación por la Modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional
Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Villa El Salvador, siendo las 17:20 horas del día 15 de diciembre del 2023, se reunieron en las instalaciones de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, los miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Suficiencia Profesional integrado por:

Presidente	: Dr. Jose Yudberto Vilca Ccolque	CLAD N° 833
Secretario	: Dr. Jorge Luis Bringas Salvador	CEL N°4812
Vocal	: Dra. Nataly Cardenas Carrión	CLAD N°8632

Designados con Resolución de Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión N°984-2023-UNTELS-RD, de fecha 13 de diciembre del 2023.

Se da inició al acto público de sustentación y evaluación del Trabajo de Suficiencia Profesional, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, bajo la modalidad de Titulación por Trabajo de Suficiencia Profesional (Resolución de Consejo Universitario N° 065-2023-UNTELS-CU de fecha 08 de agosto del 2023), en la cual se APRUEBA el "Reglamento, Directiva, Cronograma y Presupuesto del VI Programa de Titulación por la Modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur" ; siendo que el Art. 4º del precitado Reglamento establece que: "La Modalidad de Titulación prevista consiste en la presentación, aprobación y sustentación de un Trabajo de Suficiencia Profesional que dé cuenta de la experiencia profesional y además permita demostrar el logro de las competencias adquiridas en el desarrollo de los estudios de pregrado que califican para el ejercicio de la profesión correspondiente. Quienes participen en esta modalidad no podrán tramitar simultáneamente otras modalidades de titulación. Además, los participantes inscritos en esta modalidad, deberán acreditar un mínimo de dos (02) años de experiencia laboral, de acuerdo a lo establecido en la Resolución N° 174-2019- SUNEDU/CD y al anexo 1 sobre Glosario de Términos en el punto veinte (20)...", en el cual;

El Bachiller: KEYLA MARIELA VELA FELIX

Sustentó su Trabajo de Suficiencia Profesional: "PLAN DE MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PEREZ DE CUELLAR EN VILLA EL SALVADOR -2023".

Concluida la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional, se procedió a la calificación correspondiente según el siguiente detalle:

Condición ~~APROBADO POR UNANIMIDAD~~ Equivalencia.....BUENO.....de acuerdo al Art. 65º del Reglamento General para el Otorgamiento de Grado Académico y Título Profesional de la UNTELS vigente.

Siendo las ~~18:15~~ horas del día 15 de diciembre del 2023 se dio por concluido el acto de sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional, firmando la presente acta los miembros del Jurado.

SECRETARIO
Dr. Jorge Luis Bringas Salvador
CEL N°4812

PRESIDENTE
Dr. Jose Yudberto Vilca Ccolque
CLAD N° 833

VOCAL
Dra. Nataly Cardenas Carrión
CLAD N°8632

Nota: Art. 14º.- La sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional se realizará en un acto público. De faltar algún miembro del Jurado, la sustentación procederá con los dos integrantes presentes. En caso de ausencia del presidente del jurado, asumirá la presidencia el docente de mayor categoría y antigüedad. En caso de ausencia de dos o más miembros del jurado, la sustentación será reprogramada durante los 05 días siguientes.

DEDICATORIA

A mis padres, ya que me apoyaron en cada proceso de mis estudios antes, durante y después de la universidad confiando en mis conocimientos, habilidades y capacidades para lograr cada objetivo que me proponía. Jorge y Mariela.

AGRADECIMIENTO

A Dios sobre todas las cosas, quién me guio y dio la fuerza de voluntad en cada paso que daba en mi vida para no rendirme fácilmente, a mi familia que depositó su confianza y siempre creyó en mí.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
LISTADO DE FIGURAS	VI
LISTADO DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES	2
1.1. Contexto.....	2
1.1.2. Misión	3
1.1.3. Visión	3
1.1.4. Valores.....	3
1.1.5. Servicios	3
1.2. Delimitación temporal y espacial del trabajo.....	3
1.2.1. Delimitación temporal.....	3
1.2.2. Delimitación espacial.....	4
1.3. Objetivo.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Internacionales	5
2.1.2. Nacionales.....	6
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Motivación	8
2.2.2. Teorías de la motivación	9
2.2.3. Motivación laboral.....	10
2.2.4 Tipos de motivación.....	11
2.2.5. Plan de motivación	11
2.3. Definición de términos básicos	12
CAPITULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO PROFESIONAL.....	13

3.1. Determinación y análisis del problema.....	13
3.2. Plan de Motivación Implementado en la institución educativa Javier	14
3.2.1. Introducción	14
3.2.2. Objetivos.....	14
3.2.3. Destinatarios.....	14
3.2.4. Motivación	14
3.2.1. Instrumento de medición	15
3.2.2. Interpretación.....	15
3.3. Plan de Motivación	17
3.3.1. Programa de incentivos.....	17
3.3.2. Programa de sociabilización	19
3.3. Resultados	23
3.3.1. Logros obtenidos por la institución educativa Javier Pérez de Cuellar.....	23
CONCLUSIONES	26
RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	28
ANEXOS	30

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de resultados de la encuesta 1</i>	17
Figura 2 <i>Diagrama de resultados de la encuesta 2</i>	25

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Tabla de indicadores de la encuesta 1</i>	15
Tabla 2 <i>Resultado de la encuesta de motivación</i>	16
Tabla 3 <i>Pagos que se realizan al colegio Javier Pérez de Cuellar</i>	18
Tabla 4 <i>Incremento recaudado al año 2023</i>	18
Tabla 5 <i>Porcentaje del programa de incentivos</i>	19
Tabla 6 <i>Nuevo salario de un docente con el incentivo del 10%</i>	19
Tabla 7 <i>Programa de sociabilización</i>	20
Tabla 8 <i>Programa de fechas festivas en el periodo 2023</i>	21
Tabla 9 <i>Presupuesto de los almuerzos 2023</i>	22
Tabla 10 <i>Porcentaje del programa de sociabilización</i>	22
Tabla 11 <i>Diagnostico situacional</i>	23

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los indicadores de motivación que se encuentran débiles en la institución educativa Javier Pérez de Cuellar, con un diagnóstico situacional se tomó una muestra de 30 docentes de la institución, el instrumento de recolección es un cuestionario de 29 preguntas para analizar los factores que hacen que los docentes se sientan desmotivados.

Los resultados fueron baja motivación y falta de identificación con la institución educativa, es por ello que se implementó el plan motivacional con los programas de incentivos y sociabilización. El financiamiento para los programas implementados se usó del incremento de los pagos que se realizan anual y mensual a la institución por parte de los alumnos.

Finalmente se realizó una nueva encuesta de solo 10 preguntas donde la motivación principalmente reflejada como compromiso, satisfacción, realización de los profesores hacia la institución. El fin de este trabajo es implementar el plan motivacional para los docentes, ya que unos profesores desmotivados podrían traer consecuencias en el aprendizaje de los estudiantes y a largo plazo pérdidas para la institución.

Palabras clave: motivación, apoyo directivo, incentivos, sociabilización

INTRODUCCIÓN

La motivación es fundamental en todas las tareas laborales, en este trabajo nos enfocamos en el campo de la pedagogía, que implica formar a futuros especialistas, técnicos o estudiantes universitarios. Para ello, evaluamos la motivación de los profesores y su entusiasmo por este trabajo, o si la institución educativa donde trabajan satisface sus necesidades de seguridad, realización personal, confianza en sí mismos, motivación, etc. otros aspectos importantes para que puedan realizar su trabajo de forma óptima. Es por eso que el plan de incentivos se centró en los docentes y se divide en tres capítulos.

En el Capítulo I veremos información sobre el Instituto Javier Pérez de Cuéllar, como su recorrido histórico, misión, visión, niveles que ofrece y los valores que cultivan en el colegio. También presentamos los objetivos especiales del plan de motivación del profesorado.

El capítulo II analiza los conceptos de motivación de diferentes autores, diferentes teorías de la motivación, tipos de motivación, qué es la motivación laboral, tipos de motivación y finalmente se analiza qué es un plan de motivación para entender en qué consiste.

En el capítulo III se diagnostica la situación para conocer el grado de desmotivación de los docentes a través de una encuesta, también vemos el plan implementado con sus dos programas de motivación y socialización, y finalmente los logros favorables de la institución educativa. Finalmente, conclusiones y recomendaciones según los resultados del plan motivacional.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Contexto

Para capturar la historia, esta escuela fue fundada en 1990 y nació del deseo de uno de los hijos del propietario de crear un colegio que tuviera movilidad particular que pudiera transportar a sus amigos que no podían ir a la escuela. El señor Ticse tenía un terreno enrejado con materiales nobles que se utilizaba para celebraciones culturales y tradicionales, por lo que una mañana decidió cumplir el sueño que le había contado su hijo menor. De repente, un día empezó a dividir el área, dos muchachos, Villari y Fournier, que se le unieron, construyeron aulas de madera contrachapada. Para realizar este proyecto, estos tres amigos propusieron el nombre de la institución: Santo Tomás de Aquino, Virgencita de Chapi y Javier Pérez de Cuellar; este último ganó siendo este elegido para la institución educativa. También eligieron a Nuestra Señora del Chapi como patrona del colegio. En 1991 iniciaron el proceso formal con la UGEL y en abril de ese año comenzaron las clases con 30 alumnos y en los primeros meses el número de alumnos creció a 500, por lo que tuvieron que abrir hasta tres aulas al año. Administración, dirigida por Martín Gutiérrez. Por otro lado, la decisión se tomó el 13 de diciembre de 1991, pero el aniversario del colegio se celebra cada año el 1 de octubre, cumpleaños del niño más pequeño cuyo sueño era el colegio.

Actualmente, la infraestructura escolar cuenta con cinco pisos y aulas adecuadas para brindar un ambiente confortable al personal y a los estudiantes. El director es el profesor Daniel Ticse. En este curso escolar 2023, Javier Pérez de Cuéllar cuenta con 50 profesores, de los cuales 11 son profesores de primaria, 19 de primaria y 20 de secundaria. Este año académico 2023 se matricularon 715 alumnos. Por otro lado, se sabe que cada año la institución educativa presenta su plan de estudios, plan interno junto con otros documentos requeridos por la UGEL, pero existen herramientas que no son requeridas por la entidad, pero sí necesarias para la gestión interna, uno de ellos es el plan de motivación para los docentes del centro educativo, por lo que fue implementado por la institución educativa para incentivar o incrementar la motivación de los docentes. Ya que es de suma importancia que los docentes desempeñen sus labores motivadas, para que así puedan compartir sus conocimientos con los alumnos de manera óptima.

1.1.2. Misión

Contribuimos con la educación de los alumnos a nivel inicial, primaria y secundaria. Asimismo, inculcamos en ellos los valores para que se desarrollen ventajas competitivas no solo académicamente sino también como persona.

1.1.3. Visión

Ser una de las primeras instituciones educativas a nivel distrital que no solo se focalice en el ámbito académico sino también en el desarrollo personal de cada estudiante para que así puedan contar con habilidades para lograr ventajas en su etapa profesional.

1.1.4. Valores

Respeto: En la institución todos los miembros son considerados.

Responsabilidad: Cumplimos con nuestro deber como institución educativa.

Confianza: Brindamos tranquilidad y seguridad a los apoderados

Compromiso: Comprometidos con la educación y enseñanza para con sus menores.

Calidad: Profesionales altamente capacitados para la formación de los alumnos.

1.1.5. Servicios

Los niños pueden adquirir conocimiento en nuestras instalaciones desde los 3 años en adelante, ya que se ofrece educación inicial, primaria y secundaria. Asimismo, ofrecemos talleres de arte y cultura. Y reforzamiento de ser necesario.

Inicial: 3, 4 y 5 años con secciones A y B

Primaria: De 1er a 6to grado con secciones A y B

Secundaria: De 1ero a 5to grado

1.2. Delimitación temporal y espacial del trabajo

1.2.1. Delimitación temporal

El trabajo de suficiencia se realizó desde el mes de agosto hasta diciembre del año 2023.

1.2.2. Delimitación espacial

El presente trabajo se desarrolló en la institución educativa Javier Pérez de Cuéllar ubicada en la avenida Mateo Pumacahua manzana A1 Lote 3 de Villa el Salvador en la ciudad de Lima de la provincia de Lima.

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Proponer un plan de motivación para los docentes de la institución educativa Javier Pérez de Cuellar 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar e identificar el estado de la motivación de los docentes de la institución educativa Javier Pérez de Cuellar
- Formular un programa de incentivos a las actividades que realiza el maestro respecto a la institución.
- Formular un programa de sociabilización e interacción entre docentes y directivos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Godoy (2023) tuvo como objetivo en su proyecto de investigación validar un plan de motivación y explicar la importancia de la misma en los colaboradores de una empresa privada en la provincia de Ambato- Ecuador para eso utilizó un método cuantitativo con un diseño no experimental, aplicado a una muestra de 16 colaboradores un cuestionario basado en la motivación de Maslow la cual indicó un que los colaboradores ponen énfasis moderado en las siguientes necesidades: autorrealización, protección y autoestima, se llegó a la conclusión que el plan de motivación era necesario para mejorar la motivación laboral y el crecimiento personal por parte de los colaboradores y progreso de la empresa.

Olaya (2022) por otra parte tuvo como objetivo comprender el clima organizacional e identificar factores deficientes para desarrollar programas de motivación según los resultados, el método fue un cuestionario aplicado a 110 colaboradores de la empresa de los cuales la comunicación, motivación y la toma de decisiones fueron las variables, los resultados muestran que el 42% de los empleados se sienten desmotivados por lo cual ante esto se implementó el plan de motivación Kaizen como estrategia para mejorar el clima organizacional. Dicha estrategia repercutió positivamente en la organización mejorando la comunicación asertiva al 58% entre los colaboradores y la motivación que sienten al desarrollar sus actividades al 60%.

Puerto (2022) tuvo como objetivo diseñar un plan de motivación que ayude e incentive el desarrollo de los colaboradores y así esto pueda beneficiar a la empresa a corto y largo plazo. La metodología utilizada fue encuestas, entrevistas, tests y análisis de Schein cultura organizacional. Los resultados fueron positivos sin embargo se implementó estrategias dentro del plan que puedan reforzar la motivación. Se concluyó que los directivos y empleados generaban un buen clima organizacional y tenían una motivación alta, pero que sería recomendable ampliar sus instalaciones para la contratación de personal.

García (2021) por su lado en su investigación tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y la situación de la motivación para poder plantear estrategias y decisiones en la institución en los docentes de la carrera de ingeniería civil en la

Universidad Técnica de Manabí, en el cual se utilizó un método cuantitativo, una encuesta bajo la técnica de la semaforización, mediante el cual pudo obtener índices que mostraba que los docentes no se sentían cómodos con su clima organizacional. Se llegó a la conclusión de que el plan de motivación debe mantenerse e incluso fortalecer aspectos que ya eran óptimos.

Bravo (2020) diseñó un plan de motivación que se enfocó en futuros profesionales de la carrera de administración de la provincia de Madrid para que estos puedan desarrollar ventajas competitivas y egresen con una iniciativa de líderes. Para ello fue necesario implementar herramientas como cuestionario y focus group a los estudiantes del cual se obtuvo principales características que refuerzan la motivación colectiva en los universitarios que cursan la carrera mencionada con el fin de impulsar e incentivar el término de sus carreras profesionales. El 59% de los colaboradores se sienten motivados en lo largo de su trayectoria y el 54% tiene motivación extrínseca ya que estudiar en ADE es una gran oportunidad. Se concluyó la necesidad de un plan de formación que respete a la institución y a su vez las prioridades, motivación psicológica de un estudiante.

Para finalizar los antecedentes internacionales mencionaremos los autores que más influyeron en el trabajo de suficiencia presente, del autor Puerto nos guiamos para realizar un plan motivacional, sobre todo de su método cuantitativo. Asimismo, del autor Bravo influyó para el marco teórico para definir los tipos de motivación.

2.1.2. Nacionales

Sanchez (2022) tuvo como objetivo implementar un plan motivacional basado en la teoría de Herzberg para mejorar el desempeño de los docentes. El método cuantitativo utilizado en la Universidad nacional autónoma de Chota ubicado en Cajamarca fue un cuestionario de desempeño a los estudiantes para que evaluaran a sus docentes, el cuestionario contaba con índices como responsabilidad, motivación comunicación, entre otros. Los resultados según los estudiantes encuestados 10,5% muestran un desempeño bajo. Como conclusión se reforzará el desempeño de los maestros con el plan enfocado en la teoría de Herzberg.

Muguerza (2022) por su parte tuvo como objetivo en esta investigación evaluar en los trabajadores de la empresa Securgrama si el plan de motivación mejora la satisfacción laboral en la provincia de Chiclayo; para ello recolectó información con

encuestas y para procesar la información se usó un programa estadístico spss. Lo cual indicó que el plan motivacional llegará a que los trabajadores sientan convenientes su labor y tareas diarias. Se concluyó de esta investigación que la motivación influye en involucramiento laboral en un 89.3% en la satisfacción del colaborador.

Villanueva (2022) tuvo como objetivo proponer un plan de motivación a la empresa de zapatillas en el distrito los Olivos con el fin de desarrollar un clima organizacional óptimo. Para ello fue necesario una encuesta como instrumento del cual tuvieron una muestra de 15 colaboradores. Con el fin de mejorar el clima organizacional se creyó conveniente introducir el plan motivacional ya que los resultados obtenidos fueron positivos el 80% de los colaboradores siente favorable la motivación extrínseca.

Agip (2022) focalizó su plan en la motivación extrínseca en los colaboradores del municipio de Chugur en el departamento de Cajamarca hizo un estudio cuantitativo mediante una encuesta como recolección de datos y también evaluar que tan necesario era este plan para la empresa, como podía favorecer a las competencias laborales de los colaboradores. En conclusión, del autor debería usarse el plan de motivación para reforzar y mejorar las labores de los colaboradores.

Alvarez (2019) la motivación es de suma importancia en una empresa para que puedan alcanzar los objetivos a nivel organizacional. El plan motivacional lo aplicó como objetivo de la empresa Topitop de la provincia de Huancayo enfocándose en compensaciones, ascenso, capacitación, rotación de personal, entre otros. El plan cuenta con 66 propuestas de interacción de las cuales fueron a prueba 3, llegando a la conclusión de que el plan se acomodaba a la empresa y a los colaboradores y que debería seguir empleándose.

De los antecedentes nacionales tuvimos influencia de varios autores, como por ejemplo de Sánchez que empleo un plan motivacional en docentes de una universidad fue referencia para el trabajo ya que nosotros lo aplicamos a docentes también y del autor Álvarez también influyó el plan ya que este consistía en incentivos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

De acuerdo con Santrock (2002) la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan como lo hacen. El comportamiento motivado es dinámico, decidido y persistente. Para el autor existía un porqué de las acciones de las personas el cual incentiva al modo de actuar de un individuo.

El autor Ajello (2003) Indica que la motivación debe entenderse como episodios que apoyan el desarrollo de actividades que son importantes para el individuo en las que se involucra. A nivel educativo, la motivación debe percibirse como una tendencia positiva a aprender de forma independiente y a continuar aprendiendo. Aquí menciona la importancia de la motivación en el ámbito escolar ya que esta debe fomentar en el estudiante un deseo de aprendizaje.

Herrera (2005) explicó que etimológicamente la palabra “motivación” proviene del vocablo latino “motus” y se refiere a la motivación que moviliza a una persona para realizar una acción. De esta forma, la motivación puede definirse como el proceso mediante el cual un agente establece metas, utiliza los recursos apropiados y mantiene ciertos comportamientos para lograr una determinada meta.

Por otro lado, Sanchez T. R. (2016) define la motivación como el impulso interno que activa la tendencia de un individuo a realizar cualquier acción o comportamiento dirigido a un objetivo con el fin de lograr un objetivo determinado. La motivación humana se puede identificar dentro de cualquier campo de actividad. En el entorno laboral, las causas del comportamiento de los compañeros que desempeñan determinadas funciones pueden favorecer o dificultar el desempeño laboral de un individuo. Esto significa que debemos entender las necesidades de cada uno de nuestros subordinados y hacer todo lo posible por satisfacer sus necesidades para lograr mejores resultados de productividad, calidad y servicio.

Harold Koontz (2017) mencionó en su libro que la motivación humana consiste en necesidades conscientes e inconscientes, algunas de las cuales son primarias, como las necesidades fisiológicas de agua, alimento, sueño y refugio, mientras que otras pueden denominarse secundarias, como la autoestima, el estatus, las conexiones con otros. sentidos, logro y autoafirmación. La motivación son los factores utilizados para satisfacer necesidades y deseos.

Para Freire (2022) La motivación, desde cualquier perspectiva, es una forma de superación continua de cualquier persona o grupo, el poder que tiene o utiliza para continuar completando un trabajo o el mismo que ya ha sido completado.

En conclusión, podemos definir a la motivación como un impulso, una fuerza para empezar, continuar o incluso concluir lo que ellos mismos se propusieron, la motivación es personal o global cada persona es independiente a buscar o tener sus propios motivos esta también puede ser inculcada, pero por lo general las personas encuentran sus propósitos, razones por sí mismos para realizar sus actividades diarias.

2.2.2. Teorías de la motivación

2.2.2.1. Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow (Maslow, 1964)

Maslow (1964) Clasificó las motivaciones humanas, dirigiéndolas a la perspectiva interna del individuo y dividiendo estas necesidades en dos categorías: la categoría de necesidades primarias, que dividió en dos niveles; primer nivel: necesidades fisiológicas, por ejemplo: alimentación, sueño y descanso, refugio o deseo sexual; Nivel 2: La seguridad debe buscar protección contra amenazas o peligros; llamando a estas necesidades básicas para la supervivencia y seguridad personal. Necesidades secundarias: divididas en tres niveles Primer nivel: las necesidades sociales están relacionadas con el comportamiento de los individuos en la sociedad, que incluye emociones, aceptación, participación, amistad y amor; segundo nivel: necesidades de autoestima, que son los sentimientos del individuo sobre la autoestima. Nivel 3: Necesidades de autorrealización: los individuos están impulsados a alcanzar su máximo potencial y desarrollarse como seres humanos.

2.2.2.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg (Herzberg, 1968)

Herzberg (1968) divide la motivación en dos factores: entorno externo y factores personales orientados al trabajo. El primer factor es higiénico: consiste en las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir las condiciones que rodean al individuo, incluyendo: salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa y condiciones de trabajo. También corresponden a oportunidades existentes, perspectivas ambientales y mecanismos adoptados por la organización para motivar a los empleados. Segundo factor es Motivacional: Relacionado con todas las actividades específicas del trabajo, tales como: realizar un trabajo importante,

desempeño, responsabilidad, promoción, reconocimiento, utilización de habilidades y satisfacción a lo largo del tiempo y aumentar la productividad organizacional.

2.2.2.3. La teoría de McClelland (McClelland, 1989)

McClelland (1989), La teoría se clasifica en tres necesidades: logro, poder y afiliación. Entre otras cosas, identifica las necesidades insatisfechas que provocan la tensión que impulsa los impulsos en el individuo. McClelland, por otro lado, enfatiza las tres fuerzas impulsoras más importantes: Motivación de logro: el deseo de crecimiento y desarrollo personal. Motivación de pertenencia: conectarse con personas en un entorno social. Motivación por competencia: Es el deseo de realizar un trabajo de alta calidad. Motivo de poder: Este es el deseo de influir en las personas y cambiar situaciones.

2.2.2.4. Teoría del Establecimiento de las Metas (Locke, 1968)

Locke (1968), Señale que las personas se esfuerzan por alcanzar sus objetivos para alcanzarlos. La teoría establece que trabajar para alcanzar metas es una base importante para motivar el desempeño porque las metas determinan lo que los empleados deben hacer y el esfuerzo que deben ejercer para lograrlas. Cuando las personas practican el establecimiento de metas, es más probable que establezcan una meta difícil porque se sienten más comprometidas con la elección.

2.2.3. Motivación laboral

Los trabajadores son cruciales porque contribuyen a la productividad y al desarrollo del país y son motor de la sociedad, de la satisfacción y de la calidad de vida; por lo tanto, las organizaciones necesitan crear y promover un trabajo saludable y seguro y proporcionar un buen ambiente de trabajo para mejorar su bienestar físico, mental y social. (Freire, 2022). Definitivamente dentro de una organización los colaboradores cumplen un papel de suma importancia ya que realizan funciones, actividades, tareas con fines personales y a nivel de organización, por tal motivo será necesario que la empresa cree e impulse un ambiente de tal manera que el personal pueda sentirse reconfortante en sus labores diarios.

Por otra parte, cuando hablamos del apoyo directivo no solo nos referimos al reconocimiento de nuestros superiores sino también al apoyo que nos brinda como institución. El derecho de autonomía, y no siempre someter a los colaboradores a

la orden suprema, siempre tomar en cuenta su participación y creatividad para cualquier caso que le compete. Normalmente las instituciones de educación tienen sus propias reglas y son muy rigurosos con sus políticas de las cuales muchos no aceptan opiniones de los docentes y a corto plazo Esto afectará negativamente a la calidad de vida laboral.

Los gerentes no pueden hacer su trabajo sin comprender los factores humanos que impulsan a los empleados a realizar su trabajo de manera efectiva. Como resultado, los empleados desempeñan sus tareas con total dedicación y entusiasmo. (Freire, 2022).

2.2.4 Tipos de motivación

2.2.4.1. Motivación intrínseca (Freire, 2022)

Se da cuando una persona realiza una actividad por satisfacción personal, no por un incentivo o porque quiera obtener algo a cambio. Así como por ejemplo realizar ejercicios o practicar un deporte es por satisfacción propia, por gusto, autorrealización, entre otros.

2.2.4.2. Motivación extrínseca (Freire, 2022)

Esto sucede cuando las personas realizan una acción para obtener una recompensa porque ese objetivo se convierte en su motivación. En este caso un ejemplo sería que un empleado se queda más horas en su centro laboral porque le pagaran horas extras, este último sería el incentivo o reconocimiento que motiva al trabajador a laborar más horas.

2.2.5. Plan de motivación

Un plan de motivación de colaboradores es un documento que permite a una empresa conocer los niveles de motivación de sus empleados y proporciona las herramientas necesarias a los directivos para tomar medidas del caso.

Un plan de motivación en una empresa va a medir el nivel de motivación en sus empleados y va a tratar de mejorar o aumentarlo, para ello serán necesarias las herramientas que estarán incluidas en el plan según la organización y el directivo de la empresa esté dispuesto a emplearlo y mejorar aquellos declives en sus empleados no solo con un fin a corto plazo sino también a largo plazo como evitar

la rotación del personal, mejorar el clima organizacional, lograr la satisfacción en los empleados entre otros fines, según la necesidad de la empresa.

2.3. Definición de términos básicos

Apoyo directivo: Hace referencia a la atención que brindan los directores de la institución a sus empleados.

Desempeño: Rendimiento al emplear sus conocimientos y enseñanzas dentro de la institución educativa.

Extrínseca: La persona depende de medios externos.

Gastos administrativos: Estos gastos se paga por alumno una vez por año suele ser junto al pago de la matrícula en la institución educativa.

Incentivo: Reconocimiento económico o no económico hacia un colaborador con el propósito de que logren metas que la organización requiera.

Intrínseca: Todo lo que hay interno dentro de una persona.

Motivación: Razón que se encuentra para desempeñar en el área al que corresponda o pertenezca.

Pensión mensual: Pago que se realiza cada mes por alumno en la institución educativa.

Realización: Acciones que realiza una persona y hace que se sienta reconfortante.

Sociabilización: Que los directivos y docentes interactúen, intercambiando ideales.

CAPITULO III: DESARROLLO DEL TRABAJO PROFESIONAL

3.1. Determinación y análisis del problema

Se conoce que los directivos de diversas empresas u organizaciones no le dan importancia a la motivación de los empleados, ignorando que son un factor importante ya que las principales actividades económicas y cotidianas dependen de estos dentro de la organización. (Huertas, 2019)

El capital humano se define como un agente de cambio, el crecimiento rentable que pone de énfasis las capacidades de una empresa. Cuando una organización desarrolla planes e instalaciones de recursos humanos que permiten a todos los representantes en este entorno mejorar y promover sus habilidades, cualidades y talentos, continúa sirviendo a sus comunidades y lo convierte en un hábito dentro de la organización. (Huertas, 2019)

Por ello, los colaboradores son importantes porque tienen capacidades en la toma de decisiones y estén preparados para afrontar cualquier situación que pueda surgir dentro de la organización. Es fundamental el rol de los trabajadores en las organizaciones de tal manera sería relevante la motivación de los docentes en la institución.

Por otro lado, en las instituciones educativas sabemos que los docentes juegan un papel importante tanto para la institución como para los estudiantes. Por lo tanto, es necesario motivar a los docentes con las actividades que realizan para que ellos puedan influir, inculcar a los estudiantes que van a incursionar en el mundo profesional. Normalmente, los profesores no sólo transmiten conocimientos o enseñanzas, sino que también crean interés en el curso que imparten. Entonces, si el profesor está desmotivado, de mal humor por diversas razones internas o externas, los estudiantes lo asociarán con el curso dejando este de lado y ya no tendrá su atención. Esto varía dependiendo de la institución educativa en la que se desempeña el docente, ya que puede deberse a diversos factores, como el clima laboral, las condiciones en las aulas, apoyo directivo, los recursos económicos e incentivos que brinda el centro en el que se desempeña el docente. Cada institución educativa es independiente según su sistema interno. En la institución Javier Pérez de Cuéllar hemos visto a los docentes desmotivados con sus labores ya que sus actividades son un poco monótonas, sin embargo, todos los profesores están

capacitados para transmitir sus conocimientos de manera óptima de tal manera los estudiantes puedan comprender. Con este fin, nos acercamos directamente a los docentes y nos esforzamos junto a la institución por promover la motivación los profesores. Estamos considerando las soluciones propuestas porque los estudiantes son los que se verán afectados a largo plazo por este problema. Esto se debe a que en las instituciones educativas puede aumentar la motivación para el trabajo y mejorar el desempeño de los docentes, lo que a su vez puede mejorar la calidad de enseñanza de los estudiantes, que es el objetivo final de las instituciones educativas. La baja motivación de los docentes es debido a la falta de incentivos o reconocimientos dentro de la institución, ya que como es una escuela el sistema que manejan es un poco retrógrado que no consideran estos incentivos como prioridad como una organización común. El diagnóstico de la baja motivación en los docentes se respaldó con una encuesta amoldada a la profesión de pedagogo, una encuesta de 29 preguntas cada una refleja un indicador.

3.2. Plan de Motivación Implementado en la institución educativa Javier

3.2.1. Introducción

El plan propuesto tiene como finalidad de motivar a los docentes de la institución la cual puede influir en su labor de manera positiva a corto o a largo plazo en la misma enseñanza de los estudiantes lo cual puede ser beneficioso para la institución.

3.2.2. Objetivos

- Implementar un plan de reconocimiento e incentivos por actividades que realiza el maestro para que los profesores se motiven a seguir cumpliendo con sus labores reconociendo su esfuerzo.
- Implementar un plan de sociabilización e interacción entre docentes y directivos, con el objetivo de mejorar la comunicación entre docentes y directores o encargados en la institución.

3.2.3. Destinatarios

Estará conformada por todos los docentes de la I.E.P Javier Pérez de Cuéllar, que laboran durante el periodo 2023.

3.2.4. Motivación

La motivación es la energía mental que nos hace realizar o mantener una determinada acción o comportamiento. Su desaparición supondrá con toda

seguridad el cese de su actividad. Por tanto, si falta motivación será más difícil conseguir tus objetivos. La motivación nos permite formar hábitos, probar cosas nuevas, mantener un compromiso continuo con tareas que consideramos valiosas o productivas, e incluso necesarias para satisfacer ciertas necesidades básicas.

La motivación aumenta la creatividad y te permite mejorar tus habilidades. Es importante para el establecimiento de objetivos y el control del comportamiento, así como para el logro académico y profesional. Un mundo sin pasión y curiosidad sería un mundo sin progreso, desarrollo y esperanza. Con el tiempo, las personas que están motivadas intrínsecamente tienden a ser más creativas, satisfechas y se desempeñan mejor que las personas que solo están motivadas extrínsecamente.

3.2.1. Instrumento de medición

La técnica para la recopilación de datos que se implementó en el presente trabajo es la encuesta de motivación de forma virtual ya que era más factible para los encuestados. Es decir, solo se pasó a compartir el enlace del formulario con el acceso permitido. De esta manera, se hizo la recolección de información de 30 docentes de la I.E.P Javier Pérez de Cuéllar.

3.2.2. Interpretación

Tabla 1

Tabla de indicadores de la encuesta 1

Items	Indicador
1,4	Satisfacción de los docentes
2,3,5,7,8	Realización de los docentes
9,10,11,13	Compañerismo en la institución
6,27	Libertad para solucionar problemas
12,14,15,16	Ambiente laboral
17,18,19,28,29	Apoyo de directivos a hacia los docentes
20,21,22,23	Beneficios e incentivos
24,25,26	Agrado en realizacion de actividades

Nota De (Godoy, 2023)

Tabla 2

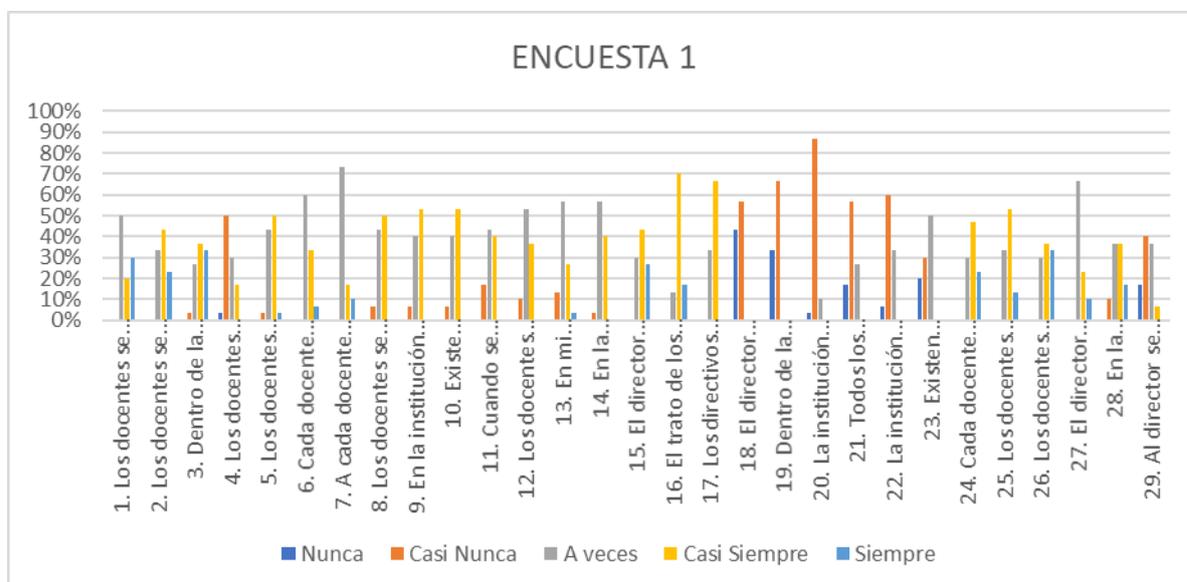
Resultado de la encuesta de motivación

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA 1	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades	0%	0%	50%	20%	30%
2. Los docentes se sienten realizados en su trabajo	0%	0%	33.3%	43.3%	23.3%
3. Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades	0%	3.3%	26.7%	36.7%	33.3%
4. Los docentes realizan con desagrado sus actividades	3.3%	50%	30%	16.7%	0%
5. Los docentes gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades	0%	3.3%	43.3%	50%	3.3%
6. Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	0%	0%	60%	33.3%	6.7%
7. A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	0%	0%	73.3%	16.7%	10%
8. Los docentes se llevan bien entre ellos	0%	6.7%	43.3%	50%	0%
9. En la institución hay compañerismo entre los docentes	0%	6.7%	40%	53.3%	0%
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	0%	6.7%	40%	53.3%	0%
11. Cuando se incorpora un nuevo docente, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	0%	16.7%	43.3%	40%	0%
12. Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo	0%	10%	53.3%	36.7%	0%
13. En mi institución se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	0%	13.3%	56.7%	26.7%	3.3%
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	0%	3.3%	56.7%	40%	0%
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible	0%	0%	30%	43.3%	26.7%
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	0%	0%	13.3%	70%	16.7%
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	0%	0%	33.3%	66.7%	0%
18. El director trata con indiferencia a su personal	43.3%	56.7%	0%	0%	0%
19. Dentro de la institución el director trata a los docentes y empleados de manera deshumanizada	33.3%	66.7%	0%	0%	0%
20. La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades	3.3%	86.7%	10%	0%	0%
21. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	16.7%	56.7%	26.7%	0%	0%
22. La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño	6.7%	60%	33.3%	0%	0%
23. Existen distintas formas de recompensar a los docentes	20.0%	30%	50%	0%	0%
24. Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo	0%	0%	30%	46.7%	23.3%
25. Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas	0%	0%	33.3%	53.3%	13.3%
26. Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	0%	0%	30%	36.7%	33.3%
27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	0%	0%	66.7%	23.3%	10%
28. En la institución todos los docentes reciben apoyo del director en la realización de las tareas	0%	10%	36.7%	36.7%	16.7%
29. Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetos de la institución	16.7%	40%	36.7%	6.7%	0%

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Diagrama de resultados de la encuesta 1



Según los resultados de la encuesta los docentes se encuentran desmotivados porque sienten que la institución no reconoce sus esfuerzos y que no tiene incentivos hacia sus personas muy aparte de sus salarios que les corresponde cada mes, a su vez no hay confianza para intercambiar ideales entre docentes y directivos es por este motivo que en el plan se implementará dos programas: incentivos y sociabilización.

3.3. Plan de Motivación

3.3.1. Programa de incentivos

Los programas de incentivos son una solución a la creciente necesidad de las organizaciones de lograr mejores resultados en términos de compromiso de los empleados, productividad, eficiencia, motivación y desempeño dentro de sus organizaciones.

3.3.1.1. Desarrollo del programa de incentivos. Se implementó un incentivo monetario para los profesores que cumplen sus labores en el periodo 2023 con respecto a la institución en su debido cronograma. Para ello se consideró a toda la plana de docentes de nivel inicial, primaria y secundaria. Asimismo, este programa

se realizó desde el primer mes del año escolar de marzo a diciembre. Para que no se vea afectado la economía del colegio se utilizó del incremento de las pensiones y de los gastos administrativos del colegio que son aumentados estratégicamente previa coordinación con los padres como cada año antes de comenzar el periodo académico.

Tabla 3

Pagos que se realizan al colegio Javier Pérez de Cuellar

COSTO POR ALUMNO			
Pagos	2021	2022	2023
Gastos Administrativos	S/ 70.00	S/ 100.00	S/ 130.00
Pensión mensual	S/ 190.00	S/ 210.00	S/ 230.00

Nota. Elaboración propia

El incremento de cada año lo hacen según las necesidades de la escuela y lo sustentan cada año antes de que empiecen las clases, en este caso el motivo fue por incentivar a los docentes económicamente y con algunas actividades del programa de sociabilización. Cada año los pagos de gastos administrativos y la pensión de los alumnos ha aumentado S/.30.00 y S/.20.00 soles respectivamente, podemos apreciar el incremento de los años 2021, 2022 y 2023 en la *tabla 3*.

3.3.1.2. Financiamiento del programa de incentivos. El financiamiento de este programa se obtuvo del recaudo del incremento de los pagos que realizan los padres de familia a la institución para ello tenemos que tener en cuenta que los gastos administrativos se pagan una vez al año y la pensión del mes de marzo al mes de diciembre siendo un total de 10 meses, teniendo en cuenta esto se hace un recaudo neto del incremento un total de S/.161,000.00, el resumen del recaudo se encuentra en la *tabla 4*.

Tabla 4

Incremento recaudado al año 2023

Pagos	Incremento	Alumnos	Meses	Total
Gastos Administrativos	S/ 30.00	700	1	S/ 21,000.00
Pensión mensual	S/ 20.00	700	10	S/ 140,000.00
Total recaudado 2023				S/ 161,000.00

Nota. Elaboración propia

Del recaudo al año 2023 solo se utilizó el 37% del total para los incentivos monetarios de los docentes que sería un total de S/.59,570.00 el resto del recaudo es para los gastos internos de la institución educativa Javier Pérez de Cuellar como se muestra en la *tabla 5*.

Tabla 5
Porcentaje del programa de incentivos

Destino	Porcentaje	En soles
Gastos del colegio	62.5%	S/ 100,625.00
Programa de incentivos	37%	S/ 59,570.00
Programa de sociabilización	0.5%	S/ 805.00
Total recaudado 2023		S/ 161,000.00

Nota. Elaboración propia

Obteniendo el recaudo para los incentivos del 37% del total recaudado a cada docente de la institución Javier Pérez de Cuellar le corresponde un aumento del 10% de lo que ganaban normalmente mensual, por ejemplo, un profesor X de matemáticas gana S/.1300.00 mensual si le corresponde un aumento del 10% a este docente le tocaría S/1430.00 por cada mes en el periodo del 2023 como lo indica en la *tabla 6*.

Tabla 6
Nuevo salario de un docente con el incentivo del 10%

Docente	Salario	Aumento 10%	Sueldo Mensual
Profesor de matemáticas	S/ 1,300.00	S/ 130.00	S/ 1,430.00

Nota. Elaboración propia

3.3.2. Programa de sociabilización

La socialización es el proceso mediante el cual una cultura, sociedad u organización limita el comportamiento de sus miembros. Desde una perspectiva organizacional, es el proceso mediante el cual las personas aprenden

gradualmente actitudes, comportamientos y valores que son comprendidos y aceptados. Para nuevos empleados.

3.3.2.1. Desarrollo del programa de sociabilización. Se implementó una reunión mensual desde el primer mes del año escolar de marzo a diciembre, cada dos meses los docentes y directivos se juntarán para coordinar próximas fechas festivas, intercambiar ideas y ponerse de acuerdo para realizar una actividad de ser necesario. También se implementó los almuerzos en días que la institución crea conveniente como el día del profesor o aniversario del colegio para compartir, intercambiar, sobre todo para formar un vínculo más estrecho entre los docentes y directivos.

Tabla 7
Programa de sociabilización

Área	Aplicación	Objetivo	Actividades	Recursos	Encargado	Frecuencia
Motivación Laboral	Necesidades sociales y de interacción	Fortalecer las relaciones en la institución entre directivos y docentes	Realizar diferentes tipos de eventos en días festivos para mejorar las relaciones entre los docentes, directores y auxiliares	Materiales	Promotor Docentes	Cada dos meses
				Dinámicas		
				Actividades sociales		
				Eventos de recreación		
				Humanos		
trabajadores de la institución educativa						

Nota. Elaboración propia

Propósito: Motivación Laboral

Aplicación: Necesidades sociales y de interacción

Objetivo: Fortalecer las relaciones en la institución entre docentes y directivos

Actividad a realizar: Realizar diferentes tipos de reuniones en días festivos para mejorar las relaciones entre los docentes, auxiliares, promotores y directores.

Tabla 8
Programa de fechas festivas en el periodo 2023

MES	FECHAS FESTIVAS	ACTIVIDAD
Marzo	08 - Día Internacional de la Mujer	Compartir
	22 - Día Mundial del Agua	Compartir
Abril	2do. Domingo - Día del Niño Peruano	Compartir
	14 - Día de las Américas	Compartir
	22 - Día de la Tierra	Compartir
Mayo	01 - Día Mundial del Trabajo	Almuerzo
	2do. Domingo - Día de la Madre	Compartir
	25 - Día de la Educación Inicial	Compartir
Junio	05 - Día Mundial del Medio Ambiente	Compartir
	3er. Domingo - Día del Padre	Compartir
	24 - Día del Campesino	Compartir
Julio	06 - Día del Maestro	Almuerzo
	28 - Día de la Proclamación de la Independencia del Perú	Compartir
Agosto	-	-
Setiembre	-	-
Octubre	11 - Aniversario del colegio	Compartir
Noviembre	-	-
Diciembre	20 - Clausura del colegio	Compartir

Nota. Elaboración propia

El colegio cuenta con actividades de fechas festivas entre los meses de marzo a diciembre cabe resaltar que estas fechas no suelen celebrarse el mismo día festivo ya que normalmente esas fechas son feriados a nivel nacional. Entonces se celebra 1 o 2 días antes, acorde a esto se realizarán dos tipos de reuniones los de compartir y los de almuerzo. En los compartir no se necesitará inversión económica ya que cada maestro traerá un presente para convidar con sus compañeros ya que lo importante aquí es romper el hielo entre docentes y directivos, también intercambiar ideas. Por otro lado, tenemos a los almuerzos de confraternidad aquí si se necesitará de apoyo monetario por parte de la institución la cual es accesible.

3.3.2.2. Presupuesto de los almuerzos. Se realizó 2 almuerzos en el año 2023 saliendo un total de S/.700.00 por ambas actividades como se muestra a continuación.

Tabla 9
Presupuesto de los almuerzos 2023

Actividad	Comida	Precio	Cantidad	Total
ALMUERZO 1	Pollo a la brasa	S/ 50.00	8	S/ 400.00
ALMUERZO 2	Pachamanca	S/ 6.00	50	S/ 300.00
Total al año				S/ 700.00

Nota. Elaboración propia

3.3.2.3. Financiamiento del programa de sociabilización. Para este programa solo se utilizó el 0.5% de lo recaudado en el periodo 2023 que representa en soles un total de S/.805.00

Tabla 10
Porcentaje del programa de sociabilización

Destino	Porcentaje	En soles
Gastos del colegio	62.5%	S/ 100,625.00
Programa de incentivos	37%	S/ 59,570.00
Programa de sociabilización	0.5%	S/ 805.00
Total recaudado 2023		S/ 161,000.00

Nota. Elaboración propia

3.3. Resultados

Se consiguió cumplir con los objetivos del plan motivacional el cual se resumirá en la siguiente tabla.

Tabla 11
Diagnostico situacional

Hallazgo	Nivel de Riesgo	Condición	Recomendación
Se ha encontrado personal docente desmotivado en la institución Javier Perez de Cuellar para cumplir con las metas y objetivos institucionales.	De continuar así, con el personal desmotivado corremos el riesgo de que se afecte la enseñanza y como consecuencia de ello la disminución de estudiantes para el presente año o consiguientes, de disminuir los estudiantes matriculados se reduce los ingresos y ganancias de la institución educativa.	Se procedió a hacer una encuesta de 29 preguntas para medir la motivación de los docentes y diagnosticar la situación en la institución educativa en el <i>anexo 1</i> podemos apreciar la encuesta completa implementada, en el <i>anexo 2</i> obtenemos la interpretación de los resultados y en la <i>tabla 2</i> nos indica un resumen de los resultados. Analizando los resultados del diagnóstico se implementó dos programas: el primero fue el programa de incentivos que consistió en aumentar el salario de los docentes en un 10% como se muestra en la <i>tabla 6</i> . El segundo fue el programa de sociabilización que trató de implementar reuniones de compartir y almuerzos en fechas festivas para la institución. El financiamiento de ambos programas se utilizó del incremento de cada año que se realiza en la institución, del cual se utilizó el 37.5% de lo recaudado para los programas como se muestra en la <i>tabla 4</i> y <i>tabla 5</i> .	Se logró los objetivos trazados implementando el plan motivacional, por lo tanto se recomienda que el plan siga en curso para el periodo 2024 ya que estos dieron resultados positivos. Los logros se vieron reflejados en una última encuesta que se realizó y que no solo se logró docentes motivados, sino también comprometidos, realizados, incentivados, etc, con la institución. Podemos apreciar en el <i>anexo 4, 5 y 6</i> .

Nota. Elaboración propia

3.3.1. Logros obtenidos por la institución educativa Javier Pérez de Cuellar

Los docentes motivados se preocuparon más por la enseñanza y resultados notas de los alumnos haciendo seguimiento de los mismos, reportándolos con los directivos teniendo como consecuencia más interés de los alumnos por mejorar sus notas. En el nivel de secundaria mejoraron sus notas en el transcurso de los meses, en el periodo 2022 se consideró de marzo hasta diciembre y el periodo 2023 se consideró de marzo hasta noviembre como se muestra en la *tabla 11* y *tabla 12*. En estos cuadros notamos diferencias de notas ya que implementado los incentivos en los docentes mejora el interés y preocupación a su vez de que, si un alumno se encuentra bajo frente a la materia comunicarlo con sus directivos, llamar a sus padres, recomendar reforzamiento, entre otros., más no esperar que se acabe el

trimestre para que recién se informen en la libreta, el docente ya es precavido, en el sentido de las notas en cuanto a informar.

Tabla 11

Promedio de secundaria 2022

2022					
Secundaria	1 ro	2 do	3 ro	4 to	5 to
Materias	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Desarrollo personal, ciudadanía y cívica	B	B	A	A	B
Ciencias Sociales	B	A	A	A	A
Educación Religiosa	AD	A	AD	AD	A
Educación para el trabajo	A	A	A	B	A
Educación Física	A	B	A	A	A
Comunicación	B	B	A	B	A
Arte y Cultura	A	A	A	A	A
Inglés	A	B	B	A	A
Matemática	B	A	A	B	B
Ciencia y tecnología	B	B	B	A	B

Nota. Elaboración propia

Tabla 12

Promedio de secundaria 2023

2023					
Secundaria	1 ro	2 do	3 ro	4 to	5 to
Materias	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Desarrollo personal, ciudadanía y cívica	A	A	A	A	A
Ciencias Sociales	A	B	A	A	A
Educación Religiosa	AD	AD	AD	AD	A
Educación para el trabajo	AD	A	A	A	A
Educación Física	AD	A	A	A	A
Comunicación	A	A	A	A	A
Arte y Cultura	A	A	B	A	A
Inglés	AD	A	A	A	A
Matemática	A	A	A	B	A
Ciencia y tecnología	A	A	A	A	A

Se obtuvo la sociabilización entre docentes y directivos gracias a las reuniones estos cargos pudieron intercambiar ideales, asimismo se logró el compromiso de los maestros para con la institución, se sienten valorados, más responsables con la enseñanza de los estudiantes y realizan sus actividades con total satisfacción. Por último, se realizó un cuestionario de 10 preguntas para ver si las perspectivas y la motivación de los docentes había cambiado o incluso si había más compromiso dando como resultado la siguiente tabla.

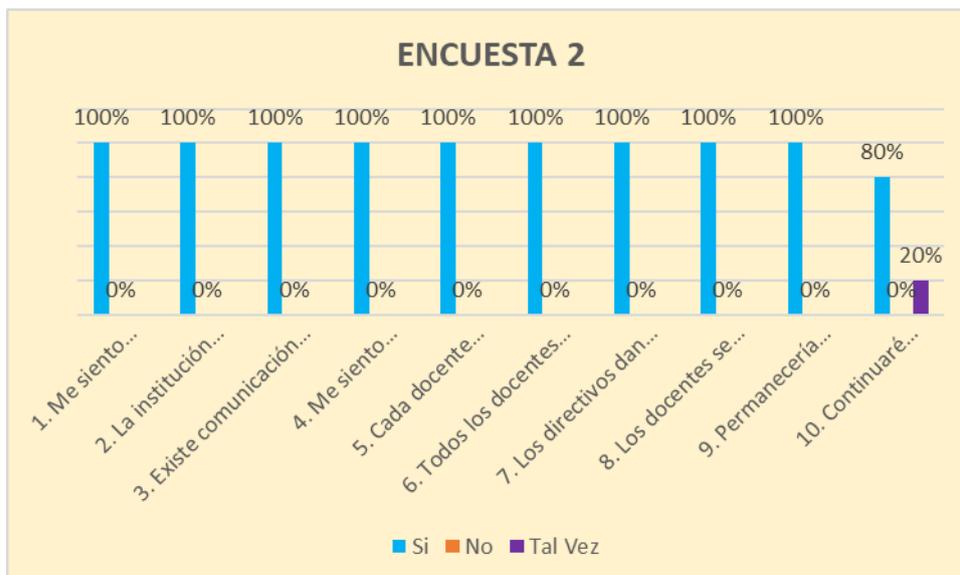
Tabla 13

Resultados de la encuesta que mide la motivación

N°	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA 2	Si	No	Tal Vez
1	Me siento comprometido con la Institución Educativa Javier Perez de Cuellar.	100%	0%	
2	La institución reconoce el esfuerzo de los docentes.	100%	0%	
3	Existe comunicación constante entre los directivos y docentes.	100%	0%	
4	Me siento responsable con el aprendizaje de mis alumnos.	100%	0%	
5	Cada docente desarrolla sus labores con agrado.	100%	0%	
6	Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados.	100%	0%	
7	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	100%	0%	
8	Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades.	100%	0%	
9	Permanecería laborando hasta fin de año.	100%	0%	
10	Continuaré laborando en el periodo 2024 en la institución.	80%	0%	20%

Figura 2

Diagrama de resultados de la encuesta 2



CONCLUSIONES

- Se propuso el plan motivacional para la institución educativa y a su vez se pudo implementar con el permiso del centro educativo, logrando mejorar la motivación en los docentes, mejorando su compromiso, desempeño y satisfacción en el ámbito escolar.
- Se logró analizar los indicadores que estaban deficientes localizados con el instrumento utilizado, la encuesta de motivación, estableciendo programas de incentivo y sociabilización para reforzar esos puntos de quiebre.
- Se realizó un programa de incentivos el cual fue de tipo salarial, con el apoyo de la institución se pudo implementar un aumento de los sueldos de los docentes del 10% aplicando para el periodo 2023 de marzo a diciembre mejorando la motivación del maestro al realizar sus actividades el cual se pudo demostrar con un test de desempeño del docente.
- Se consiguió implementar el programa de sociabilización con dos tipos de reuniones almuerzos y compartir para mejorar la interacción entre docentes y directivos sacando gran provecho a los días festivos de la institución.

RECOMENDACIONES

- Es factible implementar el plan motivacional ya que es beneficioso para los docentes y para la institución, a corto plazo benefició a los alumnos en cuanto al compromiso de los docentes, gracias a la motivación del plan que se reflejó en solo un año.
- Se recomienda que el análisis de la motivación se realice cada año académico o incluso cuando la institución lo amerite, también podrían emplear otras herramientas para medir la motivación de los docentes para saber sus necesidades y también el desempeño.
- Se recomienda que se continúe con el incentivo monetario ya que tuvo grandes beneficios este periodo tanto para los docentes como para los directivos ya que los alumnos presentaron mejora en el transcurso del año.
- También tratar de que las reuniones y almuerzos de confraternidad se mantengan en el siguiente periodo académico, es necesario que en las reuniones los docentes que recién se incorporan en el periodo académico logren incluirse con los demás docentes y directivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agip, J. W. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- Ajello, A. M. (2003). Manual de psicología de la educación. *La motivación para aprender*.
- Alvarez, L. E. (2019). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo. *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. Huancayo: Perú.
- Bravo, T. C. (2020). Diseño de un plan de motivación basado en la Outcome-Based Theory para la formación de futuros egresados en ADE". *Diseño de un plan de motivación basado en la Outcome-Based Theory para la formación de futuros egresados en ADE"*. Madrid, España.
- Freire, E. P. (2022). Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano. *Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano*. Ambato: Ecuador.
- García, E. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Venezuela.
- Godoy, M. D. (2023). Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global. Ambato, Ecuador.
- Harold Koontz, H. W. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw-Hill.
- Herrera, J. L. (2005). *Saber motivar ¿El palo o la zanahoria?*
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?*
- Huertas, R. A. (2019). Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7264/1/477398-2019-I-GTH.pdf>
- Locke, J. (1968). *Teoría del establecimiento de metas*.
- Maslow, A. (1964). *Una teoría de la motivación humana*.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.

- Muguerza, R. M. (2022). Aplicación de un plan de motivación para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Segurgrama S.R.L., Chiclayo, periodo, 2019. Pimentel: Perú.
- Olaya, A. M. (2022). Implementación de planes de motivación y mejoramiento del clima laboral de Platanitos S.A.S para el año 2022. Santa Maria.
- Puerto, Y. A. (2022). Plan de motivación laboral en la empresa Zada Salud Ocupacional SAS. Colombia.
- Sanchez, E. C. (2022). Plan de motivación según la teoría de Herzberg para el desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca. *Plan de motivación según la teoría de Herzberg para el desempeño laboral de docentes Universidad Nacional Autónoma de Chota Cajamarca*. Chiclayo, Perú.
- Sanchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*.
- Santrock, J. W. (2002). *Psicología de la educación*. Mexico.
- Villanueva, A. D. (2022). Propuesta del diseño de un plan de motivación para mejorar el clima laboral en la empresa G & G Urban Shoes EIRL, Los Olivos 2019. *Propuesta del diseño de un plan de motivación para mejorar el clima laboral en la empresa G & G Urban Shoes EIRL, Los Olivos 2019*. Perú.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta 1

El presente formulario tiene como objetivo proponer un plan motivacional, motivo por el cual se espera su participación para lograr los objetivos planteados en el trabajo de suficiencia profesional que mi persona está realizando con fines académicos, agradezco de por sí su colaboración y tiempo. Recuerde marcar las alternativas con total sinceridad, ya que las respuestas brindadas serán anónimas.

PREGUNTAS GENERALES

1. Género

- Femenino
- Masculino

2. Estado Civil

- Soltero
- Casado
- Conviviente
- Divorciado
- Viudo

3. Edad

- 18 a 25 años
- 26 a 33 años
- 34 a 41 años
- 42 años a más

4. Tiempo laborando en la institución

- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- 7 a 9 años

- 10 años a más

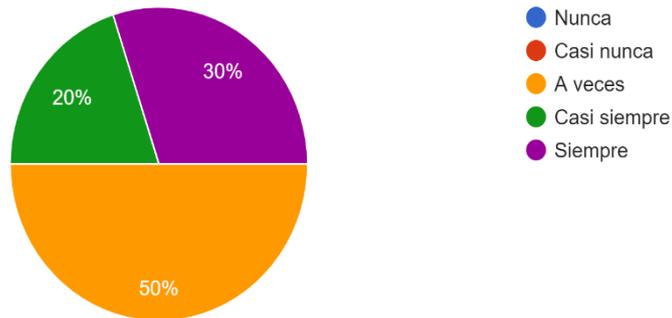
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades					
2. Los docentes se sienten realizados en su trabajo					
3. Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades					
4. Los docentes realizan con desagrado sus actividades					
5. Los docentes gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
6. Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7. A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades					
8. Los docentes se llevan bien entre ellos					
9. En la institución hay compañerismo entre los docentes					
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11. Cuando se incorpora un nuevo docente, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12. Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo					
13. En mi institución se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto					
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18. El director trata con indiferencia a su personal					
19. Dentro de la institución el director trata a los docentes y empleados de manera deshumanizada					
20. La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades					
21. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22. La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño					
23. Existen distintas formas de recompensar a los docentes					
24. Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo					
25. Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas					
26. Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28. En la institución todos los docentes reciben apoyo del director en la realización de las tareas					
29. Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetos de la institución					

Anexo 2

Interpretación de resultados de la encuesta 1

1. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades

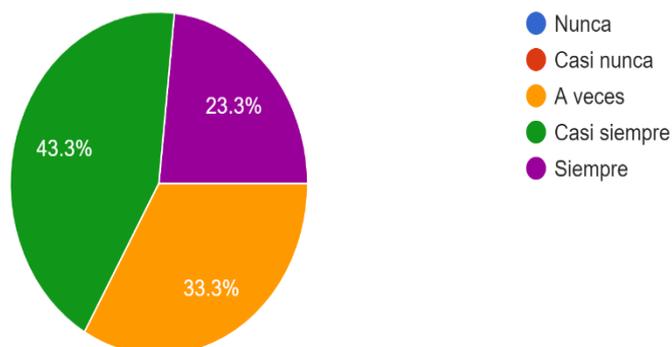
30 respuestas



Según los resultados los docentes en su mayoría se encuentran satisfechos con las actividades que realizan en la institución ya que es parte de su profesión que es pedagogía.

2. Los docentes se sienten realizados en su trabajo

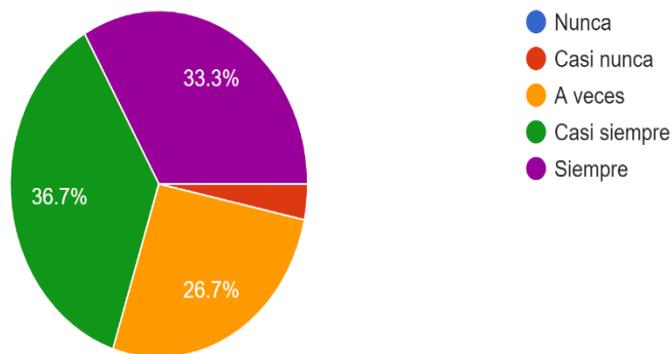
30 respuestas



La mayoría de docentes se sienten realizados en lo que hacen respecto a su enseñanza y labores dentro de la institución educativa. Los resultados son positivos en cuanto a la realización profesional.

3. Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades

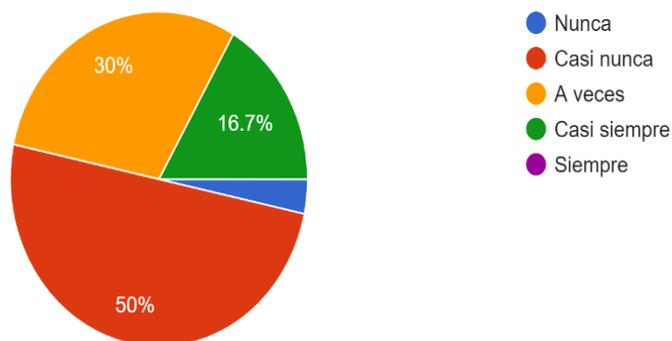
30 respuestas



Según la encuesta y las visitas realizadas los docentes gozan de compartir sus conocimientos con los alumnos que es una de sus principales actividades que realiza un docent

4. Los docentes realizan con desagrado sus actividades

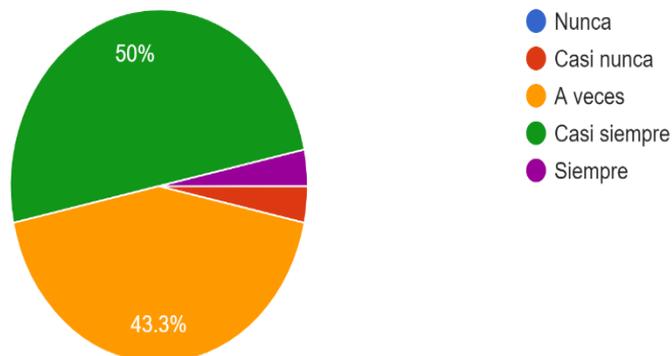
30 respuestas



El 50% de los docentes no sienten desagrado con lo que hacen, sin embargo, la otra mitad siente desagrado por lo monótono más no por compartir conocimientos.

5. Los docentes gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades

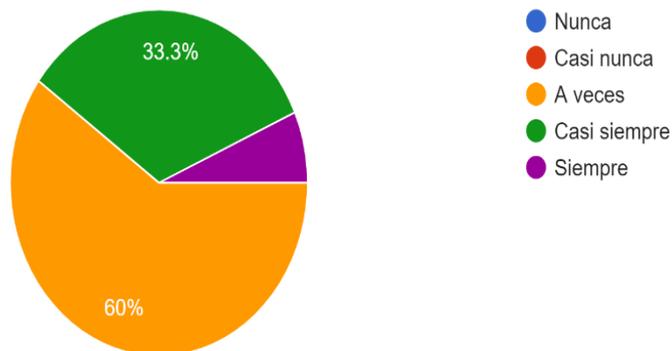
30 respuestas



Aquí los profesores sienten autonomía en cuanto a la realización de sus clases ya que la institución educativa da libertad a los docentes para que ellos desarrollen sus temas en las sesiones que ellos crean necesario.

6. Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades

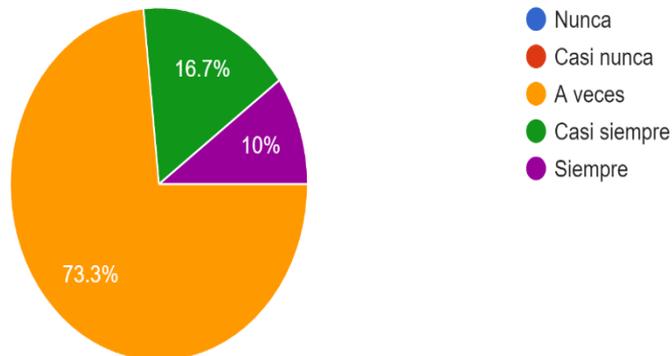
30 respuestas



Mientras el problema este dentro del aula y el docente puede solucionar o crea que está dentro de su potestad de hacerlo tiene la libertad de decidir en las actividades que crea conveniente e igual debe informar a los directivos por formalidad.

7. A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades

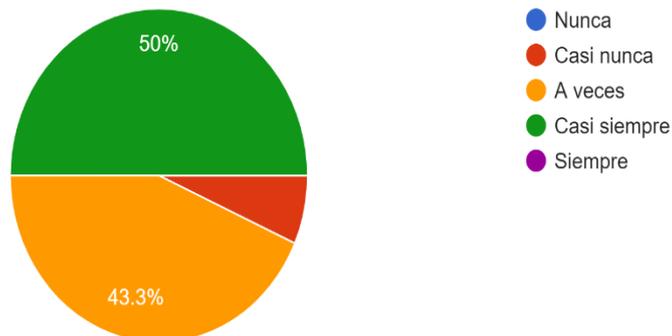
30 respuestas



Los docentes están de acuerdo en que la institución les da libertad en cuanto a la forma que realizan sus actividades.

8. Los docentes se llevan bien entre ellos

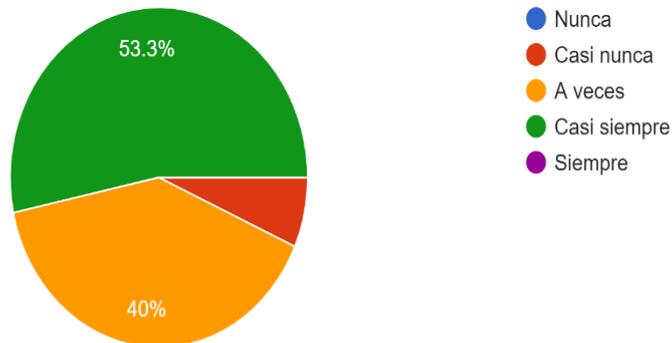
30 respuestas



Los docentes se llevan bien entre ellos, en cuanto a su interacción solo son en reuniones, receso, entrada y salida acorde a sus horarios, por lo demás cada uno permanece en el aula que le toque según horario.

9. En la institución hay compañerismo entre los docentes

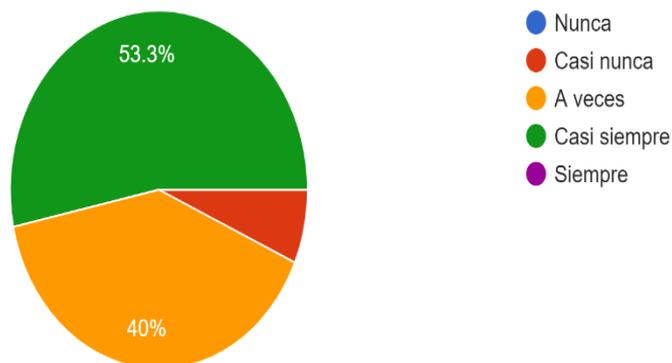
30 respuestas



Los docentes sienten compañerismo cuando sucede algún percance o necesitan algún apoyo cuando lo requieren en la institución.

10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema

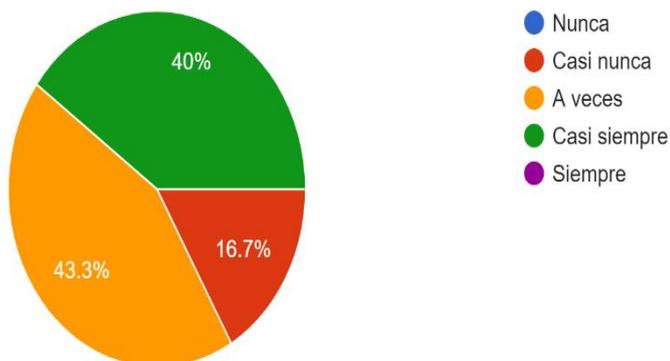
30 respuestas



Cuando sucede algún percance con los alumnos suelen comentarlo entre colegas para saber su comportamiento o desarrollo en otra materia del alumno y ver como manejarlo entre ellos o si es necesario llevarlo con los directivos. Por esa parte los docentes no dudan en recurrir a otros colegas que también este laborando dentro de la institución.

11. Cuando se incorpora un nuevo docente, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo

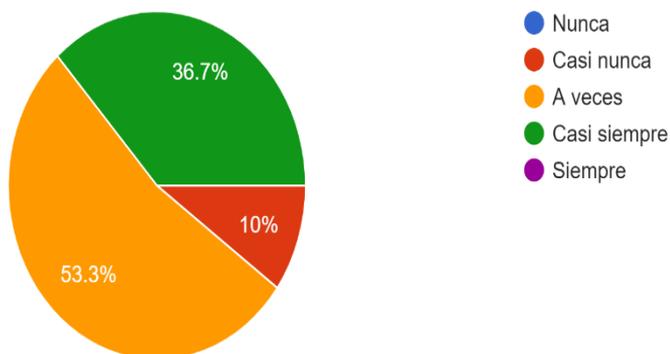
30 respuestas



Normalmente los docentes nuevos que recién ingresan en el año suelen integrarse a los demás docentes recién en día festivo en la institución.

12. Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo

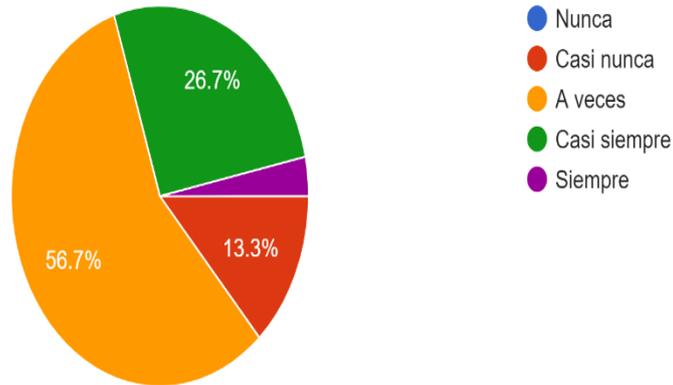
30 respuestas



Gran parte de la plana de docentes se siente en un equipo con el cual puede contar para cualquier situación que se le presente dentro de la institución.

13. En mi institución se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales

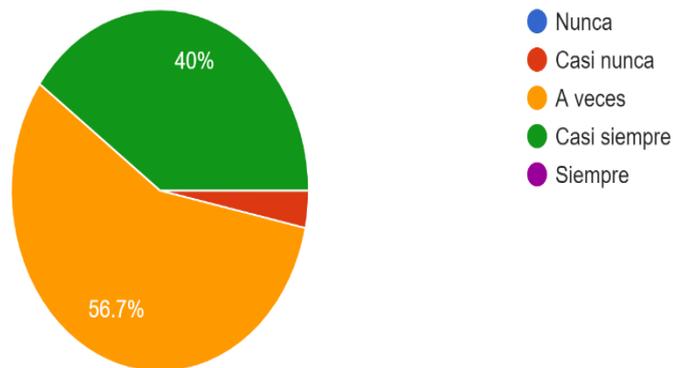
30 respuestas



A veces se unen los docentes para poder resolver algún inconveniente dentro de la institución.

14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable

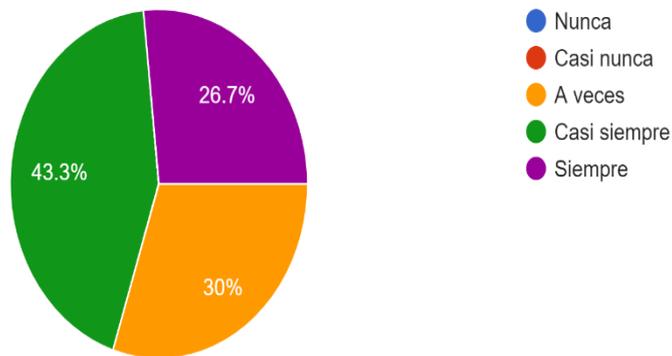
30 respuestas



A veces los docentes sienten un ambiente agradable cada que hay una fecha festiva en la institución.

15. El director trata a su personal de la manera más humana posible

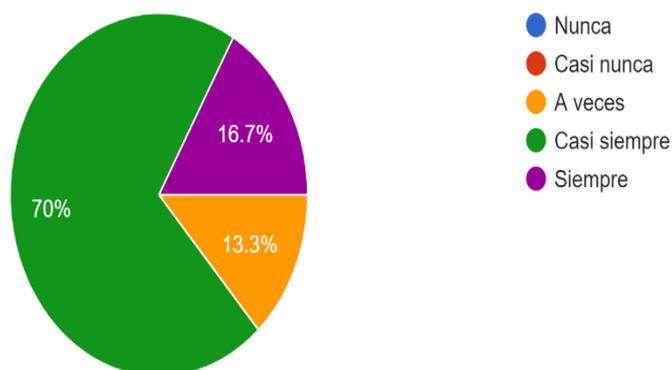
30 respuestas



El director es amable y siempre trata con respeto a los docentes y demás empleados.

16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto

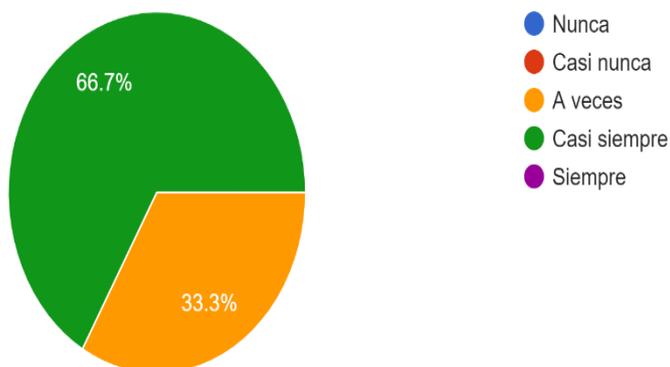
30 respuestas



La institución es una empresa familiar por lo cual los directivos son muy respetuosos a los cuales los docentes estiman mucho.

17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades

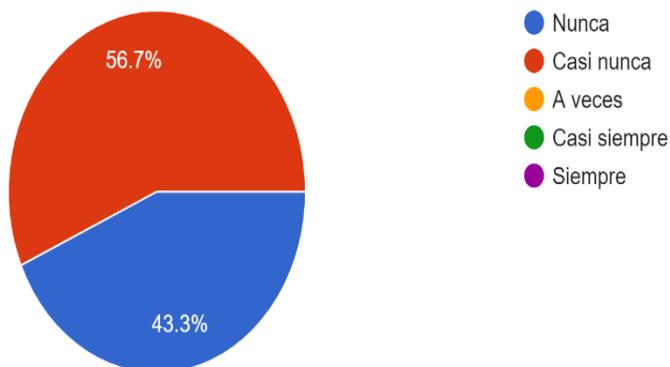
30 respuestas



Los docentes sienten el apoyo de los directivos en la institución educativa.

18. El director trata con indiferencia a su personal

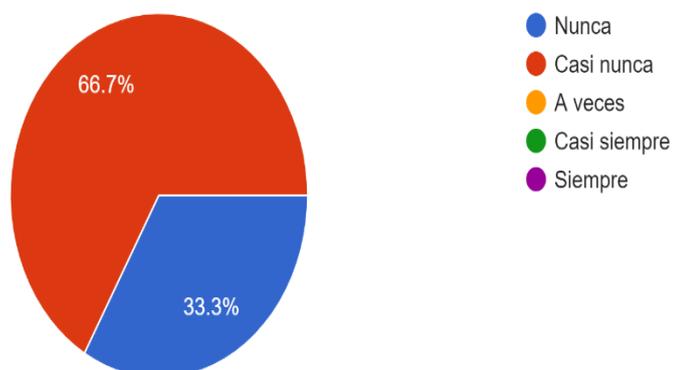
30 respuestas



Nunca los docentes han percibido indiferencia de los directivos en cuanto a los problemas suscitados en la institución.

19. Dentro de la institución el director trata a los docentes y empleados de manera deshumanizada

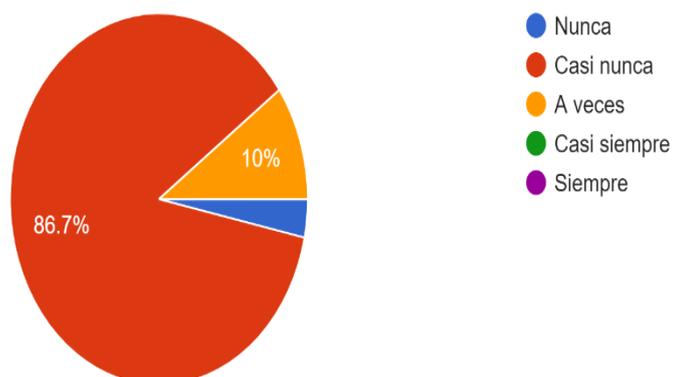
30 respuestas



Por los resultados de la encuesta los docentes no perciben un mal trato por parte de los directivos.

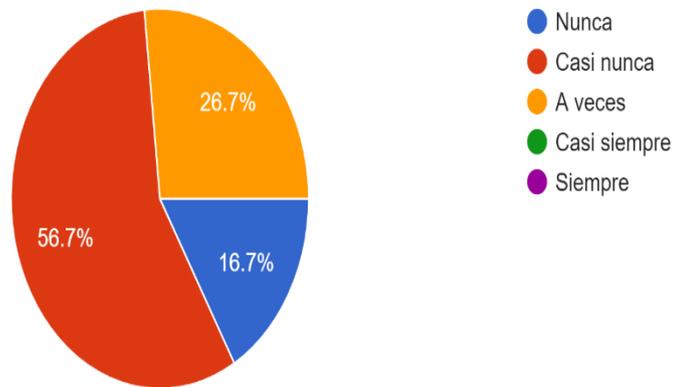
20. La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades

30 respuestas



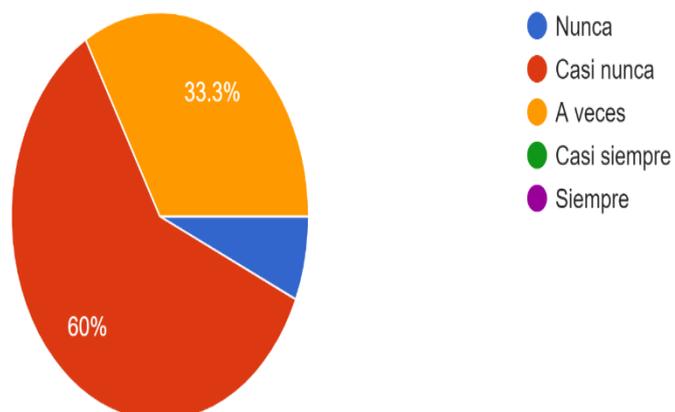
21. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo

30 respuestas



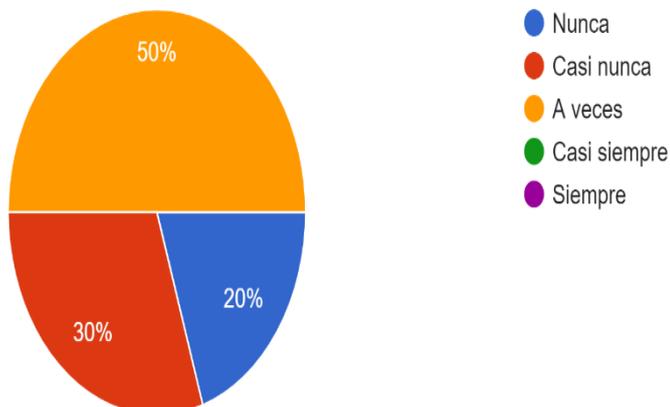
22. La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño

30 respuestas



23. Existen distintas formas de recompensar a los docentes

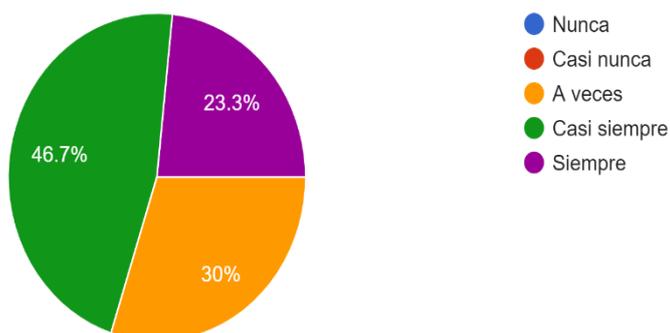
30 respuestas



Las preguntas de la encuesta desde la 20 hasta la 23 están relacionadas a los incentivos y reconocimientos de la empresa el cual podemos apreciar que es negativo, ya que la institución educativa no toma como prioridad este tipo de reconocimientos.

24. Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo

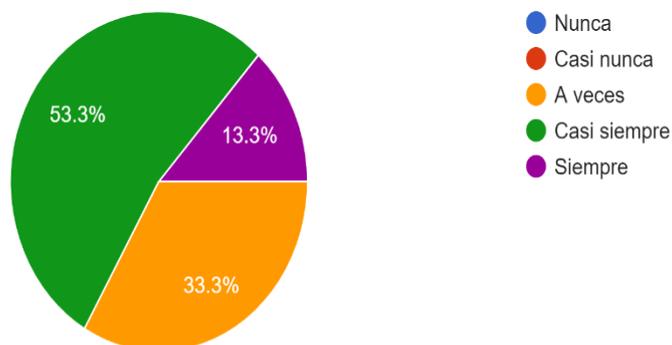
30 respuestas



Los docentes tienen el entusiasmo de realizar sus actividades diarias en la institución.

25. Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas

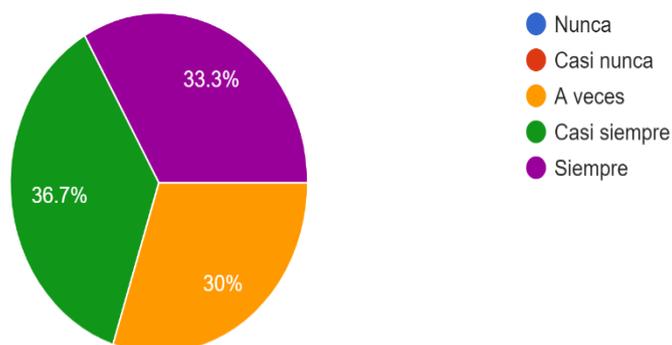
30 respuestas



Los docentes son profesionales en cuanto a sus labores que realizan en la institución.

26. Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo

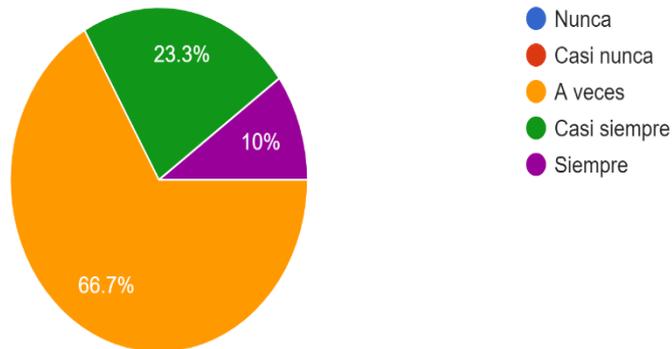
30 respuestas



Los docentes muestran entusiasmo en lo que realizan y están dispuestos a mejorar.

27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo

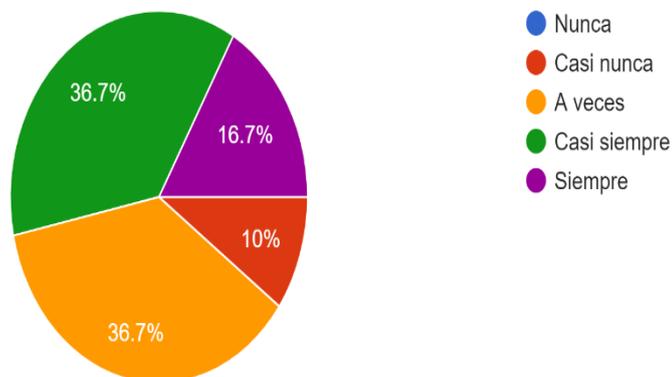
30 respuestas



Por parte de la institución siempre recibe recomendaciones de los docentes, como en este caso en la realización del plan de motivación.

28. En la institución todos los docentes reciben apoyo del director en la realización de las tareas

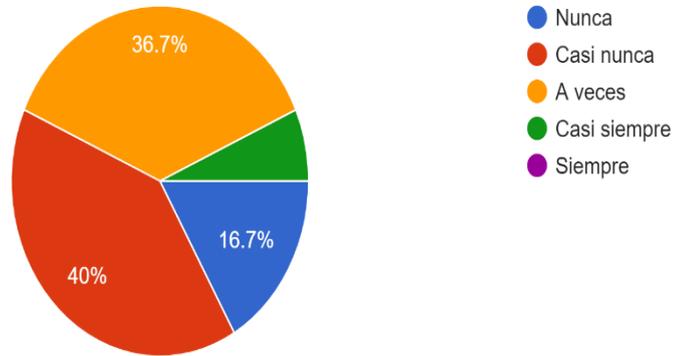
30 respuestas



Un gran porcentaje de los docentes siente el apoyo del mismo director en la realización de sus actividades.

29. Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetos de la institución

30 respuestas



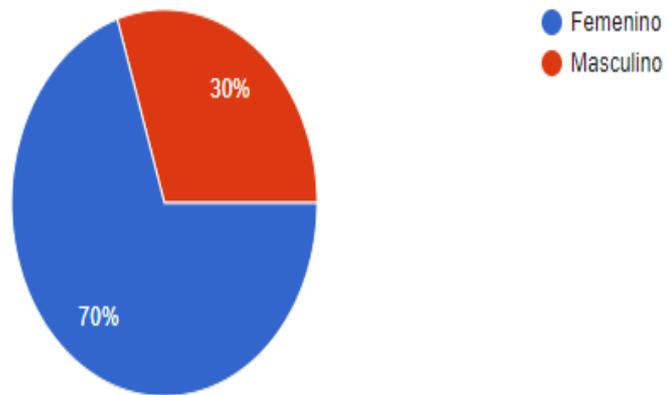
Anexo 3

Base de datos de la encuesta 1

Género	Estado Civil	Edad	laborando en la institución
Femenino	Soltero	18 a 25 años	1 a 3 años
Femenino	Soltero	42 años a más	10 años a más
Masculino	Viudo	42 años a más	7 a 9 años
Masculino	Conviviente	26 a 33 años	4 a 6 años
Masculino	Casado	34 a 41 años	4 a 6 años
Femenino	Casado	42 años a más	1 a 3 años
Femenino	Viudo	18 a 25 años	7 a 9 años
Masculino	Viudo	34 a 41 años	7 a 9 años
Masculino	Casado	26 a 33 años	10 años a más
Femenino	Casado	42 años a más	4 a 6 años
Femenino	Soltero	34 a 41 años	4 a 6 años
Femenino	Soltero	42 años a más	7 a 9 años
Femenino	Divorciado	26 a 33 años	10 años a más
Femenino	Soltero	18 a 25 años	1 a 3 años
Femenino	Soltero	34 a 41 años	4 a 6 años
Femenino	Soltero	18 a 25 años	1 a 3 años
Femenino	Soltero	18 a 25 años	1 a 3 años
Masculino	Conviviente	42 años a más	7 a 9 años
Femenino	Soltero	42 años a más	10 años a más
Femenino	Conviviente	34 a 41 años	7 a 9 años
Femenino	Soltero	18 a 25 años	1 a 3 años
Femenino	Conviviente	42 años a más	7 a 9 años
Femenino	Soltero	26 a 33 años	4 a 6 años
Masculino	Conviviente	34 a 41 años	4 a 6 años
Masculino	Conviviente	42 años a más	7 a 9 años
Femenino	Conviviente	34 a 41 años	4 a 6 años
Masculino	Conviviente	26 a 33 años	1 a 3 años
Femenino	Casado	34 a 41 años	4 a 6 años
Femenino	Casado	34 a 41 años	7 a 9 años
Femenino	Casado	42 años a más	10 años a más

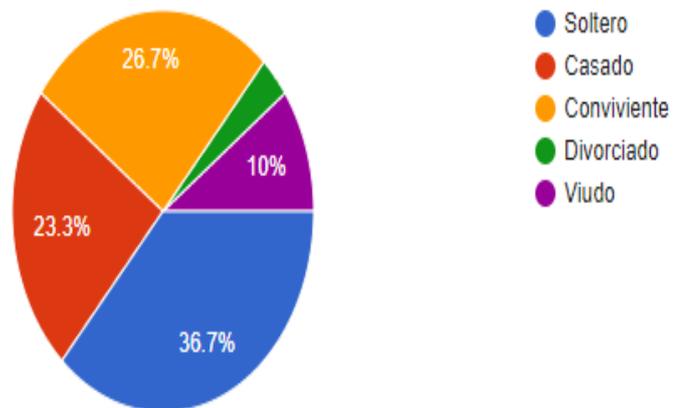
Género

30 respuestas



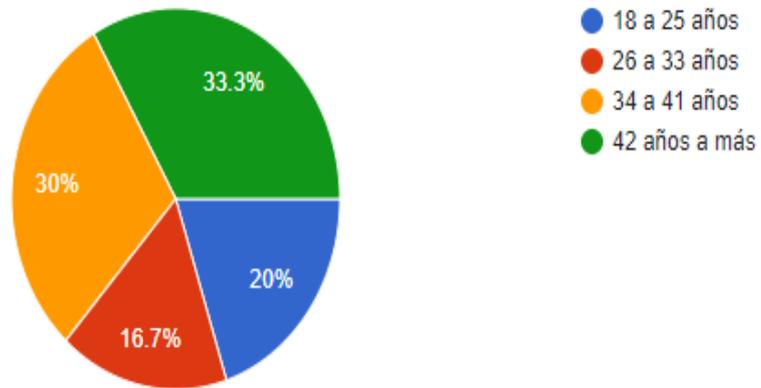
Estado Civil

30 respuestas



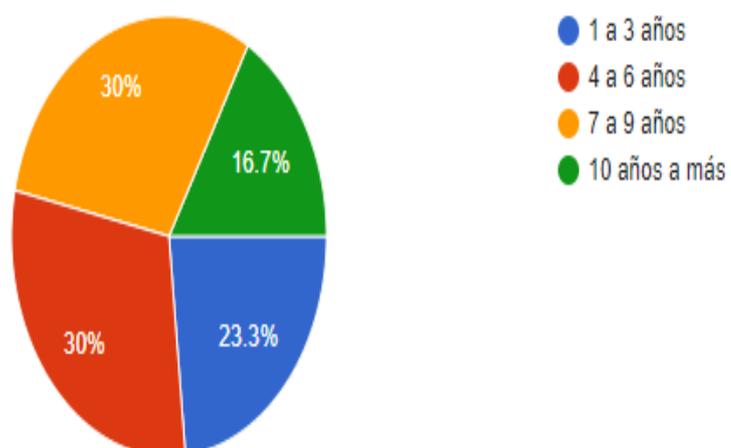
Edad

30 respuestas



Tiempo laborando en la institución

30 respuestas



1. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades	2. Los docentes se sienten realizados en su trabajo	3. Dentro de la institución los docentes disfrutan realizar sus actividades	4. Los docentes realizan con desagrado sus actividades	5. Los docentes gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades	6. Cada docente es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	7. A cada docente se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades	8. Los docentes se llevan bien entre ellos	9. En la institución hay compañerismo entre los docentes	10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre

11. Cuando se incorpora un nuevo docente, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	12. Los docentes dentro de la institución se sienten parte de un mismo equipo	13. En mi institución se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible	16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	18. El director trata con indiferencia a su personal	19. Dentro de la institución el director trata a los docentes y empleados de manera deshumanizada	20. La institución emplea incentivos para que los docentes realicen mejor sus actividades
Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces
Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca
Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces
Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	A veces
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca

21. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	22. La institución otorga estímulos a los docentes para mejorar su desempeño	23. Existen distintas formas de recompensar a los docentes	24. Cada docente realiza sus actividades con entusiasmo	25. Los docentes muestran agrado en realizar sus tareas	26. Los docentes brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	27. El director mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	28. En la institución todos los docentes reciben apoyo del director en la realización de las tareas	29. Al director se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetos de la institución
A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca
A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre
A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca
Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca
Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca
Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca
A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca
Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca
Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca

Anexo 4

Encuesta 2

La presente encuesta es con fines académicos, la cual será anónima por eso se les pide que respondan con total sinceridad.

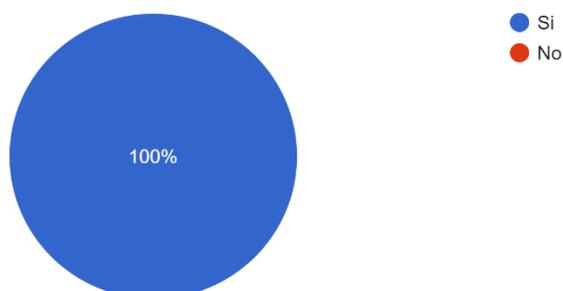
	Si	No	Tal Vez
1. Me siento comprometido con la Institución Educativa Javier Perez de Cuellar.			
2. La institución reconoce el esfuerzo de los docentes.			
3. Existe comunicación constante entre los directivos y docentes.			
4. Me siento responsable con el aprendizaje de mis alumnos.			
5. Cada docente desarrolla sus labores con agrado.			
6. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados.			
7. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.			
8. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades.			
9. Permanecería laborando hasta fin de año.			
10. Continuaré laborando en el periodo 2024 en la institución.			

Anexo 5

Interpretación de resultados de la encuesta 2

1. Me siento comprometido con la Institución Educativa Javier Perez de Cuellar.

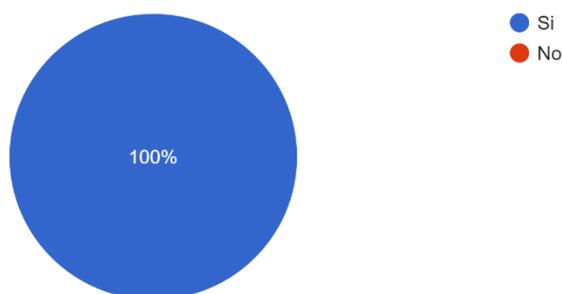
30 respuestas



Se logró el compromiso de los docentes en las actividades que se realizan en la institución, con el apoyo de los docentes cada día festivo fue más organizado que años anteriores.

2. La institución reconoce el esfuerzo de los docentes.

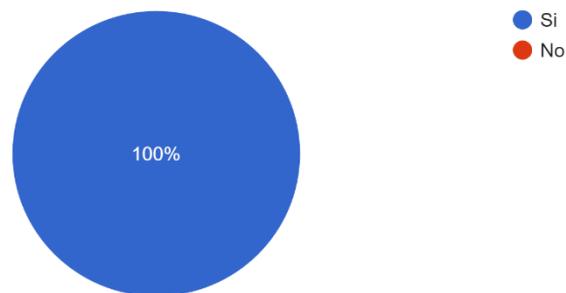
30 respuestas



Los docentes consideran que la institución tiene en cuenta su esfuerzo en cada labor que realiza ya que el reconocimiento no es solo salarial.

3. Existe comunicación constante entre los directivos y docentes.

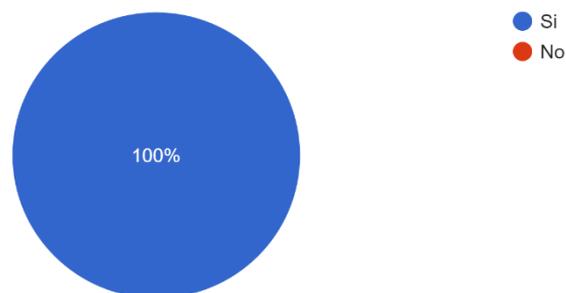
30 respuestas



Con las reuniones de confraternidad se logró mejorar la comunicación entre directivos y docentes intercambiando ideas con lo que respecta la institución.

4. Me siento responsable con el aprendizaje de mis alumnos.

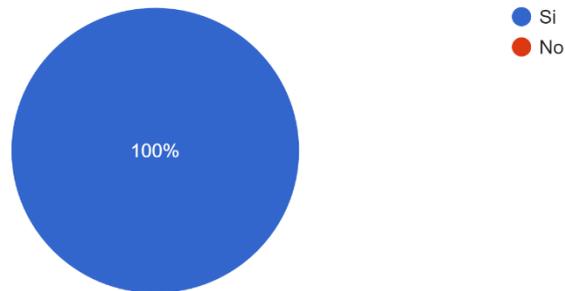
30 respuestas



Los docentes se sienten más responsables con sus alumnos y están más pendiente de sus notas si están varían suelen comunicarlo con los directivos para saber si llamar a sus padres ya que pueden ser distintos factores que perjudiquen al alumno en sus notas.

5. Cada docente desarrolla sus labores con agrado.

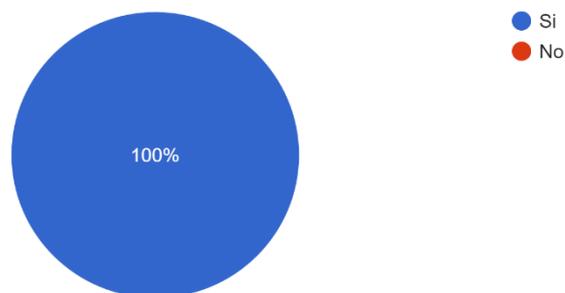
30 respuestas



Los maestros realizan sus actividades con entusiasmo, para ello se visitó cada aula aleatoriamente para observar el desarrollo en clases.

6. Todos los docentes dentro de la institución tienen posibilidades de ser beneficiados.

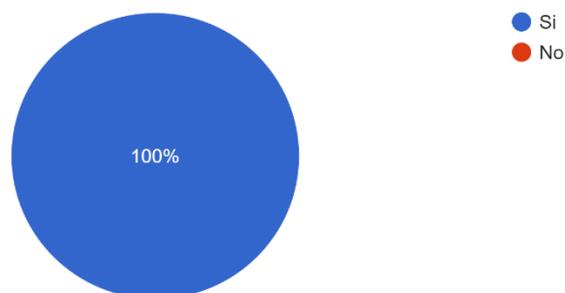
30 respuestas



El incentivo salarial fue para todos los maestros sin excepción alguno.

7. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.

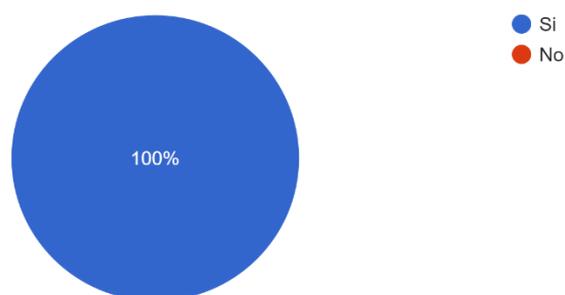
30 respuestas



Los directivos dan libertad y apoyo a su plana de docentes cada que lo amerite.

8. Los docentes se sienten satisfechos con sus actividades.

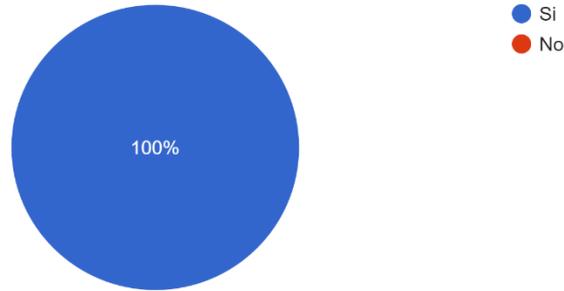
30 respuestas



Los docentes se sienten satisfechos con su labor ya que las actividades que realizan son acordes a su profesión.

9. Permanecería laborando hasta fin de año.

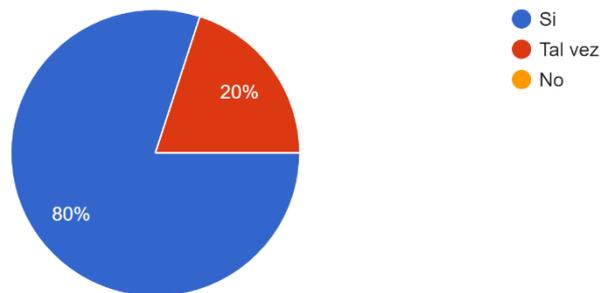
30 respuestas



Lo que se buscaba también era que el docente cumpliera sus labores de un año de marzo a diciembre ya que a mediados de año si un docente renuncia es más difícil encontrar un docente disponible que a inicios de año.

10. Continuaré laborando en el periodo 2024 en la institución.

30 respuestas



La mayoría de los docentes se quedará en el periodo 2024, lo cual está dentro de lo estimado de la escuela.

