



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Motivación laboral y calidad educativa en  
Instituciones Educativas públicas de una UGEL de  
Lima, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramón Asto, Gloria Maritsa (orcid.org/0000-0001-5088-8843)

**ASESORES:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Romaní Allende, Freddy Gamaliel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

**LIMA-PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, maestros que nunca dudaron de mí, que siempre me apoyaron en esta carrera de mi desarrollo profesional, esto es prueba fehaciente que con determinación se pueden lograr los objetivos, no hay obstáculo que pueda más con las ganas de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a mi familia por su amor y apoyo incondicional. Gracias por estar siempre ahí para mí en los momentos difíciles y por ser mi roca en los momentos de incertidumbre, quiero ser siempre su orgullo, los llevo siempre presentes en mi corazón.

A la prestigiosa Universidad César Vallejo, por las sabidurías impartidas las cuales fueron necesarias para mejorar mi calidad profesional, el cual me permitirá lograr el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, de esta forma contribuir con la educación. A los diversos formadores de la Universidad César Vallejo por su colaboración intelectual, incansable y acertada que me brindaron en la formación de mis estudios de posgrado.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.1.1. Tipo de investigación .....	16
3.1.2. Diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.2.1. Motivación laboral .....	17
3.2.2. Calidad educativa .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.3.1. Población .....	18
3.3.2. Muestra .....	19
3.3.3. Unidad de análisis .....	19
3.3.4. Muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	21
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables	23
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de la segunda variable	24
Tabla 5 Calidad educativa	25
Tabla 6 Normalidad	25
Tabla 7 H.G.	26
Tabla 8 Contrastación de hipótesis específicas	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama del diseño correlacional	17
--	----

## RESUMEN

Esta investigación buscó establecer la relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental con alcance descriptivo-correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 70 docentes de las Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, los cuales fueron encuestados a través de un cuestionario de 38 preguntas, validados a través del juicio de expertos, el grado de confiabilidad fue de 0.835 para la primera variable y 0.903 para la segunda variable. Los resultados determinaron que existe relación débil entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023. ( $\alpha = 0.05$ , sig. bilateral = 0.008,  $r_s = 0.317$ ) positiva.

**Palabras clave:** motivación laboral, calidad educativa, intrínseca, extrínseca, trascendental.

## ABSTRACT

This research sought to establish the relationship between work motivation and educational quality in public Educational Institutions of a UGEL in Lima, 2023. A methodology with a quantitative approach was used, of a basic type, non-experimental design with a descriptive-correlational scope. The census sample consisted of 70 teachers from the public Educational Institutions of a UGEL in Lima, who were surveyed through a 38-question questionnaire, validated through expert judgment, the degree of reliability was 0.835 for the first variable and 0.903 for the second variable. The results determined that there is a weak relationship between work motivation and educational quality in public Educational Institutions of a UGEL in Lima, 2023. ( $\alpha = 0.05$ , bilateral sig. = 0.008,  $r_s = 0.317$ ) positive.

**Keywords:** work motivation, educational quality, intrinsic, extrinsic, transcendental.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la motivación laboral y la calidad educativa son dos pilares en el contexto educativo, pues tienen influencia directa sobre el desarrollo de la persona y la sociedad, como también la tarea de contribuir a superar las necesidades identificadas. La visión de un ambiente laboral inspirador y el acceso a una educación de excelencia son objetivos intrínsecamente relacionados, puesto a que influyen directamente en la productividad, salud emocional, progreso profesional e institucional.

Para Zou (2022), la calidad es empleado frecuentemente, puesto que la estructura necesita una organización para ser eficaz y de esta forma asegurar el cumplimiento de los agentes involucrados y consecuentemente llegar al objetivo de mejora. En el entorno educativo, el cliente primario serían los educandos y los secundarios los padres de familia, quiénes desde su punto de vista tendrán perspectivas distintas en cuanto a la educación que deberían recibir sus hijos, por último tenemos a la sociedad que reclama una mejora constante. Al evaluar el producto de la educación, hablamos de calidad y se refiere al aprendizaje que se impartió a lo largo de la vida educativa en los estudiantes. La calidad tiene que ver con la percepción de agrado del usuario, inicialmente la aprobación de los progenitores ante la educación de sus hijos y posteriormente de la sociedad que espera individuos capaces de “saber ser” y “a saber hacer” Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2005); ser capaces de vivir en pareja, formar una familia, criar a sus hijos, adquirir conocimientos técnicos o especializados para poder ocupar un puesto de trabajo y ser útiles para la sociedad.

Según Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2005) la calidad no es simplemente paramentar con normas aprobadas por países o incrementar horas de clases o imponer un sin fin de exámenes, por lo contrario, la calidad educativa va más allá de programar, evaluar; es pensar con orientación a un estilo de vida cambiante a través del tiempo, de acuerdo a las necesidades presentadas en la sociedad, debido a que está influenciada por la cultura, historia y avances tecnológicos.

A nivel internacional, en el 2015 las Naciones Unidas se reunieron y acordaron una agenda para el 2030, en la cual, se propone 17 Objetivos de

desarrollo sostenible, el enunciado 4° nos habla de una educación pertinente, eficaz y eficiente para todos, para un mundo mejor en educación, así disminuirémos la desigualdad en LAC.

Según International Commission on Education for the Twenty-first Century (2010), en relación a la educación, cumple un papel relevante en la sociedad y a nivel global, puesto que la educación tiene el deber de brindar la respuesta a los desafíos presentados en la sociedad, tales como, la violencia, pobreza, desigualdad y exclusión. La educación tiene la misión de formar individuos que ayuden a dar solución a los problemas suscitados y conseguir coexistir en una sociedad sostenible en todos los aspectos, todos somos los interesados e involucrados en disfrutar de una educación eficaz, oportuna y eficiente.

Según Calidad de la educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas (2018), el Banco Mundial ha tenido como misión la promoción de la prosperidad compartida, dar fin a la pobreza y promover un desarrollo sostenible, poniendo énfasis a las inversiones y proyectos educativos, en ese sentido, el Banco Mundial propone la agenda al 2030, donde centran a la educación como un fenómeno complejo, puesto que intervienen las políticas y prácticas educativas, todo ello podrían ser reguladores de la humanidad (Hill & Kumar, 2009). Si se considera con una educación de calidad, posteriormente no tendríamos que buscar medidas o acciones para una sociedad maltrecha, por ende, nuestros niños, adolescentes y jóvenes serán de beneficio para el desarrollo del país, es por ello que la raíz de todos los problemas que vivimos como sociedad empieza por la educación, en otras palabras, las escuelas no están aplicando las bases de la educación según Delors (1996) “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser “ que ayudaran a desarrollarnos en la sociedad y ser de utilidad.

A nivel nacional la Calidad Educativa en el Perú está ligada con la inversión que se da al sector de la educación, como país Perú está lejos de dar prioridad a la educación y sumando a ello nuestra inversión al mismo tiempo está por debajo, a comparación con otros países se posicionan como mejores en

cuanto a la educación, además la educación tiene que ver con la alimentación, por ello, nosotros como país seguimos luchando con la desnutrición y otros factores que intervienen en la educación, necesitamos concientizar a nuestros educandos para obtener buenos resultados en el área sostenible del Perú.

Entonces podemos asumir que calidad educativa, se da cuando la educación que recibimos por parte de los educadores cumple con su cometido dando una respuesta oportuna a las necesidades de la sociedad donde habitamos, asimismo, alcanzando los aprendizajes esperados, desarrollando nuestros objetivos, interactuando entre nosotros, siendo críticos y siguiendo una constante capacitación profesional, International bank for reconstruction and development, the world bank, unesco and unicef (2021)

Entorno local, en las Instituciones Educativas públicas, la motivación laboral que los docentes perciben en sus IE no es la deseada o esperada, no perciben el apoyo necesario de sus directivos con respecto a la superación profesional, sienten que hay preferencias entre colegas, carencia de empatía, no perciben palabras alentadoras para realizar sus funciones de manera exitosa y sobresaliente, por lo contrario algunos docentes solo cumplen sus funciones, roles por compromiso más no por deseo de enseñar o impartir conocimientos a sus estudiantes, algunos docentes han caído en la rutina, no hay innovación o estrategias para estar compaginados con el estudiante en su contexto actual, en tal sentido se pone en riesgo la calidad educativa en las I.E. públicas, que ha sido blanco de percepciones similares, pues el deber como docentes es impartir conocimientos, valores, que ayuden a desarrollar al educando sus capacidades y habilidades, ser sus propios constructores de conocimientos, trabajando con esa mentalidad podremos mejorar nuestra calidad educativa.

P.G. planteado es: ¿Existe relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?. Los P.E. son: ¿Existe relación entre motivación laboral (1) intrínseca, (2) extrínseca, (3) trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?

Se justifica teóricamente, el presente trabajo aportará a futuras investigaciones el grado de relación de la motivación laboral y la calidad educativa, las conclusiones servirán de base teórica. Los resultados obtenidos servirán para validar la motivación laboral como pieza principal para el aumento de la calidad educativa. Como justificación práctica, el estudio pretende establecer una correlación entre las variables, buscando mejorar la motivación laboral de manera que la calidad educativa tenga un ambiente favorable en el cual pueda desarrollarse. La justificación metodológica, el presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, sus instrumentos serán sometidos pruebas de validez y confiabilidad por juicio de expertos. Del mismo modo, los resultados hallados proporcionarán una ayuda considerable a la institución educativa.

El O.B.es: Establecer relación de la calidad educativa y el ámbito laboral en las Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023. Los O.E. son: Señalar la relación de la motivación laboral (1) intrínseca, (2) extrínseca, (3) trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023. La H.G. es: Existe relación significativa entre laboral y calidad educativa en Instituciones públicas de una UGEL de Lima, 2023. Las H.E. son: Existe relación significativa entre motivación laboral (1) intrínseca, (2) extrínseca, (3) trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo nacional Delgado (2019) da alcances sobre la apreciación de la calidad educativa, teniendo como propósito desarrollar este enunciado en la institución Precursores de la Independencia Nacional realizando una metodología básica de investigación con nivel explicativo, por lo tanto, con diseño no experimental. Para lograrlo, empleó instrumentos como el cuestionario, recolectando así información crucial para la investigación de una muestra de 67 profesores de la misma I.E., lo que lo hace no probabilístico. Se concluyó que el 29,85 % cree que el nivel educativo es regular en la I.E. mencionada, mientras que el 70,15% da fe de una buena calidad educativa.

Geraldo et al (2020) investigaron sobre cómo deducir los indicativos de motivación y desempeño del profesorado para establecer una estadística que permita la predicción, empleando la investigación cuantitativa de carácter predictivo, con instrumentos construidos por Velasco et al (2012) siendo validados y adaptados al contexto peruano, para utilizarlos en las variables de motivación , desempeño docente, en la cual participaron 59 profesores y 197 educandos de 4to y 5to de secundaria de la I.E. Emblemática Isabel la Católica, Lima-Perú. Obteniendo como resultado un Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0,636 que permitió realizar una técnica estadística, arrojando como clústeres la motivación extrínseca y trascendente, motivación intrínseca y desempeño docente, esta última con 2 eigenvalores  $>1$ , teniendo así dos componentes que predican los indicadores de la variable de estudio.

Maza (2020) en su investigación tuvo como finalidad cuantificar el nivel de motivación laboral docente y compararlo entre dos I.E. con una población de 60 docentes. La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo, descriptivo-comparativo, con diseño de tipo básica, de corte transversal. Teniendo como resultado que el 93.30% de la población de la I.E.P. de S.M.P. obtuvo un elevado nivel a diferencia de la I.E.P. del Callao con un 50 % de nivel alto, teniendo el mismo porcentaje para I.E.P de S.M.P. Se obtuvo un nivel moderado de la

primera variable con diferencia del 46,7% de la I.E.P del Callao, con grado de confiabilidad del 0,870 en alfa de Cronbach.

Alanya et al (2022) desarrollo un artículo científico de motivación laboral y el desempeño del docente en el Perú, con una población de 70 docentes. La metodología utilizada fue de investigación básica en el nivel correlacional, no experimental. En la prueba de Rho Spearman se demostró una correlación moderada (0,462) entre las variables. La variable más desarrollada fue la dimensión intrínseca, que se correlaciona con el desempeño docente en 0,472.

Loayza (2021) en su investigación determinó el vínculo de las variables motivación laboral y desempeño docente, investigación tipo básica, cuantitativa, de corte transversal, conformada por 70 docentes de la I.E. General Prado, Bellavista del Callao, aplicando el instrumento del cuestionario a la muestra censal, empleando la prueba de Rho Spearman obteniendo un nivel de correlación moderada de (Rho 0,462).

Aguirre (2018) en su investigación determinó la correlación de las variables motivación laboral y desempeño docente, siendo cuantitativa, correlacional, no experimental, utilizando el cuestionario, instrumento que se aplicó a la muestra que estaba conformada por 30 docentes, contando con una población de 70 integrantes de la I.E. Secundaria Menores de Punchao. Obteniendo como resultado que si existe una correlación positiva entre las variables ya mencionadas con el coeficiente de correlación de 0.582 determinando el nivel alto 26.7%, nivel regular 43.3%, para motivación laboral, mientras que para desempeño docente se obtuvo 36.7% de logro destacado, 53.3% de nivel logrado y un nivel de proceso del 6.7%.

Rodríguez (2020) en su investigación estableció la correlación entre las variables calidad educativa y desempeño docente, con investigación cuantitativa, correlacional. Donde se aplicó el instrumento de encuesta a una muestra de 30 docentes de la I.E. San José", de Pacasmayo. Obteniendo un resultado de correlación significativa moderada de ( $r= 0,369$ ;  $p= 0,0045$ ) determinando un nivel

bueno de 63,3%, nivel regular de 36,7% para calidad educativa. Podemos decir también que para el desempeño docente se obtuvo 46,7% de nivel bueno, 46,7% de nivel regular y 6,7% de nivel deficiente.

A nivel internacional Paz (2021) determinó la relación de los enunciados función docente y la calidad educativa, con una metodología de enfoque cualitativo de nivel correlacional, por lo tanto, diseño no experimental, contando como referencia a los directivos, docentes, estudiantes de UNERMB. Teniendo como resultado una correlación de 0,58 demostrando que existe una correlación positiva, es decir cuanto más perfeccionen las funciones o labor del docente, mejorará la calidad educativa ( $0 < 0,58 < 1$ ), entonces podemos deducir que el 41.70% no tiene correlación mientras que el 58,30% afirma la correlación. El docente es el recurso humano decisivo en la calidad educativa, los tantos intentos que se concentraron en evaluar a los docentes, no han contribuido a la mejora de su función tal como se esperaba.

Mulang (2021) en su indagación tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la competencia, motivación y ambiente, en el desempeño docente y calidad de la educación, la metodología empleada fue una investigación cualitativa, con nivel descriptivo, que contó con una población de 393 docentes, arrojando como resultado una influencia directa o indirecta entre la competencia, motivación y ambiente de aprendizaje tienen un efecto directo positivo sobre desempeño docente( variable intermedia) y desempeño esta por encima de calidad de la educación. Cuanto mejor sea la competencia del individuo con altas motivaciones, junto a un ambiente favorable, recaerá en el desempeño docente, contribuyendo indirectamente a la calidad educativa.

Cabrera (2018) desarrolló un artículo científico sobre la calidad Educativa, discurso y poder en Educación Superior, Tuvo como objetivo argumentar sobre el surgimiento de calidad educativa como una ruptura abrupta en Latinoamérica, que se cimentó en un sistema de violencia y política. El artículo científico realizó una investigación cuantitativa descriptiva y tomó como estudio la realidad educativa de Latinoamérica, demostrando que el discurso sobre calidad educativa es sólo el

resultado de las imposiciones políticas y violentas de parte de organismos internacionales y de estado y son estas mismas que garantizan la calidad educativa. Pues no se puede ir en contra de la corriente ya que solo se lograría el desprestigio y descalificación financiera de toda I.E.S.

Martín (2018) realizó un artículo de revista calidad educativa en la educación superior de Colombia. Tuvo como fin explorar el cambio que sufrió la constitución política Colombiana de 1991 hasta el 2018, utilizó la herramienta V de Gowin, para la verificación y análisis de documentos. Se tiene como resultado un fundamento teórico de los temas investigados que es un acercamiento a la veracidad de los términos de calidad educativa en la educación superior colombiana, que servirá de base para nuevas investigaciones.

En estos lineamientos mencionamos a Venegas, J., Prados, C. (2020) autores de la investigación motivación en docentes que imparten en la enseñanza secundaria, que buscaron determinar las motivaciones de los docentes para el trabajo profesional, para ello se recolectó datos del “Cuestionario-Motivación” de 20 preguntas a una muestra de 100 docentes que laboran en la Educación Secundaria Obligatoria de 2 instituciones educativas españolas (ESO). La metodología de investigación es cuantitativa, sin intervención. Después del análisis de datos recolectados, se tuvo como resultado que un 49% de profesionales de la educación no se sienten motivados y entre los principales factores desmotivadores encontrados fueron: carencia de apoyo de las autoridades del estado, las autoridades políticas y educativas, a esto se sumó el bajo compromiso, disposición e interés mostrado por los estudiantes. Por otro lado, es importante resaltar los factores motivadores, como el compromiso psicopedagógico de los estudiantes, la promoción profesional y la preparación técnica de los docentes. Este trabajo arroja luz roja, sobre la necesidad de una actuación pronta, pero sobre todo eficaz por parte de las autoridades públicas y educativas para minimizar los factores negativos que afectan a la motivación profesional, que un profesor desmotivado es un problema serio para el funcionamiento correcto del proceso E- A y sobre todo para una enseñanza de

calidad, esa que tanto necesitamos y soñamos tener un país con metas y objetivos educativos cada vez más utópicos.

La epistemología parte de la filosofía como búsqueda de la verdad del conocimiento científico, genera conocimientos en un proceso de investigación, busca conocer el estudio real de los principios e hipótesis y resultados de las diversas investigaciones, así como de las variables motivación laboral y calidad educativa. Peña (2015) menciona que la motivación laboral esta ligada al compromiso para lograr resultados óptimos, pues sea visto que se obtienen mejores resultados comprometiendo al individuo, si partimos de esa premisa podemos mencionar que la calidad educativa está ligada a la motivación laboral de los docente, cuanto puede influir la motivación laboral para una educación, pertinente, eficaz, eficiente que se debería brindar en las instituciones educativas públicas, como este factor puede ser tan determinante.

La primera variable, motivación laboral, Aslam et al. (2022) la motivación laboral está condicionada a la circunstancia, condición que el individuo perciba, tiene el poder de ayudar a cumplir sus objetivos trazados ya sean incitados por él o por su entorno, los causantes de la motivación laboral serán el logro, reconocimiento y avance de sí mismo.

Para Vo TTD et al. (2022) la motivación Laboral es un impulsador primordial para conseguir el éxito en las organizaciones, pues incentiva el desempeño ideal de los trabajadores, todo éxito de una organización dependerá del desempeño que tengan sus colaboradores, no es garantía de ser buenos en sus trabajos, porque si están desmotivados se desenvolverán de manera deficiente.

Rivas (2018) La motivación puede ser un medio para satisfacer las necesidades de las que se carecen, todo empleado necesita sentirse motivado en su centro de labor, así se obtendrán mejores resultados en su desempeño y un sentimiento de pertenencia. Esto se debe a la relación saludable y estímulo que

existe entre el individuo y la organización a quien presta sus servicios. El individuo va en busca de satisfacer sus necesidades de autorrealización, salario, etc.

Maslow (1987) prioriza una serie de necesidades motivacionales, así como las fisiológicas que son fundamentales, mencionó que todo ser viviente tiene que satisfacer necesidades vitales mínimas para poder coexistir en esta sociedad, como es el alimento, protección, felicidad, entre otras. Necesidades de protección, todo ser humano requiere de seguridad, percibir un hogar. Necesidades de afecto y sociales, pues estamos necesitados de amor, y requerimos sentirnos perteneciente a un grupo social, para poder desarrollarnos como individuos. Necesidades de valoración, pues se necesita la auto valoración, tener una buena autoestima, para ser valorados por los demás de la misma manera, aunque no siempre se cumple esa regla. Necesidades de autoexploración, donde enriquecemos nuestra vida con la voz de la experiencia, madurez, autorrealización como personas.

Pérez (2018) planteó 3 motivaciones: Motivación Intrínseca como la fuerza que nos incita a la acción y solo dependerá de nosotros, pues nadie intervendrá en ese sentido, esta motivación ayuda a nuestro equilibrio interno. Motivación extrínseca es aquella fuerza exterior que le da empuje a cumplir o realizar tareas, porque se recibirá recompensas o en caso contrario un castigo. Una tercera motivación la trascendente fuerza que incita a actuar en beneficio de los demás, esto se lleva a cabo en medida a los valores y principios de cada integrante, dejando de lado su beneficio personal, llegando a desarrollar solidaridad, amistad y amor, etc. Pero el autor nos plantea que si nosotros no desarrollamos las motivaciones internas de nuestro interior no podremos desarrollar las motivaciones intrínsecas y trascendente que nace de los motivos internos.

Primera dimensión motivación intrínseca, Deci et al (1985) menciona que todo ser humano por naturaleza tiene motivación intrínseca, un claro ejemplo de esto son los niños, pues están motivados para conocer, desafiar y solucionar problemas que acontecen en su vivir diario, los adultos no son excepción de esta dinámica pues invierten tiempo construyendo, aprendiendo a dominar algún

instrumento, conducir, practicar deportes, etc. Por las que no reciben alguna recompensa externa, ya que por naturaleza las recompensas son propias de la actividad que se realiza. La motivación intrínseca es la esencia de todo ser viviente que surgió como respuesta al psicoanálisis, energía psíquica interna que tenemos y debería aflorar para lograr cambios en el comportamiento del individuo.

Deci et al (2008) considera que la motivación intrínseca es la acción interna, interesante, satisfactoria, es el mismo individuo quien se impulsa a realizar actividades por sus afinidades, sentimientos, necesidades internas y deseos. Son ellos los que muestran curiosidad por realizar dichas acciones.

Aguilar et al (2016) sustentó que la motivación intrínseca comparte las sensaciones de dominio, eficacia y autonomía, siendo el gozo y la fuerza interna que mantiene a flote al ser humano a lo largo de la vida, aunque las circunstancias externas son muchas veces las que nos controlan, pero se regulan por el individuo quien internaliza las acciones. Para que el ser humano tenga un alto nivel de motivación intrínseca, necesitará habilidades necesarias para la toma de decisiones sobre su identidad, futuro, y autoconocerse para lograr sus metas y objetivos trazados a corto y largo plazo, sin presión de nadie y sin importar las circunstancias de lo rodean.

Koç O. et al. (2022) La motivación intrínseca es aquella fuerza que impulsa a la realización de tareas, sin necesidad de alguna presión externa, o de recibir recompensas visibles, es una decisión propia del individuo que lucha por sus convicciones e internas, esto demuestra que cada uno tiene una fuerza interna que lo impulsa al empoderamiento de tener éxito y ayuda a tener una conexión positiva con las actividades del trabajo.

Segunda dimensión motivación extrínseca, Vizcarra (2020) precisó que son factores exteriores que actúan sobre el pensamiento, sentimiento, etc. Están relacionadas con los factores del ambiente, los incentivos se realizan antes que se concreten las acciones pueden tener resultados positivos o negativos, pues si el individuo está relacionando que toda acción productiva que realice debe ser

premiada, entonces sí deje de premiar no tendrá interés alguno por realizar las acciones encomendadas, esto dará paso a un mal desempeño, las recompensas son fruto de las acciones favorecedoras de parte del individuo, de manera que dicha acción se vuelva a repetir, el castigo es consecuente de una mala actitud, que busca erradicar la mala conducta.

Castro (2017) considera a la motivación extrínseca como un concepto multidimensional, actividad que se realiza para conseguir incentivos o evitar sanciones, quiere decir que la conducta del individuo está controlada por los factores del ambiente, así evita la culpa, ansiedad, etc., a lo largo e individuo manifiesta frustración por no poder obtener los resultados deseados, teniendo ausencia de expectativas o autorrealización.

Tercera dimensión motivación trascendental para Erazo (2017) está motivación está fundamentada en los valores y creencias de los individuos, grupo social u organización, actúan en beneficio de los demás, dejando de lado sus propios beneficios materiales, manifestando que son más importantes la solidaridad, amistad, amor, etc. Esto motiva a sentirse parte de la misión de la organización, obteniendo beneficios como equipo y dejando atrás los individualismos.

Chinchilla & Cruz (2011) mencionan sobre la motivación trascendental, que las acciones que se realicen impactarán en los demás, por ello la motivación trascendental tiene mayor calidad motivacional, puesto que seguirá actuando porque aún no ha resuelto los problemas de la organización, esta motivación es necesaria para que toda organización pueda marchar conjuntamente y obtener buenos resultados.

Segunda Variable Calidad educativa, UNESCO (2012) Considera que calidad en la educación es un campo muy amplio, depende del enfoque que consideremos, si lo vemos desde la perspectiva del alumnado, ¿Qué aprenden realmente, qué conocimientos poseen, que competencias dominan? pues se habla de calidad cuando todo(a)s puedan acceder a la educación, tienen

derechos en la educación, y mediante la educación se obtengan igualdades. Esta perspectiva está basada en la experiencia de aprendizaje del alumno y el nivel del sistema educativo que apoya la experiencia del aprendizaje.

Desde la perspectiva del proceso productivo, basados en una visión industrial de fabricación de educación, la pregunta sería ¿Qué resultado logró el sistema educativo, con los objetivos planteados en cuanto al aprendizaje?, se refiere al proceso, métodos y evaluación de la enseñanza aprendizaje, gestiones que se ejercen para alcanzar el desarrollo de las clases, el idioma de enseñanza, con los equipos que se cuentan o materiales que se emplean para la realización del aprendizaje, el resultado de este proceso se pueden ver en los resultados de los examen PISA, TIMSS, PIRLS, etc.

Desde el punto de vista social multidimensional, preguntamos ¿Cuál es la peculiaridad de los estudiantes y el porqué de esos resultados? En este enfoque tiene que ver las políticas educacionales de cada país, contexto social o realidad en la que se desarrolle el sistema educativo, sumándole a ello los involucrados en este sistema (docentes, directores, padres de familias, embajadores de la educación, alimentación, etc.)

UNESCO (2008) se refiere que la calidad educativa se mueve en dos planos importantes, uno a nivel del educando, que todos tienen derecho a la educación que les servirá a lo largo de su vida, favoreciendo sus necesidades de aprendizaje, se dice que es de calidad porque es inclusiva, no importando su sexo, edad, lengua, religión o etnia son atendidos en el sistema educativo, siendo el educando el centro de todos estos esfuerzos educativos. Poder tener acceso al material educativo que sea beneficioso para el futuro, determinando así sus obligaciones, responsabilidades, desenvolviéndose en un ambiente apropiado para el aprendizaje.

A nivel del sistema educativo un educación de calidad debe ser transparente y justa con todos los miembros involucrados asegurando que no pierdan el acceso a la educación, debe de ser accesible para todos, reconociendo

que la educación es globalizada y nos compete a todos como parte de la sociedad, y es una la obligación del estado brindar esa educación, contando con recursos humanos y materiales necesarios que apoyen a la educación, logrando así el conocimiento pleno de los educando, desarrollándose en valores, resolución de problemas, trabajo en equipo, y la habilidad de ejecutar lo aprendido a través del sistema educativo UNESCO (2015)

La primera dimensión pertinencia, Pérez (2009) La educación es pertinente cuando su enfoque es el estudiante, busca adaptarse a las situaciones y necesidades sociales específicas de cada estudiante, en los diferentes campos (es decir, conveniencia, coherencia y relaciones lógicas), manteniendo un entorno natural y social interactivo. La educación debe estar enfocada en que utilice enfoques pedagógicos y herramientas didácticas que sean apropiadas y efectivas para las particularidades del estudiante e incluso busque enriquecer y reforzar el aprendizaje, debe relacionarse con las diferentes características de los estudiantes, crear ambientes de aprendizaje que sean relevantes para comunidades como grupos étnicos, personas con necesidades educativas especiales y personas con idiosincrasias culturales. Esto conduce al logro y realización de sus capacidades y potencialidades para acceder al conocimiento.

La segunda dimensión eficacia, UNESCO (2008) mencionada que esta dimensión de la calidad educativa es la encargada de medir si los objetivos del sistema educativo son logrados, garantizando la disposición equitativa de los aprendizajes, si los educandos logran acceder a la educación que brindan las escuelas, si los recursos educativos están a disponibilidad de los educandos en su nivel apropiado y si estos llegan a terminar la educación obligatoria, la eficacia da cuenta si las metas educativas son cumplidas en los plazos esperados con oportunidades igualitarias para todos.

La eficacia educativa involucra la impartición de conocimientos, desarrollo de habilidades, competencias y valores en los estudiantes. Se evalúa mediante diferentes indicadores, como tasas de graduación, resultados de exámenes estandarizados, retroalimentación de los propios estudiantes y la percepción de

los padres y la comunidad educativa. Es importante destacar que la eficacia educativa no se limita únicamente a los resultados académicos, también vela por el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo su bienestar emocional, habilidades socioemocionales, creatividad y los equipa para enfrentar los desafíos de la vida.

La eficacia educativa es el reflejo de un sin fin de acuerdos educativos que proporcionan una educación de calidad donde se suscite el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, dándoles las herramientas pertinentes para enfrentar los desafíos de la sociedad y contribuir de manera significativa a ella.

La tercera dimensión eficiencia, Murillo (2011) la eficiencia educativa busca resultados de calidad con los recursos que se puedan disponer. Se centra en maximizar el aprendizaje y los resultados de los estudiantes utilizando de manera efectiva los recursos humanos, financieros y materiales disponibles. La eficiencia, implica asignar los recursos de manera equitativa y asegurarse de que se utilicen de manera óptima. Esto incluye la asignación adecuada de personal docente, infraestructura adecuada, materiales educativos y tecnología. Es importante contar con sistemas de evaluación eficaces para dar seguimiento al progreso de los estudiantes y brindar retroalimentación oportuna. Esto ayuda a identificar las mejoras que se deben realizar, tomar medidas correctivas para garantizar un aprendizaje efectivo.

Los docentes realizan un papel importante en la eficiencia educativa, proporcionan formación continua y apoyo profesional que permite mejorar las habilidades pedagógicas, la tecnología en las aulas puede mejorar la eficiencia educativa, la tecnología sería un gran aliado para personalizar la enseñanza y adaptarla a las necesidades particulares de los estudiantes.

La eficiencia educativa es un objetivo importante para garantizar que los recursos invertidos en educación se utilicen de manera efectiva y se obtengan resultados de calidad. Al mejorar la eficiencia, podemos brindar una educación adecuada, con calidad que ayude a los educandos a enfrentar los desafíos del mundo actual.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo, para Creswell & Creswell (2018). la investigación debe probar o descartar la hipótesis planteada con mediciones numéricas, estadísticas, sobre hechos observables, los instrumentos que se utilizan pueden ser cuestionarios, test, etc., tienen que ser validados a través de juicio de expertos.

##### 3.1.1. Tipo de investigación

**Tipo básica**, según Rankovic (2021) esta investigación está orientada a generar nuevos conocimientos de algún hecho u objeto de manera que se genera más conocimientos que servirán de base para nuevos estudios e investigaciones.

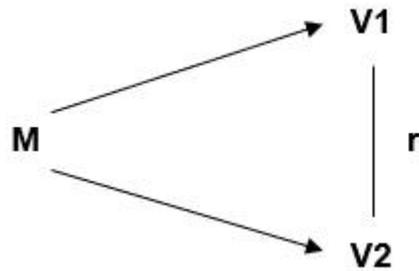
##### 3.1.2. Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, Payne & Williams, M. (2011) pues no se manipularon las variables, se realizó la observación de los fenómenos en su ambiente natural, buscando sus posibles problemas de su entorno, utilizando instrumentos de medición, análisis, descripción y comparando las variables dependientes e independientes. Se empleó el método hipotético deductivo, que se basan en conocimientos ya existentes, se discutió estas premisas para llegar a la experiencia, conclusiones que se alcanzaron observando ejemplos e hipótesis Creswell & Creswell (2018).

Con alcance descriptivo-correlacional, porque se buscaba analizar un fenómeno, de manera que se pueda comparar la relación que existió entre dos o más enunciados( teorías o variables), poder predecir el valor, grado aproximado de las variables relacionadas. Esta investigación de corte transversal recogió datos con el propósito de describir, analizar, medir las variables propuestas dando a conocer el grado de correlación de incidencia e interrelación.

**Figura 1**

*Diagrama del diseño correlacional*



Dónde:

M = 70 docentes de Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima

V<sub>1</sub> = Motivación laboral

V<sub>2</sub> = Calidad educativa

r = Relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Motivación laboral**

Definición conceptual:

La motivación laboral ayuda a conseguir el éxito en las organizaciones, pues incentiva el desempeño que deberían tener trabajadores, todo éxito dependerá del desempeño que tengan sus colaboradores, no es garantía de ser buenos en sus trabajos, porque si están desmotivados se desenvolverá de manera deficiente. Para Vo TTD et al. (2022)

Definición operacional:

Se aplicó un instrumento conformado por 3 dimensiones, comprendidos por 11 indicadores. Además, está constituido por 19 ítems politómicos y que se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.

### **3.2.2. Calidad educativa**

Definición conceptual: La calidad educativa se refiere al nivel de excelencia y cumplimiento de los estándares deseables en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Incluye aspectos como la infraestructura escolar, los recursos didácticos, la formación y capacitación de los docentes, los planes de estudio y la evaluación de los estudiantes. Una educación de calidad busca garantizar el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo su conocimiento, habilidades, valores y actitudes. UNESCO (2008)

Definición operacional: Se aplicó un instrumento conformado por 3 dimensiones, que comprendió 10 indicadores. Además, está constituido por 19 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población es un grupo de individuos con características comunes, por lo cual comparten similitudes y características. La población y el universo presentan las mismas características, por lo tanto, se puede decir que la población es equivalente al universo o, de manera inversa, el universo es equivalente a la población. La población finita es aquella en la que se conocen los sujetos que la integran, mientras que en la población infinita no se cuenta con el dato exacto sobre la cantidad de sujetos de la población. Arias & Covinos (2021).

#### **Criterio de inclusión:**

- Docentes que deseen participar del cuestionario
- Docentes que se encuentren en el momento de la aplicación

#### **Criterio de exclusión:**

- Docentes que invaliden la aplicación de los cuestionarios.

### **3.3.2. Muestra**

Aranciaga (2018), la muestra censal es aquella en la que se consideran todas las unidades de investigación como muestra. Por lo tanto, la población a analizar se considera censal al ser al mismo tiempo el universo, la población y la muestra.

Nuestra muestra del estudio fue constituida por 70 docentes que a su vez son la misma cantidad de la población en las Instituciones Educativas públicas pertenecientes a una UGEL de Lima.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Es la producción de conocimiento, sección de evaluación de la investigación que genera información esencial para el estudio. En el presente trabajo se conformó por docentes que laboran en una Institución Educativa pública perteneciente a una UGEL determinada de Lima.

### **3.3.4. Muestreo**

El muestreo es un instrumento utilizado por el investigador, con ella se delimita la cantidad representativa para obtener datos que nos permitan conocer la indagación deseada de la población.

La investigación realizada utilizó un muestreo no probabilístico, es decir, no se basa en ningún procedimiento estadístico, se seleccionó a los 70 docentes de Instituciones Educativas públicas pertenecientes a una UGEL de Lima, siendo una decisión o consideración arbitraria del investigador elegir su población sin perder el camino de la investigación para lograr los objetivos deseados (Godwill, 2015).

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los métodos de investigación son procedimientos o mecanismos operativos que ayudan a recopilar información necesaria a partir de una muestra

definida. La elección de los métodos depende del tipo de hipótesis y del método de investigación elegido. Los instrumentos de investigación son herramientas o recursos desarrollados y utilizados para recopilar y registrar datos encontrados en una muestra (Kothari, 2004).

El cuestionario es una herramienta de la investigación científica, permite recolectar datos de fuentes primarias, vinculando el planteamiento del problema con las respuestas conseguidas de la población, también permite aislar las cosas concretas o más relevantes para la investigación; concreta la información importante, relevante definiendo los objetivos planteados.

Para diseñar y desarrollar un cuestionario es necesario conocer sobre el fenómeno investigado, precisando y analizando el tipo de preguntas a realizar que ayudarán a comprobar o descartar la hipótesis.

En cuanto a la conformación del cuestionario, las preguntas deben ser cuidadosamente redactadas, no se debe incluir preguntas triviales, es importante mantener el orden en que se formulan las preguntas. La formulación de las preguntas debe tener un lenguaje claro y sencillo de entender, así como concisas para obtener la información deseada (Ayiro, 2012).

De manera general se puede decir que la investigación tiene un alto grado de validez cuando el instrumento cumple su función y sus resultados reflejen el comportamiento claro y real de la situación del objeto de estudio, siendo una representación de la realidad o situación que se estudia. Además, debe de tener validez en el contenido, criterio, y facilidad para la comprensión del comportamiento del fenómeno humano .

Un estudio con buena confiabilidad es estable y predecible en el futuro, es consistente en sus resultados. La confiabilidad también tiene dos facetas, una confiabilidad interna cuando múltiples investigadores que estudian la misma realidad concuerdan en sus conclusiones, este consenso mutuo eleva la credibilidad del estudio. Externa cuando diferentes investigadores que examinan

los hechos en diferentes momentos o situaciones llegan a la misma conclusión (Yilmaz, 2013).

### **3.5. Procedimientos**

Primero se realizaron las coordinaciones correspondientes con las autoridades de las Instituciones Educativas públicas, se enviaron las cartas correspondientes para la autorización de aplicación de la investigación e instrumentos. Posteriormente se registró los datos de cada variable que se realizaron en estudio, elaborando así la documentación de validación, que fueron validados por juicio de expertos con grado de magíster o doctorado.

Los datos obtenidos de la encuesta se recopilaron y organizaron adecuadamente en una base de datos de Excel, que seguidamente fueron enviados al software SPSS v26 que comprobó la hipótesis, concluyendo así con la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones para futuros trabajos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Después de la validación de expertos, se realizó una prueba piloto y los resultados se sometieron a una prueba de coeficiente alfa de Cronbach. A la muestra se le entregó los cuestionarios, para posteriormente realizar la extracción de datos y llenado de la base de datos en excel, los cuales fueron ingresados al software estadístico IBM-SPSS. Según Boucerred & Debbache, (2018), las variables cualitativas se pueden aplicar a tablas y gráficos de frecuencia, la moda para variables nominales y la mediana para variables ordinales es posible, pero no necesaria. Debido a que hubo 70 participantes en la muestra, se realizó la estadística inferencial iniciando con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para confirmar la normalidad de los datos. Para la contrastación de hipótesis se la sometió a la correlación de "r" de Spearman que midió el grado de asociación de las variables obteniendo una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se redactaron las referencias bibliográficas y citas de manera adecuada, respetando los derechos de autor, rigiéndose bajo las normas de estilo APA7 (2020). Adjuntando la autorización anticipada del uso de herramientas de diagnóstico y el consentimiento comunicado a cada individuo que fue parte de la investigación. Por ese motivo se asegura que los datos fueron analizados sin manipulación alguna por parte del investigador. Por ello , las consideraciones éticas se basan en principios éticos que son de ayuda social sin fin de lucro, que promueven el bienestar de los participantes, aseguran que los participantes no sean perjudicados en esta investigación de manera (físico, psicológicos, etc.), y el principio que reconoce a cada participante como ser único e individual, con sus particularidades y características, así también el principio de justicia. Por ello esta tesis incluye los criterios para la elección de acciones éticas (Resolución del Vicerrectorado de investigación N° 110-2022-UCV, 2022).

## IV. RESULTADOS

### Juicio de expertos

**Tabla 1**

*Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Huamani Riveros Marco Antonio	✓	✓	✓	
Dra.Coquel Orihuela Lusmila Karin	✓	✓	✓	Aplicable
Dra.Farfan Diaz, Rosa Iris	✓	✓	✓	

Los instrumentos empleados para valorar las variables: Motivación laboral y calidad educativa, fueron evaluadas por juicio de expertos, determinando su validez, cumpliendo con los criterios establecidos.

### Confiabilidad

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de la primera variable*

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 1: Motivación laboral	19	0,835	Muy alta
D1: Intrínseca	7	0,752	Alta
D2: Extrínseca	6	0,744	Alta
D3: Trascendental	6	0,845	Muy alta

En la Tabla 2 apreciamos la variable motivación laboral y sus tres dimensiones, de un grupo piloto de 30 usuarios, tienen un nivel de confiabilidad alta y muy alta; estableciéndose que el instrumento es confiable. (Tupanta et al., 2017).

**Tabla 3***Prueba de confiabilidad de la segunda variable*

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 2: Calidad educativa	19	0,903	Muy alta
D1: Pertinencia	6	0,712	Alta
D2: Eficiencia	7	0,826	Alta
D3: Eficacia	6	0,764	Alta

En la Tabla 3, apreciamos la variable de calidad educativa y sus tres dimensiones, de un grupo piloto de 30 usuarios, tienen un nivel de confiabilidad alta y muy alta; estableciéndose que el instrumento es confiable. (Tupanta et al., 2017).

**Resultados descriptivos****Tabla 4***Motivación laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	48.6%
Casi siempre	30	42.9%
Algunas veces	6	8.6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	70	100%

En la tabla 4 se aprecia que de los docentes encuestados un 48.6% siempre perciben la motivación laboral, el 42.9% casi siempre y el 8.6% algunas veces, con respecto a motivación laboral.

**Tabla 5***Calidad educativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	37.1%
Casi siempre	35	50%
Algunas veces	9	12.9%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	70	100%

En la tabla 5 apreciamos, que de los docentes encuestados el 37.1% siempre brinda una enseñanza de calidad, el 50% casi siempre y el 12.9% algunas veces, con respecto a calidad educativa.

**Prueba de normalidad****Tabla 6***Normalidad*

Variables/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.124	70	0.010
Intrínseca	0.156	70	0.000
Extrínseca	0.107	70	0.045
Trascendental	0.273	70	0.000
Calidad educativa	0.177	70	0.000

Se registra en la tabla 6 el Sig. 0.045<0,05 para las variables motivación laboral y calidad educativa, por ello los datos tienen una distribución no normal; consecuentemente la contrastación de las hipótesis investigada pertenece a la prueba de Spearman. (Sig. > 0,05).

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

**Tabla 7**

*H.G.*

		Calidad educativa	
Rho de	Motivación	Coefficiente	0.317
Spearman	laboral	Sig. Bilateral	0.008
		N	70

En la tabla 7 mostrada el Sig. Bit.l de  $0.008 < 0.05$  por esa razón se rechaza la H<sub>0</sub>, determinando que existe relación significativa lineal baja y directa entre motivación laboral y calidad educativa, por lo que es una relación positiva.

### Hipótesis específicas

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre las dimensiones entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre las dimensiones de motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

**Tabla 8***Contrastación de hipótesis específicas*

Dimensiones de motivación laboral	Calidad educativa		
	Coef.	Sig. Bilat.	n
Intrínseca	0.323	0.006	70
Extrínseca	0.267	0.026	70
Trascendental	0.016	0.896	70

En la tabla 8 se demuestra que el Sig. Bilateral  $< 0.05$ , para las dimensiones extrínseca, intrínseca, entonces se rechaza la  $H_0$  por ese motivo se afirma que existe vínculo entre las dimensiones de motivación laboral y calidad educativa, asimismo observamos que el Sig. Bilateral  $> 0.05$  en la dimensión trascendental por lo cual no se rechaza la  $H_0$  y se infiere que no existe una relación significativa entre la dimensión trascendental y calidad educativa.

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada a bordo dos variables en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima. Entonces al aplicar los instrumentos y ejecutarlos, se halló en los docentes encuestados, que el 48.6% siempre se sienten motivados laboralmente, pero el 42.9% casi siempre se siente motivado laboralmente en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima. Los resultados obtenidos por Maza (2020) obtuvieron una semejanza positiva, quien halló niveles de motivación en un (93.3%) en la I.E.P. de S.M.P. a diferencia de Aguirre (2018), quien halló niveles del (27.7%) en la I.E Secundaria Menores de Punchao, De otro modo, Loayza (2021), en Bellavista- Callao I.E. General Prado, halló un (84.3%) de desarrollado en la motivación laboral.

Podemos asegurar que el 37% de los docentes siempre demuestran una excelente calidad educativa, mientras que el 50% casi siempre demuestran una calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima. Del mismo modo, Delgado (2019) encontró niveles altos de una buena calidad educativa del (70.15%) en la institución Precursores de la Independencia Nacional. A diferencia de Rodríguez (2020), quien demostró que (63.3%) de los docentes tienen un buen nivel en calidad educativa. Mientras Paz (2021), encontró (44,0%) de nivel totalmente de acuerdo con la calidad educativa de los docentes.

Teniendo en cuenta el objetivo general se halló vínculo significativo de las variables motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023, teniendo como conocimiento que la contrastación de hipótesis se encontró un Sig. Bilateral de 0.008 y  $r=$  de 0.317. Podemos observar estas similitudes con Rodríguez (2022), que encontró relación en la institución Precursores de la Independencia Nacional con  $r=$  0.369 y  $p=$  00045 entre las variables. En el plano nacional Alanya et al (2022) tuvo una correlación moderada entre sus variables del  $r=$  0.462. Siendo resultados en diferentes ámbitos y contextos de estudio, reflejan una semejanza en cuanto a su correlación entre sus variables.

Del mismo modo el objetivo específico 1 se comprobó relación significativa entre motivación intrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023; siendo la contrastación de hipótesis Sig. Bilateral de 0.006 y  $r=0.323$ . Mientras Aguirre (2018), halló relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, con un Sig. Bilateral de 0.00 y  $r=0.672$ , por otro lado, Alanya et al (2022) a nivel nacional halló relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente con un valor de  $r=0.472$ . Esto demuestra que la motivación laboral está relacionada a semejantes indicadores y que los individuos estudiados, son quienes lo perciben.

En consideración el objetivo específico 2, pues se comprobó vinculó considerable entre motivación extrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023; en la contrastación de hipótesis se encontró una Sig. Bilt. de 0.21 y un coeficiente de correlación de 0.419. De tal forma, Loayza (2021) obtuvo relación entre las variables motivación laboral y desempeño docente en una I.E de Callao con un valor de coeficiente de correlación  $r=0.387$ , asimismo  $p=0.001$ . Igualmente, Alanya et al (2022) a nivel nacional Perú encontró un valor de  $r=0.387$  lo cual da fe que hay una relación baja de la motivación extrínseca y el desempeño docente.

En lo que concierne el objetivo específico 3 se demostró claramente vínculo significativo entre motivación trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023; ya que en la contrastación de hipótesis se halló un  $p=0.896>0.05$  y un coeficiente de correlación de 0.16. Además, Alanya et al (2022) a nivel nacional Perú encontró una correlación baja de  $r=0.211$  y un  $p=0.080>0.05$  lo cual indica que no hay relación entre la dimensión motivación trascendental y la variable desempeño docente. Loayza (2021) de la misma forma no halló relación entre variables motivación laboral y desempeño docente, con correlación bajo  $r=0,211$ , así como un  $p=0.080$ , lo que conlleva a la aceptación hipótesis nula

Maslow (1970) Expone que cada individuo posee un sin fin de motivos que intervienen en su comportamiento humano, estos son determinantes en su accionar, emociones y valores como ser humano. Por otro lado, Pérez (2018) menciona que la motivación trascendental emerge de la motivación interna, es aquello que conocemos como motivación trascendente, es un sentimiento de pertenencia en una organización, nos vemos identificados y responsables del destino de dicha organización.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se halló relación significativa entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023 ( $\alpha=0.05$ , Sig. Bilateral=0.008,  $r_s=0.317$ ).

**Segunda.** Se estableció una relación significativa entre motivación intrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023 ( $\alpha=0.05$ , Sig. Bilateral=0.006,  $r_s=0.323$ ).

**Tercera.** Se determinó una relación significativa entre motivación extrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023 ( $\alpha=0.05$ , Sig. Bilateral=0.026,  $r_s=0.267$ ).

**Cuarta.** Se concluyó que no existe relación significativa entre motivación trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023 ( $\alpha=0.05$ , Sig. Bilateral=0.896,  $r_s=0.016$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se sugiere a los directivos de las Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, brindar mayor énfasis a la motivación laboral, o buscar estrategias para desarrollar la motivación interna de sus docentes, lo cual ayudará a la mejora de la educación.

**Segunda.** Se recomienda a los directivos de las Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, establecer normas específicas dentro del R.I. que ayuden a la activación de la motivación laboral, con la finalidad de que la plana docente se sienta a gusto desarrollando sus actividades laborales dentro de su institución.

**Tercera.** Se sugiere a los directivos de las Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, brindar charlas motivacionales a su personal docente a fin de evitar la desmotivación y que lleguen a realizar sus funciones por compromiso o por necesidad económica, eso se vería reflejado en la calidad educativa que se brinda a la comunidad.

**Cuarta.** Se recomienda a las autoridades competentes mejorar las condiciones de trabajo de los docentes con el fin de lograr espacios cómodos y placenteros, así mismo brindar soporte emocional, pues a mayor motivación laboral, mejores resultados educativos se obtendrán.

## REFERENCIAS

Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2957674>

Aguilar, Javier, González, Daniel, & Aguilar, Amira. (2016). *Un modelo estructural de motivación intrínseca*. *Acta de investigación psicológica*, 6(3), 2552-2557. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>

Boucerredj, L., & Debbache, N. (2018). Qualitative and Quantitative Optimization for Dependability Analysis. *Informatica (Ljubljana)*, 42(3), 439–450. <https://doi.org/10.31449/inf.v42i3.1580>

Brannen, J. (2005). Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 173–184. <https://doi.org/10.1080/13645570500154642>.

Aranciaga, E. R. G. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista de Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 2(4), 20-20.

Aslam S, Saleem A, Kumar T, Parveen K. New Normal: *Emergence of Situational Leadership During COVID-19 and Its Impact on Work Motivation and Job Satisfaction*. *Front Psychol*. 2022;13 919941. doi:10.3389/fpsyg.2022.919941. PMID: 35800958; PMCID: PMC9253670.

Ayiro, L. (2012). *A Functional Approach to Educational Research Methods and Statistics Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (1st ed.). The Edwin Mellen Press.

Cabrera Hernández, D. M. . (2018). Calidad educativa, discurso y poder en Educación Superior. Atenas, 1(41), 198–212. Recuperado a partir de <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/167>

*Calidad de la educación en Iberoamérica: discursos, políticas y prácticas* /entidad uam. Departamento de didáctica y teoría de la educación /editor dykinson s. L. / fecha de edición 2018 / uri <http://hdl.handle.net/10486/684152>

Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). *La motivación y el aprendizaje*. Alteridad, 4(1), 20-33.

Castro, A. L. B. (2017). *Motivación intrínseca y extrínseca en una muestra de universitarios mexicanos*. Temas actuales de investigación, 79.

Chinchilla, N., & Cruz, H. (2011). *Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque*. Revista Empresa y Humanismo, 47-79.

Creswell, John W. y Creswell, J. David (2018). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Fifth edition. Los Angeles : SAGE.

Deci, EL, Ryan, RM (1985). Conceptualizations of Intrinsic Motivation and Self-Determination. In: *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Perspectives in Social Psychology*. Springer, Boston, MA. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7_2).

Deci, EL y Ryan, RM (2008). *Facilitating Optimal Motivation and Psychological WellBeing Across Life's Domains*. Psychologie canadienne, Vol. 49, No. 1, 14 –23.

Delgado Delgado, V. A. (2019). *Percepción de la calidad educativa en la institución educativa "Precursores de la Independencia Nacional"-2019*.

Erazo, W. S. (2017). *La motivación*. Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa, 2(2), 5-5.

Payne, G., & Williams, M. (2011). Teaching quantitative methods getting the basics right. SAGE.

García colina, fernando javier, juárez hernández, saúl crispín, & salgado garcía, lorenzo. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Revista cubana de educación superior, 37(2), 206-216. Recuperado en 02 de agosto de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=s0257-43142018000200016&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=s0257-43142018000200016&lng=es&tlng=pt)

Godwill, E. A. (2015). Fundamentals of research methodology : a holistic guide for research completion, management, validation and ethics (E. A. Godwill, Ed.). Nova Publishers

Koç O, Bozkurt S, Taşdemir DD, Günsel A. *The moderating role of intrinsic motivation on the relationship between toxic leadership and emotional exhaustion*. Front Psychol. 2022;13 1047834. doi:10.3389/fpsyg.2022.1047834. PMID: 36591061; PMCID: PMC9802150.

Kothari, C. R. (2004). Research methodology methods & techniques (2nd rev. ed.). New Age International P Ltd., Publishers.

Hernández, D. M. C. (2018). *Calidad educativa, discurso y poder en Educación Superior*. Atenas, 1(41), 198-212.

Hill, D., & Kumar, R. (2009). World Bank Discourse and Policy on Education and Cultural Diversity for Latin America. In Global Neoliberalism and Education and Its Consequences (pp. 171–190). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203891858-13>

International Commission on Education for the Twenty-first Century(2010).Learning: the treasure within.Century (highlights).Paris:UNESCO,1996.

Loayza Flores, Lourdes Janett (2021) : *Motivación laboral y desempeño docente en la institución educativa General Prado, Bellavista, Callao* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71794>

Loayza Flores, L. J., Marujo Serna, M. D. P., Primo Mendoza, J., & Alanya Coras, E. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en el Perú*. Revista De Propuestas Educativas, 4(7), 19–31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

López, J. A. F. (2021). *La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (64), 151-179.

Martin Calvo, J. F. (2018). Calidad educativa en la educación superior colombiana: una aproximación teórica. Sophia, 14(2), 4-14.

Maza Mori, N. (2020). Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de SMP y Callao, 2020.

UNESCO.Director-General,2009-2017(2015). UNESCO education strategy 2014-2021.

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288\\_spao.org/ark:/48223/pf0000231288\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spao.org/ark:/48223/pf0000231288_spa)

Mulang, H. (2021). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.

Murillo Torrecilla, F. J. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de educación*.

Nájera, S. A. S. (2011). *Relación de la calidad educativa en instituciones de nivel superior y la eficiencia terminal. Innovación Educativa*, 11(57), 213-217.

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y cultura (2015) replantar la educación ¿hacia un bien común mundial? Unesco.

Organización de estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (oei) (2019) *Miradas sobre la educación en Iberoamérica 2019. Seguimiento de las metas educativas 2021 y su articulación con el ods4*, madrid, España / <http://www.oei.es>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2007). Quality education for all a human rights issue. Educational policies within the framework of the II Intergovernmental Meeting of the Regional Project in Education for Latin America and the Caribbean (EFA/PRELAC). Buenos Aires, Argentina

Orozco Inca, E. E., Jaya Escobar, A. I., Ramos Azcuy, F. J., & Guerra Breña, R. M. (2020). *Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador*. *Educación Médica Superior*, 34(2).

Ortiz, R. B. (2009). *Pertinencia: una dimensión de la calidad de la enseñanza. Valor intrínseco en las relaciones encaminadas al consenso de las normas y los contenidos curriculares*. *Tiempo de educar*, 10(20), 349-378.

Paz Velarde, H. D. L. Á. *Las funciones del docente y la calidad educativa en la Universidad Nacional Experimental" Rafael María Baralt"*.

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* (Tesis de grado). Universidad Pontificia Comillas ICAI- ICADE, España.

Pérez, L.J.A. (2018) *Fundamentos de la dirección de empresas*. Edicions Rialp, S.A.

Pérez, T. (2009). *Pertinencia de la educación: ¿pertinente con qué*. Revista Al Tablero, (52).

Puma, M. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.

Rankovic, N. (2021). Contribution to methods and techniques of scientific research: Structure of the scientific research report - 2. Methods and data collection and processing. *Glasnik Sumarskog Fakulteta - Univerzitet u Beogradu* (1987), 2021(124), 137–142. <https://doi.org/10.2298/GSF2124137>

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

Rodríguez Lau, T. V. (2020). La calidad educativa y desempeño docente en la Institución Educativa JEC “San José”, de Pacasmayo, 2020.

Ross, K. N., & Genevois, I. J. (Eds.). (2008). *Estudios internacionales sobre la calidad de la educación: planificación de su diseño y la gestión de su impacto*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos*. Ediciones Díaz de Santos.

Tawil, S., Akkari, A., & Macedo, B. (2012). Beyond the conceptual maze: the notion of quality in education. *UNESCO Education Research and Foresight*, 2, 1-16.

<https://www.unicef.org/media/112166/file/The%20State%20of%20the%20Global%20Education%20Crisis.pdf>

International bank for reconstruction and development, the world bank, unesco and unicef (2021)the state of the global education crisis: A path to recovery

Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios.

Vásquez Tasayco, A. (2013). Calidad y calidad educativa.

Venegas, J. M. R., & Prados, C. F. (2020). *La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria*. Revista Reflexión E Investigación Educativa, 2(2), 66-77.

Vizcarra Ganoza, V. M. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construcción en Lima*.

Vo TTD, Tuliao KV, Chen CW. Work Motivation: *The Roles of Individual Needs and Social Conditions*. Behav Sci (Basel). 2022 Feb;12(2) 49. doi:10.3390/bs12020049. PMID: 35200300; PMCID: PMC8869198.

Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. European Journal of Education, 48(2), 311–325. <https://doi.org/10.1111/ejed.12014>.

Zou, Y. (2022). Quality of higher education: Organizational and educational perspectives. River Publishers

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Ramón Asto, Gloria Maritsa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables: Dimensiones e Indicadores				
			Variable 1: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
<p><b>PG:</b> ¿Existe relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?</p> <p><b>PE1:</b> ¿Existe relación entre motivación laboral intrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Existe relación entre motivación laboral trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Existe relación entre motivación laboral</p>	<p><b>OG:</b> Establecer relación entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.</p> <p><b>OE1:</b> Establecer relación entre motivación laboral intrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer relación entre motivación laboral extrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023</p> <p><b>OE3:</b> Establecer relación entre motivación laboral</p>	<p><b>HG:</b> Existe relación significativa entre motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.</p> <p><b>HE1:</b> Existe relación significativa entre motivación laboral intrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre motivación laboral extrínseca y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.</p>	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades internas</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Satisfacción personal</li> </ul>	19	Ordinal tipo Likert	<p>Mala (18-42)</p> <p>Regular (43-66)</p> <p>Buena (67-90)</p>
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración y recompensas</li> <li>• Reconocimiento público</li> <li>• Condiciones laborales</li> </ul>			

trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023?	trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023	<b>HE3:</b> Existe relación significativa entre motivación laboral trascendental y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.	Trascendental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de integración</li> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Beneficios como equipo</li> <li>• Solidaridad y compañerismo</li> </ul>			
<b>Variable 2: Calidad Educativa</b>							
Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles			
Pertenece	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenidos diversificados</li> <li>• Flexible a las necesidades sociales</li> <li>• Coherente con la realidad</li> <li>• Herramientas para el mejoramiento o enseñanza</li> </ul>	19	Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Mala (13-30) Regular (31-47) Buena (48-64)			
Eficacia							

			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aprendizaje</li> <li>• logro de objetivos</li> <li>• Evaluación de la enseñanza</li>   <li>• Uso puntual de los recursos educativos</li> <li>• Materiales y equipos de trabajo</li> <li>• Capacitaciones para el personal docente de acuerdo a las necesidades actuales.</li> </ul>			
Tipo y diseño de investigación		Población y Muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada	
<b>Enfoque:</b> Cuantitativa <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Hipotético-Deductivo <b>Alcance:</b> Descriptivo-correlacional <b>Corte:</b> Transversal		<b>Población:</b> Se Conformó por 70 docentes de Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023 <b>Muestra:</b> Censal de 70 docentes		<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario para motivación laboral Cuestionario para calidad educativa		<b>Normalidad:</b> Kolmogorov-Smirnov <b>Contrastación de hipótesis:</b> Spearman <b>Confiabilidad:</b> Alpha de Cronbach <b>Validez:</b> Juicio de expertos	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rango
Motivación Laboral	<p>Definición conceptual:</p> <p>Actualmente, toda organización se esfuerza por garantizar que sus empleados estén motivados y comprometidos con el trabajo que realizan, ya son ellos quienes llevan a cabo una serie de acciones todos los días. Cuando una persona está motivada, es decidida, persistente y supera las dificultades que limitan su camino hacia la meta propuesta. Puma (2020)</p>	<p>Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que comprendió de 10 indicadores. Además, se constituyo por 18 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.</p>	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidades internas</li> <li>Autonomía</li> <li>Logro de metas</li> <li>Satisfacción personal</li> </ul>	1-7	Ordinal tipo Likert	<p>Mala (18-42)</p> <p>Regular (43-66)</p> <p>Buena (67-90)</p>
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración y recompensas</li> <li>Reconocimiento público</li> <li>Condiciones laborales</li> </ul>	8-13		
			Trascendental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimiento de pertenencia</li> <li>Trabajo conjunto</li> <li>Beneficios</li> </ul>	14-19		

				como equipo			
Calidad educativa	<p>Definición conceptual: La calidad educativa se refiere al nivel de excelencia y cumplimiento de los estándares deseables en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Incluye aspectos como la infraestructura escolar, los recursos didácticos, la formación y capacitación de los docentes, los planes de estudio y la evaluación de los estudiantes.</p>	<p>Se aplicó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que comprendió de 9 indicadores. Además, se constituyó por 15 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.</p>	<p>Pertinencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Contenidos diversificados Atiende necesidades sociales Coherente con la realidad</p> <p>Herramientas para el mejoramiento enseñanza - aprendizaje Planteamiento de objetivos Evaluación de la enseñanza</p> <p>Uso puntual de los recursos educativos Materiales y equipos de trabajo Personal capacitado de acuerdo a las necesidades actuales</p>	<p>1-6</p> <p>7-13</p> <p>14-19</p>	<p>Ordinal tipo Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Mala (13-30) Regular (31-47) Buena (48-64)</p>

	<p>Una educación de calidad busca garantizar el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo su conocimiento, habilidades, valores y actitudes. UNESCO (2008)</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--

### Anexo 3. Fichas técnicas

#### Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral

---

Denominación	Cuestionario de motivación laboral
Autor:	Aguirre Nieto, Alder (2018)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)
Adaptado por:	Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer la motivación laboral
Aplicación:	Docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 07 Lima
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones (intrínseca, extrínseca y trascendental). Cuenta con 19 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).

---

## Ficha técnica del cuestionario de calidad educativa

---

Denominación	Cuestionario de calidad educativa
Autor:	Rosas Bruno, Marisol Clelia (2021)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)
Adaptado por:	Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer la calidad educativa
Aplicación:	Docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 07 Lima
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones (eficaz, eficiente y pertinente). Cuenta con 19 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).

---

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de motivación laboral

El siguiente instrumento permitirá evaluar la motivación laboral. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	Intrínseca					
1	¿Tengo ánimo y energía cuando realizo mi trabajo?					
2	¿Disfruto mi labor como docente en mi Institución?					
3	¿Considero que el desarrollo de mi clase es dinámico?					
4	¿Tengo la necesidad de seguir superándome en el área profesional?					
5	¿Considero que en mi institución me brindan el apoyo necesario para seguir mi desarrollo profesional?					
6	¿Me siento satisfecho, por mis logros obtenidos como docente?					
7	¿Considero que mi labor cumple con mis expectativas personales?					

	Extrínseca					
8	¿Mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas?					
9	¿Recibo palabras motivadoras de parte mis superiores?					
10	¿Reconocen mi esfuerzo al realizar mi labor docente?					
11	¿Necesito el reconocimiento de mis superiores?					
12	¿Me desenvuelvo en un ambiente de igualdad y respeto?					
13	¿Percibo que el inmobiliario y equipamiento son apropiados para el desarrollo de mi labor docente?					
	Trascendental					
14	¿Estoy comprometido con la misión y visión de mi institución?					
15	¿Me identifico con mi institución?					
16	¿Participo con entusiasmo en las actividades de mi Institución?					
17	¿En mi Institución se fomenta el desarrollo y trabajo colaborativo?					
18	¿Considero que el trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de la visión de mi institución?					
19	¿Soy solidario con mis colegas en los trabajos pedagógicos?					

**Autor:** Aguirre Nieto, Alder (2018)

**Adaptado por:** Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)

**Enlace:**

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre\\_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32598/aguirre_na.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### Cuestionario de calidad educativa

El siguiente instrumento permitirá evaluar la calidad educativa. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
	Pertinencia					
1	¿Adapto mis contenidos de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad cultural, económica, social y religiosa de mis estudiantes?					
2	¿Adecuo los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes?					
3	¿Considero que estoy formando individuos con valores?					
4	¿Incentivo el desarrollo integral de mis estudiantes?					
5	¿Me adapto con facilidad a nuevos contextos sociales y realidades educativas?					
6	¿Cumplo con los estándares educativos al realizar clases virtuales?					
	Eficacia					
7	¿Empleo herramientas didácticas en el desarrollo de mi clase?					

8	¿Promuevo el uso de herramientas digitales para un aprendizaje activo y colaborativo en mis estudiantes?					
9	¿Estoy comprometido con las metas de aprendizaje esperados en mis estudiantes?					
10	¿Considero que cumplo con los estándares de aprendizaje?					
11	¿Optimizo los recursos disponibles para lograr los objetivos educacionales de mis estudiantes?					
12	¿Realizo evaluaciones formativas a mis estudiantes?					
13	¿Elaboro estrategias para reforzar el aprendizaje de mis estudiantes?					
	<b>Eficiencia</b>					
14	¿Utilizo de manera puntual y precisa herramientas y materiales didácticos en la enseñanza y aprendizaje?					
15	¿Considero que mis estudiantes son capaces de obtener un buen rendimiento académico?					
16	¿Considero que mis directivos adecuan el propósito pedagógico a las necesidades de la comunidad educativa?					
17	¿Recibo orientación oportuna para el monitoreo docente?					
18	¿Recibo apoyo continuo para las capacitaciones y actualizaciones docente?					
19	¿Me brindan las facilidades para acceder a capacitaciones convocadas por la UGEL?					

**Autor:** Rosas Bruno, Marisol Clelia (2021)

**Adaptado por:** Ramón Asto, Gloria Maritsa (2023)

**Enlace:**

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67516/Rosas\\_BMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67516/Rosas_BMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 5. Cartas de presentación



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 01 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. José Luis Huapaya Gómez  
Director

### **CETPRO 6053 “SAGRADO CORAZÓN”- CHALET CHORRILLOS**

**Nº de Carta:** 134 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto:** Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia:** Solicitud del interesado de fecha: 01 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RAMÓN ASTO, GLORIA MARITSA**
- 2) Programa de estudios: Maestría
- 3) Mención: Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA, 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiarán al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



“Año

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Lima, 01 de junio del 2023

Señor (a):

Dra. Janet Marleni Alarcón Moreno  
Directora

**I.E. N° 6053 “SAGRADO CORAZÓN”- CHALET CHORRILLOS**

**N° de Carta:** 135 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto:** Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia:** Solicitud del interesado de fecha: 01 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- Apellidos y nombres de estudiante: **RAMÓN ASTO, GLORIA MARITSA**
- Programa de estudios: Maestría
- Mención: Administración de la Educación
- Título de la investigación: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA, 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 01 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Tania Jorge quin  
Directora

**I.E N° 1133 “SANTÍSIMA VIRGEN DE FÁTIMA”- SAN LUIS**

**N° de Carta:** 136 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto:** Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia:** Solicitud del interesado de fecha: 01 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- Apellidos y nombres de estudiante: **RAMÓN ASTO, GLORIA MARITSA**
- Programa de estudios: Maestría
- Mención: Administración de la Educación
- Título de la investigación: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA, 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.



**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## Anexo 6. Cartas de respuestas de las instituciones

 PERÚ Ministerio de Educación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

*Mejores Peruanos Siempre*

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 1133  
**"SANTÍSIMA VIRGEN DE FÁTIMA"**  
Jr. Juan Pauli N.º 226 – Urb. San Pablo -San Luís  
Teléfono: 3235510/3235514

Santísima Virgen de Fátima

### OFICIO N° 071-2023-Dir(e)I.E. 1133-"SVF"

DEL : Prof. DARWIN ANGEL ZAGACETA LUCERO  
DIR. (e) DE LA I.E 1133 "SVF".

PARA : **RAMON ASTO GLORIA MARITSA**

ASUNTO : AUTORIZO PARA ALICAR SUS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA I.E.

REFERENCIA : CARTA DE AUTORIZACIÓN.

FECHA : San Luis, 26 de junio de 2023.

Tengo a bien dirigirme a Usted a fin de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que nuestra Institución Educativa N° 1133 "Santísima Virgen de Fátima", recibió su carta en la cual solicita el permiso para aplicar de manera física los instrumentos de investigación con relación a su trabajo de investigación a la tesis **"MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PUBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA, 2023"**, por lo que esta Dirección **AUTORIZA** la aplicación de dichos instrumentos y así mismo brindará las facilidades correspondiente previa coordinación con esta Dirección y los docentes de AIP.

I.E N° 1133 UGEL 07

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima persona

Atentamente:

  
ZAGACETA LUCERO DARWIN A.  
DIRECTOR(e)



26 JUN. 2023

---

“Año del Fortalecimiento de  
la Soberanía Nacional”

**OFICIO N° 057 - 2023/D.CETPROSC-CH/UGEL 07-SB**

Dra. Clemente Castillo Consuelo  
Del Pilar

Jefa de la Escuela de Postgrado

Presente. -

*ASUNTO: Solicitud de Autorización para realizar investigación*

---

El suscrito director del CETPRO “SAGRADO CORAZÓN” **JOSÉ LUIS HUAPAYA GOMEZ**, mediante el presente oficio, da por aceptada la realización de la investigación correspondiente a la **Srta. Ramón Asto Gloria Maritsa a** quien se le dará las facilidades correspondientes para la realización de su investigación correspondiente que

A continuación, se detalla;

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA, 2023”**

Para constancia de lo anterior se firma en el CETPRO “Sagrado Corazón”, a los  
09 días del mes de junio del  
año 2023. A fin de  
conformidad, firma el director;



---

**JOSE LUIS HUAPAYA GOMEZ**  
Director del Centro de  
Educación Técnico  
Productivo  
“Sagrado Corazón”



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAGRADO CORAZÓN" - CHORRILLOS**  
AV. CHORRILLOS 528 - TELF.: 467 - 0708

*"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"*

Chorrillos, 10 de julio del 2023

**OFICIO N° 094 - 2023 / I.E. / S.C. / CH.**

DE LA: DRA. JANET M. ALARCÓN MORENO  
DIRECTORA I.E. N° 6053 "SAGRADO CORAZÓN" - CHORRILLOS

PARA: GLORIA MARITSA RAMÓN ASTO  
ASUNTO: AUTORIZO PARA APLICAR SUS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA  
I.E. N° 6053 "SAGRADO CORAZÓN" - CHORRILLOS.

REFERENCIA: CARTA DE AUTORIZACIÓN

FECHA: 10 DE JULIO DE 2023.

Tengo a bien dirigirme a Usted a fin de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que nuestra Institución Educativa N° 6053 "Sagrado Corazón" recibió su carta en la cual solicita el permiso para aplicar de manera física los instrumentos de investigación con relación a su trabajo de investigación a la tesis MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE UNA UGEL DE LIMA 2023; por lo que esta Dirección AUTORIZA la aplicación de dichos instrumentos y así mismo brindará las facilidades correspondiente previa coordinación con esta Dirección y los docentes del AIP.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



**DRA. JANET M. ALARCÓN MORENO**  
**DIRECTORA.**

## Anexo 7. Consentimiento y/o asentimiento informado

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación laboral y calidad educativa en instituciones educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.

Investigador (a) (es): Gloria Maritsa Ramón Asto

#### **Propósito del estudio**

Estamos invitando a participar en la investigación titulada "Motivación laboral y calidad educativa en instituciones educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y calidad educativa en docentes de la institución pública "Santísima Virgen de Fátima" 1133 de San Luis de una UGEL de Lima, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte-Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Sagrado Corazón de Chorrillos, Lima.



Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tiene un impacto social ya que los beneficiarios directos son las instituciones donde se desempeñan los docentes quienes interactúan con los estudiantes, siendo los beneficiarios o afectados en la enseñanza-aprendizaje de la educación que se imparte, para poder indagar más sobre el tema utilizamos el método científico.

#### **Procedimiento**

Si usted acepta participar en esta investigación (procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: "Motivación laboral y calidad educativa en instituciones educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las instalaciones de la institución Santísima Virgen de Fátima 1133.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* \* Es necesario firmar el consentimiento informado, dando así la aprobación de su participación.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede realizar todas las preguntas correspondientes para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, su decisión será respetada. Posteriormente a que haya aceptado participar puede desistir de su decisión sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

La participación en la investigación NO tiene riesgo o daño durante la aplicación de los instrumentos de investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio del bienestar público.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ramón Asto, Gloria Maritsa: [grramon@ucvvirtual.edu.pe](mailto:grramon@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Garay Flores, Germán Vicente.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación doy mi consentimiento en pleno uso de mis facultades mentales a participar en la investigación.

Nombre y apellidos:

*Luz M. Parca Macambra*

Fecha y firma:

*11 de Julio 2023*

## Anexo 8. Matriz de evaluación de juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario para medir la Motivación laboral" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Humaní Riveros Marco Antonio
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la motivación Laboral
Autor:	Aguirre Nieto, Alder (2018)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y autoridades competentes.
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 12 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la motivación laboral de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Intrínseca	La motivación intrínseca es la acción interna, interesante, satisfactorio, es el mismo individuo quien se impulsa a realizar actividades por sus afinidades, sentimientos, necesidades internas y deseos. Son ellos los que muestran curiosidad por realizar dichas acciones (Deci et al., 2008)
	Extrínseca	Son factores exteriores que actúan sobre el pensamiento, sentimiento, etc. Están relacionadas con los factores del ambiente, los incentivos se realizan antes que se concreten las acciones pueden tener resultados positivos o negativos, pues si el individuo está relacionando que toda acción productiva que realice debe ser premiada, entonces si se deje de premiar no tendrá interés alguno por realizar las acciones encomendadas, esto dará paso a un mal desempeño, las recompensas son fruto de las acciones favorecedoras de parte del individuo, de manera que dicha acción se vuelva a repetir, el castigo es consecuente de una mala actitud, que busca erradicar la mala conducta (Vizcarra 2020)
	Trascendental	Esta motivación está fundamentada en los valores y creencias de los individuos, grupo social u organización, actúan en beneficio de los demás, dejando de lado sus propios beneficios materiales, manifestando que son más importantes la solidaridad, amistad, amor, etc. Esto motiva a sentirse parte de la misión de la organización, obteniendo beneficios como equipo y dejando atrás los individualismos (Erazo 2017).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Motivación Laboral ...elaborado por Aguirre Nieto, Alder en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Motivación Laboral .....

- Primera dimensión: (Motivación intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Busca determinar las motivaciones internas que motivan al docente a realizar sus labores en la I.E.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades internas	¿Tengo ánimo y energía cuando realizo mi trabajo?	4	4	4	
	¿Disfruto mi labor como docente en mi I.E.?	4	4	4	
Realizar cosas nuevas	¿Considero que el desarrollo de mi clase es	4	4	4	
Deseo de superación	¿Tengo la necesidad de seguir superándome en el área profesional?	4	4	4	
	¿Considero que en mi institución me brindan el apoyo necesario para seguir mi desarrollo profesional?	4	4	4	
Satisfacción personal	¿Me siento satisfecho, por mis logros obtenidos como docente?	4	4	4	
	¿Considero que mi labor cumple con mis expectativas personales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Motivación extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar cuáles son los factores del exterior que ayudan a realizar sus labores los docentes de manera más a gusto)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración y recompensas	¿Mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas?	4	4	4	
Reconocimiento público	¿Recibo palabras motivadoras de parte mis superiores?	4	4	4	
	¿Reconocen mi esfuerzo al realizar mi labor docente?	4	4	4	
	¿Necesito el reconocimiento de mis	4	4	4	

Condiciones laborales	¿Percibo que el inmobiliario y equipamiento son apropiados para el desarrollo de mi labor	4	4	4	
	¿Me desenvuelvo en un ambiente de igualdad y respeto?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación trascendental)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una relación de pertenencia a la I.E. que sume a la motivación laboral docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de integración	¿Estoy comprometido con la misión y visión de mi	4	4	4	
	¿Me identifico con mi institución?	4	4	4	
Trabajo colaborativo	¿Participo con entusiasmo en las actividades de mi Institución?	4	4	4	
	¿En mi Institución se fomenta el desarrollo y trabajo colaborativo?	4	4	4	
	¿Considero que el trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de la visión de mi institución?	4	4	4	
Solidaridad y compañerismo	¿Soy solidario con mis colegas en los trabajos pedagógicos?	4	4	4	



.....  
Firma del evaluador

DNI: 10249047

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para medir "la calidad educativa" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Huamaní Riveros Marco Antonio
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicometricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la calidad educativa
Autora:	Rosas Bruno, Marisol Clelia (2021)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y las autoridades competentes
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 9 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la calidad educativa de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Pertinente	<p>Pérez (2009) La educación es pertinente cuando su enfoque es el estudiante, busca adaptarse a las situaciones y necesidades sociales específicas de cada estudiante, en los diferentes campos (es decir, conveniencia, coherencia y relaciones lógicas), manteniendo un entorno natural y social interactivo. La educación debe estar enfocada en que utilice enfoques pedagógicos y herramientas didácticas que sean apropiadas y efectivas para las particularidades del estudiante e incluso busque enriquecer y reforzar el aprendizaje, debe relacionarse con las diferentes características de los estudiantes, crear ambientes de aprendizaje que sean relevantes para comunidades como grupos étnicos, personas con necesidades educativas especiales y personas con idiosincrasias culturales. Esto conduce al logro y realización de sus capacidades y potencialidades para acceder al conocimiento.</p>
	Eficacia	<p>UNESCO (2008) mencionada que esta dimensión de la calidad educativa es la encargada de medir si los objetivos del sistema educativo son logrados, garantizan la distribución equitativa de los aprendizajes, en qué medida los educandos logran acceder a la escuela, si los recursos educativos están a disponibilidad de los educandos en su nivel apropiado y si estos llegan a terminar la educación obligatoria, la eficacia da cuenta si las metas educativas son cumplidas en los plazos esperados con oportunidades igualitarias para todos.</p>
	Eficiencia	<p>Murillo (2011) la eficiencia educativa se refiere a la capacidad del sistema educativo para lograr resultados de calidad con los recursos disponibles. Se centra en maximizar el aprendizaje y los resultados de los estudiantes utilizando de manera efectiva los recursos humanos, financieros y materiales disponibles.</p> <p>La eficiencia, implica asignar los recursos de manera equitativa y asegurarse de que se utilicen de manera óptima. Esto incluye la asignación adecuada de personal docente, infraestructura adecuada, materiales educativos y tecnología. Es importante contar con sistemas de evaluación eficaces para medir el progreso de los estudiantes y brindar retroalimentación oportuna. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas para garantizar un aprendizaje efectivo.</p>

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Calidad Educativa elaborado por Rosas Bruno, Marisol Clelia en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Calidad Educativa.....

- Primera dimensión: (Pertinencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una educación oportuna a las necesidades de los educandos).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos diversificados	¿Adapto mis contenidos de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad cultural, económica, social y religiosa de mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Adecuo los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	
Flexible a necesidades sociales	¿Considero que estoy formando individuos con valores?	4	4	4	
	¿Incentivo el desarrollo integral de mis estudiantes?	4	4	4	
Coherente con la realidad	¿Me adapto con facilidad a nuevos contextos sociales y realidades educativas?	4	4	4	
	¿Cumplo con los estándares educativos al realizar mis clases presenciales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)
- Objetivos de la Dimensión: (Corroborar si se está logrando lo esperado dentro de una calidad de educación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para el mejoramiento enseñanza-aprendizaje	¿Empleo herramientas didácticas en el desarrollo de mi clase?	4	4	4	
	¿Promuevo el uso de herramientas digitales para un aprendizaje activo y colaborativo en mis estudiantes?	4	4	4	

logro de objetivos	¿Estoy comprometido con las metas de aprendizaje esperados en mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Considero que cumplo con los estándares de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Optimo los recursos disponibles para lograr los objetivos educativos de mis estudiantes?	4	4	4	
Evaluación de la enseñanza	¿Realizo evaluaciones formativas a mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Elaboro estrategias para reforzar el aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Eficiencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Demostrar que se esté cumpliendo los estándares de la calidad educativa).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso puntual de los recursos educativos	¿Utilizo de manera puntual y precisa herramientas y materiales didácticos en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
	¿Considero que mis estudiantes son capaces de obtener un buen rendimiento académico?	4	4	4	
Materiales y equipos de trabajo	¿Considero que mis directivos adecuan el propósito pedagógico a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
Capacitación para el personal docente de acuerdo a las necesidades actuales	¿Recibo orientación oportuna para el monitoreo docente?	4	4	4	
	¿Recibo apoyo continuo para las capacitaciones y actualizaciones docente?	4	4	4	

	¿Me brindan las facilidades para acceder a capacitaciones convocadas por la UGEL?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



.....  
Firma del evaluador

DNI: 10249047

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario para medir la Motivación laboral" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Farfan Diaz, Rosa Yris
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicometricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la motivación Laboral
Autor:	Aguirre Nieto, Alder (2018)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y autoridades competentes.
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 12 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la motivación laboral de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Intrínseca	La motivación intrínseca es la acción interna, interesante, satisfactorio, es el mismo individuo quien se impulsa a realizar actividades por sus afinidades, sentimientos, necesidades internas y deseos. Son ellos los que muestran curiosidad por realizar dichas acciones (Deci et al., 2008)
	Extrínseca	Son factores exteriores que actúan sobre el pensamiento, sentimiento, etc. Están relacionadas con los factores del ambiente, los incentivos se realizan antes que se concreten las acciones pueden tener resultados positivos o negativos, pues si el individuo está relacionando que toda acción productiva que realice debe ser premiada, entonces si se deje de premiar no tendrá interés alguno por realizar las acciones encomendadas, esto dará paso a un mal desempeño, las recompensas son fruto de las acciones favorecedoras de parte del individuo, de manera que dicha acción se vuelva a repetir, el castigo es consecuente de una mala actitud, que busca erradicar la mala conducta (Vizcarra 2020)
	Trascendental	Esta motivación está fundamentada en los valores y creencias de los individuos, grupo social u organización, actúan en beneficio de los demás, dejando de lado sus propios beneficios materiales, manifestando que son más importantes la solidaridad, amistad, amor, etc. Esto motiva a sentirse parte de la misión de la organización, obteniendo beneficios como equipo y dejando atrás los individualismos (Erazo 2017).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Motivación Laboral ...elaborado por Aguirre Nieto, Alder en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Motivación Laboral .....

- Primera dimensión: (Motivación intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Busca determinar las motivaciones internas que motivan al docente a realizar sus labores en la I.E.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades internas	¿Tengo ánimo y energía cuando realizo mi trabajo?	4	4	4	
	¿Disfruto mi labor como docente en mi I.E.?	4	4	4	
Realizar cosas nuevas	¿Considero que el desarrollo de mi clase es	4	4	4	
Deseo de superación	¿Tengo la necesidad de seguir superándome en el área profesional?	4	4	4	
	¿Considero que en mi institución me brindan el apoyo necesario para seguir mi desarrollo profesional?	4	4	4	
Satisfacción personal	¿Me siento satisfecho, por mis logros obtenidos como docente?	4	4	4	
	¿Considero que mi labor cumple con mis expectativas personales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Motivación extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar cuáles son los factores del exterior que ayudan a realizar sus labores los docentes de manera más a gusto)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración y recompensas	¿Mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas?	4	4	4	
Reconocimiento público	¿Recibo palabras motivadoras de parte mis superiores?	4	4	4	
	¿Reconocen mi esfuerzo al realizar mi labor docente?	4	4	4	
	¿Necesito el reconocimiento de mis	4	4	4	

Condiciones laborales	¿Percibo que el inmobiliario y equipamiento son apropiados para el desarrollo de mi labor	4	4	4	
	¿Me desenvuelvo en un ambiente de igualdad y respeto?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación trascendental)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una relación de pertenencia a la I.E. que sume a la motivación laboral docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de integración	¿Estoy comprometido con la misión y visión de mi	4	4	4	
	¿Me identifico con mi institución?	4	4	4	
Trabajo colaborativo	¿Participo con entusiasmo en las actividades de mi Institución?	4	4	4	
	¿En mi Institución se fomenta el desarrollo y trabajo colaborativo?	4	4	4	
	¿Considero que el trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de la visión de mi institución?	4	4	4	
Solidaridad y compañerismo	¿Soy solidario con mis colegas en los trabajos pedagógicos?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 07747790

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para medir "la calidad educativa" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Farfan Diaz, Rosa Yris
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicometricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la calidad educativa
Autora:	Rosas Bruno, Marisol Clelia (2021)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y las autoridades competentes
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 9 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la calidad educativa de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Pertinente	<p>Pérez (2009) La educación es pertinente cuando su enfoque es el estudiante, busca adaptarse a las situaciones y necesidades sociales específicas de cada estudiante, en los diferentes campos (es decir, conveniencia, coherencia y relaciones lógicas), manteniendo un entorno natural y social interactivo. La educación debe estar enfocada en que utilice enfoques pedagógicos y herramientas didácticas que sean apropiadas y efectivas para las particularidades del estudiante e incluso busque enriquecer y reforzar el aprendizaje, debe relacionarse con las diferentes características de los estudiantes, crear ambientes de aprendizaje que sean relevantes para comunidades como grupos étnicos, personas con necesidades educativas especiales y personas con idiosincrasias culturales. Esto conduce al logro y realización de sus capacidades y potencialidades para acceder al conocimiento.</p>
	Eficacia	<p>UNESCO (2008) mencionada que esta dimensión de la calidad educativa es la encargada de medir si los objetivos del sistema educativo son logrados, garantizan la distribución equitativa de los aprendizajes, en qué medida los educandos logran acceder a la escuela, si los recursos educativos están a disponibilidad de los educandos en su nivel apropiado y si estos llegan a terminar la educación obligatoria, la eficacia da cuenta si las metas educativas son cumplidas en los plazos esperados con oportunidades igualitarias para todos.</p>
	Eficiencia	<p>Murillo (2011) la eficiencia educativa se refiere a la capacidad del sistema educativo para lograr resultados de calidad con los recursos disponibles. Se centra en maximizar el aprendizaje y los resultados de los estudiantes utilizando de manera efectiva los recursos humanos, financieros y materiales disponibles.</p> <p>La eficiencia, implica asignar los recursos de manera equitativa y asegurarse de que se utilicen de manera óptima. Esto incluye la asignación adecuada de personal docente, infraestructura adecuada, materiales educativos y tecnología. Es importante contar con sistemas de evaluación eficaces para medir el progreso de los estudiantes y brindar retroalimentación oportuna. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas para garantizar un aprendizaje efectivo.</p>

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Calidad Educativa elaborado por Rosas Bruno, Marisol Clelia en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Calidad Educativa.....

- Primera dimensión: (Pertinencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una educación oportuna a las necesidades de los educandos).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos diversificados	¿Adapto mis contenidos de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad cultural, económica, social y religiosa de mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Adeco los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	
Flexible a necesidades sociales	¿Considero que estoy formando individuos con valores?	4	4	4	
	¿Incentivo el desarrollo integral de mis estudiantes?	4	4	4	
Coherente con la realidad	¿Me adapto con facilidad a nuevos contextos sociales y realidades educativas?	4	4	4	
	¿Cumplo con los estándares educativos al realizar mis clases presenciales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)
- Objetivos de la Dimensión: (Corroborar si se está logrando lo esperado dentro de una calidad de educación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para el mejoramiento enseñanza-	¿Empleo herramientas didácticas en el desarrollo de mi clase?	4	4	4	

	¿Promuevo el uso de herramientas digitales para un aprendizaje activo y colaborativo en mis estudiantes?	4	4	4	
logro de objetivos	¿Estoy comprometido con las metas de aprendizaje esperados en mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Considero que cumplo con los estándares de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Optimizo los recursos disponibles para lograr los objetivos educativos de mis estudiantes?	4	4	4	
Evaluación de la enseñanza	¿Realizo evaluaciones formativas a mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Elaboro estrategias para reforzar el aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Eficiencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Demostrar que se esté cumpliendo los estándares de la calidad educativa).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso puntual de los recursos educativos	¿Utilizo de manera puntual y precisa herramientas y materiales didácticos en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
	¿Considero que mis estudiantes son capaces de obtener un buen rendimiento académico?	4	4	4	

Materiales y equipos de trabajo	¿Considero que mis directivos adecuan el propósito pedagógico a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
Capacitación para el personal docente de acuerdo a las necesidades actuales	¿Recibo orientación oportuna para el monitoreo docente?	4	4	4	
	¿Recibo apoyo continuo para las capacitaciones y actualizaciones docente?	4	4	4	
	¿Me brindan las facilidades para acceder a capacitaciones convocadas por la UGEL?	4	4	4	



.....  
Firma del evaluador

DNI: 07747790

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario para medir la Motivación laboral" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	Cóquel Orihuela, Luzmila Karim
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicometricos realizados Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la motivación Laboral
Autor:	Aguirre Nieto, Alder (2018)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y autoridades competentes.
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 12 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la motivación laboral de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Intrínseca	La motivación intrínseca es la acción interna, interesante, satisfactorio, es el mismo individuo quien se impulsa a realizar actividades por sus afinidades, sentimientos, necesidades internas y deseos. Son ellos los que muestran curiosidad por realizar dichas acciones (Deci et al., 2008)
	Extrínseca	Son factores exteriores que actúan sobre el pensamiento, sentimiento, etc. Están relacionadas con los factores del ambiente, los incentivos se realizan antes que se concreten las acciones pueden tener resultados positivos o negativos, pues si el individuo está relacionando que toda acción productiva que realice debe ser premiada, entonces si se deje de premiar no tendrá interés alguno por realizar las acciones encomendadas, esto dará paso a un mal desempeño, las recompensas son fruto de las acciones favorecedoras de parte del individuo, de manera que dicha acción se vuelva a repetir, el castigo es consecuente de una mala actitud, que busca erradicar la mala conducta (Vizcarra 2020)
	Trascendental	Esta motivación está fundamentada en los valores y creencias de los individuos, grupo social u organización, actúan en beneficio de los demás, dejando de lado sus propios beneficios materiales, manifestando que son más importantes la solidaridad, amistad, amor, etc. Esto motiva a sentirse parte de la misión de la organización, obteniendo beneficios como equipo y dejando atrás los individualismos (Erazo 2017).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Motivación Laboral ...elaborado por Aguirre Nieto, Alder en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Motivación Laboral .....

- Primera dimensión: (Motivación intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Busca determinar las motivaciones internas que motivan al docente a realizar sus labores en la I.E.)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades internas	¿Tengo ánimo y energía cuando realizo mi trabajo?	4	4	4	
	¿Disfruto mi labor como docente en mi I.E.?	4	4	4	
Realizar cosas nuevas	¿Considero que el desarrollo de mi clase es	4	4	4	
Deseo de superación	¿Tengo la necesidad de seguir superándome en el área profesional?	4	4	4	
	¿Considero que en mi institución me brindan el apoyo necesario para seguir mi desarrollo profesional?	4	4	4	
Satisfacción personal	¿Me siento satisfecho, por mis logros obtenidos como docente?	4	4	4	
	¿Considero que mi labor cumple con mis expectativas personales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Motivación extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar cuáles son los factores del exterior que ayudan a realizar sus labores los docentes de manera más a gusto)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración y recompensas	¿Mi remuneración es suficiente para cubrir mis necesidades básicas?	4	4	4	
Reconocimiento publico	¿Recibo palabras motivadoras de parte mis superiores?	4	4	4	
	¿Reconocen mi esfuerzo al realizar mi labor docente?	4	4	4	
	¿Necesito el reconocimiento de mis	4	4	4	

Condiciones laborales	¿Percibo que el inmobiliario y equipamiento son apropiados para el desarrollo de mi labor	4	4	4	
	¿Me desenvuelvo en un ambiente de igualdad y respeto?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Motivación trascendental)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una relación de pertenencia a la I.E. que sume a la motivación laboral docente).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de integración	¿Estoy comprometido con la misión y visión de mi institución?	4	4	4	
	¿Me identifico con mi institución?	4	4	4	
Trabajo colaborativo	¿Participo con entusiasmo en las actividades de mi Institución?	4	4	4	
	¿En mi Institución se fomenta el desarrollo y trabajo colaborativo?	4	4	4	
	¿Considero que el trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de la visión de mi institución?	4	4	4	
Solidaridad y compañerismo	¿Soy solidario con mis colegas en los trabajos pedagógicos?	4	4	4	



.....  
Dra. Luzmila Karim Cóquel Orihuela  
DNI 10010878

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para medir "la calidad educativa" .... La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del Juez:	CóqueI Orihuela, Luzmila Karim
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Área de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle
Tiempo de experiencia en el área:	2 a 4 ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Psicometría (si corresponde)	Trabajo(s) psicometricos realizados Título del estudio realizado

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Ordinal escala de likert)

Nombre de la Prueba:	Encuesta para evaluar la calidad educativa
Autora:	Rosas Bruno, Marisol Clelia (2021)
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Por el investigador y las autoridades competentes
Tiempo de aplicación:	20min.
Ámbito de aplicación:	I.E educativas pertenecientes a la UGEL 07
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones, 9 indicadores los cuales resultan en 19 ítems, se busca medir la calidad educativa de los docentes en las I.E.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad educativa	Pertinente	<p>Pérez (2009) La educación es pertinente cuando su enfoque es el estudiante, busca adaptarse a las situaciones y necesidades sociales específicas de cada estudiante, en los diferentes campos (es decir, conveniencia, coherencia y relaciones lógicas), manteniendo un entorno natural y social interactivo. La educación debe estar enfocada en que utilice enfoques pedagógicos y herramientas didácticas que sean apropiadas y efectivas para las particularidades del estudiante e incluso busque enriquecer y reforzar el aprendizaje, debe relacionarse con las diferentes características de los estudiantes, crear ambientes de aprendizaje que sean relevantes para comunidades como grupos étnicos, personas con necesidades educativas especiales y personas con idiosincrasias culturales. Esto conduce al logro y realización de sus capacidades y potencialidades para acceder al conocimiento.</p>
	Eficacia	<p>UNESCO (2008) mencionada que esta dimensión de la calidad educativa es la encargada de medir si los objetivos del sistema educativo son logrados, garantizan la distribución equitativa de los aprendizajes, en qué medida los educandos logran acceder a la escuela, si los recursos educativos están a disponibilidad de los educandos en su nivel apropiado y si estos llegan a terminar la educación obligatoria, la eficacia da cuenta si las metas educativas son cumplidas en los plazos esperados con oportunidades igualitarias para todos.</p>
	Eficiencia	<p>Murillo (2011) la eficiencia educativa se refiere a la capacidad del sistema educativo para lograr resultados de calidad con los recursos disponibles. Se centra en maximizar el aprendizaje y los resultados de los estudiantes utilizando de manera efectiva los recursos humanos, financieros y materiales disponibles.</p> <p>La eficiencia, implica asignar los recursos de manera equitativa y asegurarse de que se utilicen de manera óptima. Esto incluye la asignación adecuada de personal docente, infraestructura adecuada, materiales educativos y tecnología. Es importante contar con sistemas de evaluación eficaces para medir el progreso de los estudiantes y brindar retroalimentación oportuna. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas para garantizar un aprendizaje efectivo.</p>

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la Calidad Educativa elaborado por Rosas Bruno, Marisol Clelia en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** .....Calidad Educativa.....

- Primera dimensión: (Pertinencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Establecer una educación oportuna a las necesidades de los educandos).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contenidos diversificados	¿Adapto mis contenidos de enseñanza, teniendo en cuenta la diversidad cultural, económica, social y religiosa de mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Adecuo los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	
Flexible a necesidades sociales	¿Considero que estoy formando individuos con valores?	4	4	4	
	¿Incentivo el desarrollo integral de mis estudiantes?	4	4	4	
Coherente con la realidad	¿Me adapto con facilidad a nuevos contextos sociales y realidades educativas?	4	4	4	
	¿Cumplo con los estándares educativos al realizar mis clases presenciales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)
- Objetivos de la Dimensión: (Corroborar si se está logrando lo esperado dentro de una calidad de educación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Herramientas para el mejoramiento enseñanza-	¿Empleo herramientas didácticas en el desarrollo de mi clase?	4	4	4	

	¿Promuevo el uso de herramientas digitales para un aprendizaje activo y colaborativo en mis estudiantes?	4	4	4	
logro de objetivos	¿Estoy comprometido con las metas de aprendizaje esperados en mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Considero que cumplo con los estándares de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Optimizo los recursos disponibles para lograr los objetivos educacionales de mis estudiantes?	4	4	4	
Evaluación de la enseñanza	¿Realizo evaluaciones formativas a mis estudiantes?	4	4	4	
	¿Elaboro estrategias para reforzar el aprendizaje de mis estudiantes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Eficiencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Demostrar que se esté cumpliendo los estándares de la calidad educativa).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso puntual de los recursos educativos	¿Utilizo de manera puntual y precisa herramientas y materiales didácticos en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
	¿Considero que mis estudiantes son capaces de obtener un buen rendimiento académico?	4	4	4	

Materiales y equipos de trabajo	¿Considero que mis directivos adecuan el propósito pedagógico a las necesidades de la comunidad educativa?	4	4	4	
Capacitación para el personal docente de acuerdo a las necesidades actuales	¿Recibo orientación oportuna para el monitoreo docente?	4	4	4	
	¿Recibo apoyo continuo para las capacitaciones y actualizaciones docente?	4	4	4	
	¿Me brindan las facilidades para acceder a capacitaciones convocadas por la UGEL?	4	4	4	



.....  
Dra. Luzmila Karim Cóquel Orihuela  
DNI 10010878

### **Anexo 9 . Niveles de confiabilidad**

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al.(2017)

## Anexo 10. Pruebas de confiabilidad

### Motivación laboral

	VAR00 001	VAR00 002	VAR00 003	VAR00 004	VAR00 005	VAR00 006	VAR00 007	VAR00 008	VAR00 009	VAR00 010	VAR00 011	VAR00 012	VAR00 013	VAR00 014	VAR00 015	VAR00 016	VAR00 017	VAR00 018	VAR00 019
1	1	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	2	3	2	1	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	2	5	3	4	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	5	2	4	3	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
16	4	4	4	3	3	4	5	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
18	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	3	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	3	5	5	1	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5
26	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4
27	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5
28	5	5	4	5	4	4	5	2	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4

# Calidad educativa

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

calidad educativa

	VAR00 001	VAR00 002	VAR00 003	VAR00 004	VAR00 005	VAR00 006	VAR00 007	VAR00 008	VAR00 009	VAR00 010	VAR00 011	VAR00 012	VAR00 013	VAR00 014	VAR00 015	VAR00 016	VAR00 017	VAR00 018	VAR00 019	v2
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
10	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3
16	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4
19	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3
20	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
24	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T						
1							Variable 2 CALIDAD EDUCATIVA																			
2		PERTINENCIA						EFICACIA						EFICIENCIA												
3	N° Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	SU					
4	Sujeto 1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4					
5	Sujeto 2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5					
6	Sujeto 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
7	Sujeto 4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3					
8	Sujeto 5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4					
9	Sujeto 6	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4					
10	Sujeto 7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5					
11	Sujeto 8	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4					
12	Sujeto 9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4					
13	Sujeto 10	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3					
14	Sujeto 11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4					
15	Sujeto 12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5					
16	Sujeto 13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					
17	Sujeto 14	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4					
18	Sujeto 15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3					
19	Sujeto 16	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5					
20	Sujeto 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
21	Sujeto 18	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4					
22	Sujeto 19	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3					
23	Sujeto 20	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5					
24	Sujeto 21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5					
25	Sujeto 22	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
26	Sujeto 23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4					
27	Sujeto 24	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4					
28	Sujeto 25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5					
29	Sujeto 26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5					
30	Sujeto 27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4					
31	Sujeto 28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5					
32	Sujeto 29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4					
33	Sujeto 30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5					
34	Sujeto 31	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4					



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y calidad educativa en Instituciones Educativas públicas de una UGEL de Lima, 2023.", cuyo autor es RAMON ASTO GLORIA MARITSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARAY FLORES GERMAN VICENTE <b>DNI:</b> 10790283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 07- 08-2023 15:58:12

Código documento Trilce: TRI - 0644744