



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación docente y gestión educativa, en instituciones  
educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

Br. Susán Lizeth Sánchez Rodas

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA-PERÚ**

**2019**

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SÁNCHEZ RODAS, SUSAN LIZETH**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN DOCENTE Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, UGEL 02, LOS OLIVOS 2018**

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 2:00 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Ulises Córdova García

Firma: .....



El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Estilo Redacción APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Esta investigación se la dedico con todo el amor infinito para mi madre Irene a mi hermana Karen por el apoyo constante durante mi desarrollo personal y profesional a mi hermosa hija Thyra Emilia, quién es mi motivación para cumplir todos mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A todas aquellas personas que me motivaron para seguir adelante y me apoyaron en los momentos difíciles, a mis profesores de la Universidad César Vallejo, por mi formación profesional, especialmente a mi profesor Ulises Córdova García por el acompañamiento en la presente investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Susan Lizeth Sánchez Rodas, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 2, los Olivos”, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de Enero de 2019

Br. Susan Lizeth Sánchez Rodas

DNI: 46042149

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 2, los Olivos.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión educativa.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe la realidad problemática, los trabajos previos de investigación, las teorías relacionadas de las variables motivación docente y gestión educativa, la formulación del problema justificación, la hipótesis y los objetivos. En la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presentan los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Dictamen de la sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
<b>Método</b>	<b>38</b>
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	52
<b>III. Resultados</b>	<b>53</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>73</b>

<b>V. Conclusiones</b>	78
<b>VI. Recomendaciones</b>	81
<b>VII. Referencias</b>	84
<b>Anexos</b>	91

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4. Certificado de validez de los instrumentos

Anexo 5. Permisos de la instituciones donde se aplicó el estudio

Anexo 6. Base de datos

Anexo 7. Prints de resultados



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación Docente	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión educativa	43
Tabla 3	Población de las instituciones educativas	44
Tabla 4	Baremos del cuestionario: Motivación Docente	45
Tabla 5	Baremos del cuestionario: Gestión educativa	47
Tabla 6	Juicio de expertos para la validez del instrumento: Motivación docente y gestión educativa.	48
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	48
Tabla 8	Coeficiente de la fiabilidad de las escalas de medición	49
Tabla 9	Valores de la correlación Rho de Spearman	51
Tabla 10	Descripción de los niveles de la variable motivación docente	54
Tabla 11	Descripción de los niveles de la dimensión motivación intrínseca.	55
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión motivación extrínseca	56
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión motivación trascendental.	57
Tabla 14	Descripción de los niveles de la variable gestión educativa.	58
Tabla 15	Descripción de los niveles de la variable gestión institucional.	59
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión gestión pedagógica.	60
Tabla 17	Descripción de los niveles de la dimensión gestión administrativa	61
Tabla 18	Descripción de los niveles de la dimensión gestión comunitaria	62
Tabla 19	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión educativa.	63
Tabla 20	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión institucional.	64

Tabla 21	contingencia entre motivación docente y gestión pedagógica	65
Tabla 22	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión administrativa.	66
Tabla 23	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión comunitaria.	67
Tabla 24	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión educativa	68
Tabla 25	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión institucional.	69
Tabla 26	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión pedagógica.	70
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión administrativa.	71
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión comunitaria.	72

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Resultados descriptivos de la variable motivación docente.	54
Figura 2	Resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca.	55
Figura 3	Resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca.	56
Figura 4	Resultados descriptivos de la dimensión motivación trascendental.	57
Figura 5	Resultados descriptivos de la variable gestión educativa	58
Figura 6	Resultados descriptivos de la dimensión gestión institucional	59
Figura 7	Resultados descriptivos de la dimensión gestión pedagógica	60
Figura 8	Resultados descriptivos de la dimensión gestión administrativa.	61
Figura 9	Resultados descriptivos de la dimensión gestión comunitaria.	62
Figura 10	Análisis de contingencia entre el motivación docente y gestión educativa	63
Figura 11	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión institucional.	64
Figura 12	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión pedagógica.	65
Figura 13	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión administrativa.	66
Figura 14	Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión comunitaria.	67

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión educativa, en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos, 2018.

La investigación se realizó con una población de 145 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables motivación docente y gestión educativa. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,949 para el cuestionario de motivación docente y 0,951 para el cuestionario de Gestión educativa, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación positiva media entre la motivación docente y la gestión educativa ( $r=0.475$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).

**Palabras clave:** motivación docente y la gestión educativa

## Abstract

The objective of this research was to: Determine the relationship between teacher motivation and educational management in public educational institutions, UGEL 02, Los Olivos, 2018.

The research was conducted with a population of 145 teachers, had a non-experimental descriptive correlational design with two variables, transversal basic type, also used the hypothetical deductive method. The survey technique and the questionnaire instrument were used to collect information on the two variables: teacher motivation and educational management. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.949 for the teacher motivation questionnaire and 0.951 for the questionnaire. Educational management, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was an average positive relationship between teacher motivation and educational management ( $r = 0.475$  and  $\text{Sig} = 0.000$ ).

**Key words:** teaching motivation and educational management

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Las sociedades se constituyen y desarrollan en base a la interrelación de los seres humanos, una de las fuentes primordiales para el crecimiento y fortalecimiento de las mismas, es la educación y con ella los agentes que intervienen en el proceso educativo, en este sistema, uno de los actores de importancia es el docente, quien es el eje fundamental para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, por tal motivo debemos tener en cuenta los procesos que ocurren dentro del organismo del ser humano, cuáles son sus intereses y que cosas los motivan a cumplir sus metas de tal forma podemos entender cómo esta se relaciona con la gestión educativa.

Según Botero (2009), mencionó que en el mundo la gestión educativa tuvo sus inicios en los años sesenta en Estados Unidos, en los setenta en Reino Unido, llega en los ochenta América Latina gracias a la globalización (p. 20). Para Casassus el problema principal de la Gestión educativa es que ésta, está centrada en la formación de seres humanos, por tanto es fundamental entender cómo se desarrollan las personas, cuáles sus intereses y su motivación, además sostuvo que hay dificultades en la relación e interacción entre los miembros que forman parte de la organización y los que están fuera, como los padres de familia y las organizaciones de la comunidad, a los cuales él llama “contexto interno y contexto externo” por otro lado los directores presentan dificultades para ejecutar los planes de orientación de las escuelas, es decir ellos saben la ruta, sin embargo tienen problemas de cómo guiarla (pp. 4-5)

La gestión es el todo, es el conjunto de procedimientos, recursos y personas que conlleva a una organización al cumplimiento de sus objetivos; con respecto a la educación, ésta es el pilar fundamental para el desarrollo de las sociedades, por ello se debe gestionar de manera óptima. A pesar de que la gestión educativa es un hecho muy reciente muchos de los países de América Latina tienen una buena implementación de la gestión educativa, ello se demuestra en la calidad educativa y en los resultados de las pruebas internacionales de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, en el Perú la Gestión educativa se ve afectada por la inestabilidad política asimismo por la poca inversión del estado en la educación, lo cual hace que los

docentes se vean afectados y no realicen su labor de manera óptima. El Perú es uno de los países que tiene la más baja inversión en educación, un poco más de 4% del PBI lo cual no contribuye con el buen desarrollo de la educación en todos sus ámbitos. La organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2011) en representación para el Perú, mencionó en el manual de gestión para los directores de las instituciones educativas, que en el Perú se requiere afianzar las capacidades del director para el cumplimiento de sus funciones, puesto que hay un déficit en la planeación dirección coordinación y control dentro de las organizaciones educativas. Asimismo, existe una falencia de líderes educativos, también, presentan dificultades en generar optimas condiciones para el desempeño profesional docente lo que da como resultado una formación inadecuada de los estudiantes (p. 9).

Tomando en cuenta las instituciones públicas de la UGEL 02 de los olivos 2018, se observa en cuanto a la motivación en lo que corresponde a la motivación intrínseca que existen dificultades en la participación voluntaria en actividades extracurriculares y por el buen desempeño profesional dentro de su institución; en cuanto a la motivación extrínseca hay las instituciones presentan problemas en el clima institucional y el reconocimiento al docente por su labor. Asimismo, en la motivación trascendental hay una problemática en cuanto al cumplimiento de las metas previstas en el Proyecto educativo nacional y en la resolución de conflictos de forma asertiva.

En cuanto a la gestión educativa, en lo que respecta a la gestión institucional que hay una problemática en el respeto a las horas de trabajo de los docentes, también en el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad, en el manejo de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación y en cumplimiento del manual de organización de funciones (MOF), asimismo, en la gestión pedagógica encontramos dificultades en la orientación en el en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular, en el monitoreo y orientación sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas necesidades específicas de sus estudiantes y las oportunidades de formación



continúa para los docentes. También, en la gestión administrativa existen inconvenientes en el uso de los recursos financieros, equipamiento y material educativo disponible, en el cumplimiento de las normas establecidas en consenso. Con respecto a la gestión comunitaria se ha observado la falta de participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela y la participación de la institución educativa en las actividades culturales de la comunidad.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Ibáñez (2016), investigación sobre: *Motivación y evaluación de las competencias docentes y causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía*. Para optar el título de magister, en la universidad de España Cuyo objetivo fue determinar cuánto la motivación se relaciona con la evaluación. Investigación fue de tipo básica y diseño descriptivo correlacional. Se concluye que la motivación tiende a ser Auto determinada, aunque también existen componentes de Motivación extrínseca y desmotivación, no significativas el sexo y la edad.

Alvez (2013), en su tesis sobre: *Motivación, percepciones y expectativas del ejercicio docente en España*. La investigación es básica y el diseño es descriptivo correlacional. Los resultados indican que las variables satisfacción, la motivación y la calidad de vida están asociadas al nivel académico en el que se enseña, la motivación para continuar la labor docente y la satisfacción con las condiciones materiales de trabajo son predictores de una mejor calidad de vida laboral.

Añez (2012) realizó un estudio titulado: *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una institución de educación superior. Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela*. Para obtener el grado de maestría en ciencias de la educación. La investigación se realizó con una muestra de 87 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables cultura organizacional y motivación laboral variables. el objetivo fue

determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior. los datos se examinaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Se tuvo como resultado que los elementos de las características organizacional y los factores motivacionales tienen relación. Se adquirieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables.

Cantos (2013) realizó una investigación titulada: *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de una institución de educación superior. Universidad de Guayaquil. Ecuador.* Para obtener el grado de maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. La investigación se realizó con una población de 155 individuos entre docentes, estudiantes y directivos, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las variables. Tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la motivación como estrategia de aprendizaje, los resultados fueron que más del 60% de los encuestados no usan de forma adecuada la motivación como estrategia de aprendizaje.

Roo (2013) expuso el informe de investigación sobre: *La Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en la Universidad de Zulia, Venezuela.* La investigación se realizó con una población de 3 directores y 54 docentes, que laboran en las Escuelas Nacionales Bolivariana Cacute, Luis Orlando Monsalve y La Mucuchache tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables motivación y desempeño laboral, el objetivo general fue analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente, esta investigación tuvo como resultado lo siguiente que los docentes tienen un nivel medio de motivación por diferentes factores como la comunicación inefectiva,

actualización docente, asimismo se determina que el director no cumple adecuadamente sus funciones lo cual repercute en el desempeño docente.

### **Trabajos previos nacionales**

Pérez (2017) en su tesis: *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*". esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017. El diseño es descriptivo y de tipo correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo censal de 100 docentes, para recolectar datos de la variable gestión administrativa se aplicó la técnica de encuesta de instrumento un cuestionario de gestión administrativa con una confiabilidad de Cronbach que indica que existe una fuerte confiabilidad, y para la variable motivación docente se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento se aplicó el cuestionario de motivación docente, la confiabilidad de dicho instrumento fue de fuerte confiabilidad. Los resultados indican que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación ( $p$  - valor =  $.000 < .05$ ).

Fernández (2014) realizó una investigación titulada *La gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014*. Universidad cesar vallejo. Para optar el grado de magister. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014. La metodología fue de tipo no experimental correlacional con una muestra de 94 docentes y para la colección de datos se utilizó como técnica la encuesta dos cuestionarios graduados en la escala de Likert. Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa en la gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014 lo que demuestra la prueba de Spearman  $\rho = 0,628$  (sig. Bilateral  $0,000 < 0,05$ )

Del Carpio (2015), desarrolló el trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Administración: *Relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo directivo en los docentes de la I.E 2073 Ricardo Bentín del*

*Distrito del Rímac*. Esta tesis de desarrollo en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle". El objetivo de la presente investigación fue Establecer la relación que existe entre la gestión educativa con el Liderazgo Directivos en los docentes de la Institución educativa. El diseño de La investigación fue no experimental descriptivo correlacional la población estuvo formada por todos los profesores de la institución educativa, la muestra quedó establecida en 32 docentes. Al finalizar el trabajo de investigación se respondió la hipótesis general la cual era que, si existe relación significativa positiva entre las dos variables de estudios, con un valor de 0.00 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Y llegando a las siguientes conclusiones: la gestión Educativa si tiene relación significativa con el liderazgo Directivo en los docentes la I.E 2073 Ricardo Bentin del Distrito del Rímac ( $p < 0.5$ ) correlación de Spearman 0.92 con nivel de confianza de 0.05; del mismo modo todas las dimensiones fueron sometidos a la prueba de hipótesis y todas arrojaron un valor significativo y positivo.

Malpartida y Mendoza (2014), realizaron una investigación titulada: *Gestión pedagógica y su relación con la motivación hacia la investigación de los docentes del nivel secundario de la IIEE, de la red n°3 del distrito de chorrillos, Lima, 2014*. Para optar el grado de magister en administración de la educación en la Universidad César Vallejo. La investigación se realizó con una muestra de 144 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables gestión pedagógica y motivación, tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión pedagógica con la motivación hacia la investigación de los docentes. Se demuestra el grado de relación entre las dos variables usando el coeficiente Rho Spearman  $p = 0,332$ , la cual se interpreta como correlación positiva y débil, además  $p = ,031 < .05$ , lo cual determina que sí hay relación significativa entre ambas variables.

Reyes (2014) efectuó un estudio titulado: *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013*". Universidad cesar vallejo. Para obtener el grado de magíster en administración de la educación. Tuvo como finalidad determinar la relación

existente entre la gestión institucional y la motivación docente de las instituciones educativas antes mencionadas. El método de estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra quedó conformada por 122 participantes y para recolectar datos se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de tipo de escala de Likert. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman  $p = 0,740$ , ello significa que existe alta relación entre las variables, por lo que la gestión institucional se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2013.

Torres (2014), en su tesis titulada: *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú*, La investigación se realizó con una muestra probabilística y estratificada de 158 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario con escala tipo likert para recopilar la información de las dos variables gestión educativa y la práctica docente tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Los resultados fueron los siguientes; se determinó que existe relación directa ( $r=0,714$ ) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno. Por lo consiguiente ante la baja motivación los procesos de gestión educativa deben ser propicios para mejorar la motivación docente.

Yábar (2013) realizó el siguiente trabajo denominado: *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa. Dicho trabajo de investigación lo desarrolló en la universidad nacional Mayor de San Marcos. El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. La investigación fue de tipo explicativa el diseño seleccionado para la presente investigación fue correlacional causal quien le permitió probar la

correlación de las dos variables propuestas para dicha investigación. La población de estudio estuvo formada por los docentes de los tres niveles de la institución educativa, la muestra quedó establecida en 44 docentes. Y estos fueron las conclusiones a donde llegó la investigadora: Existe correspondencia significativa entre las dos variables planteadas Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima como se observó al P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , por lo que El Rho de Spearman es 0.56.4 lo cual nos hace referir que 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Motivación**

Según Reeve (2010), la motivación es un conjunto de procesos los cuales brindan energía y dirección para realizar una acción determinada, se entiende por energía a esa fuerza, intensidad y persistencia de la motivación ya sea para sí mismo o para los demás, así como la dirección se refiere a la finalidad o propósito de la conducta. Los procesos que producen esta energía provienen de diferentes fuentes que se pueden dar dentro del individuo o del ambiente. (p. 220)

Para Chiavenato (2011) la motivación es un estímulo que conduce a las personas a una forma de actuar, la cual da origen a una conducta particular. este estímulo puede ser concatenado por un factor externo, es decir que proviene del ambiente que nos rodea o puede ser generado por un estímulo interno es decir de algún proceso mental de la persona. (p 30), también López (2005) sostuvo que: La motivación, es un conjunto de pasos que encamina el comportamiento humano a la realización de sus metas. Por esto, si deseamos que las organizaciones funcionen con eficiencia debemos encontrar las acciones que motiven al ser humano y promover el cumplimiento de los objetivos trazados. (p.26).

Según Amorós (2007) la motivación se describe como la impulso que ejerce sobre un individuo en su interior y hace que se comporte de una forma determinada, dirigida hacia el logro de sus objetivos, con la finalidad de satisfacer alguna necesidad del individuo (p.18), asimismo Ramírez, Abreu y Badii (2008) La

motivación es un proceso mental que es originada por una necesidad física, social o mental la cual está guiada a un fin específico elegida por el individuo para satisfacer una necesidad y es ello lo que genera en la persona el impulso para llegar a la meta. (p. 9)

Porret (2010) mencionó, que la motivación se origina por un impulso externo o por una reflexión, esta motivación conlleva al ser humano a realizar sus actividades de la forma más exitosa. (p.115), a su vez Rodríguez (2007) sostuvo al respecto, la motivación está relacionada con los premios y castigos la cual están fuera del individuo y se consideran extrínsecas la cual se contraponen a otros tipos de estímulos que están dentro del individuo y son llamadas intrínsecas por que nacen dentro de él mismo. (p. 157), También Pelayo (2010), dijo que la motivación es aquel impulso que conlleva a la persona a comportarse de una determinada manera. Así pues, Paredes (2012), señaló que las empresas deben generar en las personas una buena motivación para que estas tengan un buen desempeño laboral, para ello deben enfocarse en fomentar una buena cultura y valores organizacionales. (p.25)

En cuanto a la motivación docente Aldape (2008, p.24) manifiesta que “la motivación del docente es uno de los ejes importantes que originan las labores eficaces y efectivas, de un docente frente a sus estudiantes, para lograr las metas que demanda toda institución educativa”

### **Dimensiones de la motivación**

Según Reeve (2010), mencionó tres dimensiones para la motivación: la motivación intrínseca o interna, la motivación extrínseca o externa y la motivación trascendente.

#### **Dimensión 1: Motivación intrínseca:**

Según Reeve (2010) indicó que esta motivación se origina en la misma persona, la cual está vinculada al placer de realizar sus funciones independientemente de la recompensa que pueda recibir, Reeve habla de la auto realización del ser humano lo cual permite mejorar su desempeño en el su trabajo, asimismo manifiesta que si un trabajador está feliz con lo que hace ello se manifiesta en su estado de ánimo y

en el desenvolvimiento de sus funciones, también afirmo que esta motivación está relacionada con las necesidades fisiológicas (p.223). En el ámbito educativo la motivación intrínseca está relacionada a la labor que cumplen los docentes en función a las necesidades de los estudiantes, también proporciona el ímpetu para realizar voluntariamente las actividades propuestas por la institución educativa.

Urcola (2008) al respecto afirmó que la motivación interna, se genera en la misma persona no hay otro factor que intervenga en el accionar del individuo. (p.92). Este tipo de motivación se origina dentro de uno mismo, en donde la persona no necesita recibir nada a cambio para realizar sus actividades puesto que considera que hacerlo es lo mejor para él. las conductas que muestra el individuo no son por órdenes de algún superior ni por otros factores externos sino porque sabe en su interior qué camino seguir. La motivación interna es originada por el agrado que genera la propia ejecución de la conducta, es decir, la motivación proviene de las necesidades internas y la satisfacción que genera realizar la actividad propia.

Según Núñez, Albo y Navarro (2006) las acciones que se realiza a través de la motivación intrínseca nacen por el placer y el interés de hacerlas, asimismo esta motivación tiene como objetivo hacer que el hombre mejore, domine su medio y alcance sus metas. (P. 346), por su parte Barbosa (2014) sostuvo que, la motivación intrínseca lleva a la persona a una realizar una acción que no tiene que estar relacionada con la tarea sino con el objetivo de obtener metas sociales como por ejemplo sacar buenas notas, adquirir ganancia, aceptación social, la voluntad de realizar dicha actividad dependa de la recompensa. (p. 260), por otro lado, Aldape (2008) refirió; que la motivación intrínseca se debe generar en el interior de cada individuo, lo cual impulsaría a las personas a cumplir sus objetivos (p. 61).

### **Dimensión 2: Motivación extrínseca:**

Según Reeve (2010), mencionó que en la motivación extrínseca influyen factores que no dependen de la persona, los trabajadores sienten motivados por los beneficios o sanciones que obtendrán por realizar una determinada actividad, tal motivación tiene como finalidad premiar la productividad de los empleados a través, de bonificaciones económicas, reconocimientos y crecimiento profesional, de tal



forma la organización busca que sus trabajadores tengan éxito en su vida laboral. (p. 223). Con respecto a la motivación extrínseca de los docentes se refiere al grado de satisfacción que sienten los docentes al ser reconocidos por las diferentes entidades educativas como los directores, UGEL o el ministerio y también los padres de familia.

También, Núñez, Albo y Navarro (2006), indicó que la motivación extrínseca deriva de una causalidad externa. Se atribuye que el motivo primordial del impulso se ubica fuera y no dentro de la persona, en otras palabras, refiere a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente (p. 345). Por su parte Rodríguez (2007) refirió que la motivación extrínseca, que las personas que se motivan a través de las recompensas, tienen un alto índice de desmotivación puesto que los empleadores no siempre pueden subir los sueldos o dar premios y tampoco pueden penalizar continuamente, ello conllevaría a una deserción laboral (p.158). Según Gutiérrez (2011), nos dice que este tipo de motivación conduce a la persona hacer algo que quizás no nos gusta, sin embargo, lo realiza por la recompensa que pueda recibir (p. 51).

### **Dimensión 3: Motivación trascendente:**

Según Reeve (2010), mencionó que esta motivación se realiza por propia voluntad a beneficio de terceras personas es una “motivación para los demás (p. 223) Cuando una persona realiza una actividad con motivación trascendente, los resultados no influyen de forma directa al individuo que realiza la acción sino a los demás, también espera que los resultados sean encaminados a un reconocimiento, aunque este no sea la finalidad de tal motivación, asimismo le interesa la satisfacción del otro, lo que hace lo realiza por vocación para ayudar a los demás. En el sentido educativo la motivación trascendente está relacionada al cumplimiento de metas institucionales, la vocación del servicio e integración a la comunidad.

### **Teoría que sustentan la variable motivación docente**

Según Campos y Diaz (2003) mencionaron que para comprender el comportamiento humano es indispensable conocer la motivación, esa fuerza que lleva a la persona realizar algo ocasionadas por factores externos e internos, para

entender mejor la motivación Campos y Díaz toman como referencia la teoría de Maslow- jerarquía de las necesidades (1954) citado en (Chiavenato, 2011)

Esta teoría motivacional se basa en las necesidades principales de los seres humanos y que son motivadas por impulsos que habitan dentro de cada persona; su comportamiento se genera de impulsos que existen en su interior y cada individuo es consciente de ello, sin embargo, existen algunas necesidades de los cuales la persona no es consiente. Para Maslow (1954) citado en (Chiavenato, 2011), las necesidades de las personas se asignan en una estructura piramidal y estas dependen de la importancia de cada necesidad para el individuo, en donde la base se encuentran las necesidades más primordiales para el ser humano (necesidades primarias), por lo que las demás necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (necesidades secundarias).

### **Necesidades primarias**

Necesidades fisiológicas: Conocidas también como necesidades biológicas o básicas. Es aquella que se utiliza para la supervivencia y existencia del individuo y tienen que ser satisfechas inmediatamente, es de forma cíclica es decir que estas necesidades se repiten varias veces al día como, por ejemplo: respirar comer, ir al baño, dormir etc.

Necesidades de seguridad: se originan cuando las necesidades básicas no han sido satisfechas completamente, es entonces donde ocurren las necesidades de seguridad las cuales aparecen para proteger o actuar ante una amenaza o privación, dentro de una organización estas necesidades son muy importantes ya que las empresas tienen el mando y la toma de decisiones por lo que las personas dependen de ello desencadenando este tipo de necesidad, puesto que sienten mucha angustia e incertidumbre por la continuidad en el trabajo.

### **Necesidades secundarias:**

Necesidad de Estima: para un individuo es importante emocionalmente ser parte de una comunidad en donde se sienta querido y estimado, además el hombre no solo desea estima sino también tener cierto grado de jerarquía en el grupo social en donde se desenvuelve.

Necesidad de Autorrealización: El hombre también tiene necesidad de darse a conocer en el mundo y lo va a realizar a través de las manifestaciones de sus talentos, su deseo es dejar un hito importante para la sociedad.

### **1.3.2 Gestión Educativa**

#### **Gestión**

Gamarra, (2014) señaló que deriva del latín gestio-onis, “acción de llevar a cabo”, que a su vez proviene de gerere: “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar”. además, se vincula con gesto, de “gestus”, que significa actitud del cuerpo. (p. 8).

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (DRAE, 2012) concibe a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar refiere al “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”. (p. 80)

Asimismo, Rementeria (2008) manifestó que la gestión es la labor profesional encaminada a determinar objetivos, desarrollar las estrategias preparadas y a efectuar la gestión de las personas” (p.10). También Restrepo (2010) acotó sobre la gestión, que, aunque se intente diferenciar los conceptos de administración, gerencia y gestión, en términos generales éstas son sinónimos. Asimismo, la palabra managements en la práctica se refiere a la gerencia y a la administración, así también se traduce la administración a lo público y la gerencia a lo privado (p.179). también Casassus (2010) definió a la gestión como "la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea". (p. 4)

Así pues, Huergo (2003) indicó que: la palabra gestionar refiere al modo en que un conjunto de individuos se relaciona con propósitos particulares se estructura, acopla y emana fuerzas, tiene que ver con el capital humano, técnicos y financieros. Por tal motivo, la gestión es un conjunto de pasos que se realiza de manera conjunta con todos los actores que participan dentro de una organización (p. 3), de igual modo, Botero (2009) definió, que la gestión es el trabajo que realizan las personas dentro de las organizaciones (p. 17), también el Centro Nacional de

Organizaciones de la Comunidad (CENOC 2007) La palabra gestionar está referido a la acción de llevar a cabo algo para el cumplimiento de metas, como por ejemplo solucionar problemas, cubrir necesidades y demandas que existen dentro de una organización, esta acción también se relaciona con las relaciones sociales entre todos las personas que pertenecen a la organización (p. 4). También, La Serna (2002) sostiene: que la gestión significa llevar u orientar una acción, esta puede ser del ser humano o de un sistema administrativos con el fin de lograr los propósitos establecidos. (p. 13), del mismo modo, Beltrán (2014), la gestión tiene sus inicios en las teorías organizacionales, están vinculadas a diferentes procesos estructurales de la organización como por ejemplo la distribución, la producción y la valoración de bienes (p. 23).

Según Restrepo(2010) atribuye el mismo concepto a administración y gestión, sin embargo con el paso del tiempo esta idea ha ido cambiando cuando se habla de administrar nos referimos a cosas tangibles como los recursos materiales, financieros, sin embargo dentro de una organización no solo hay recursos sino también personas, en el pasado se consideraba a las personas como recursos que solo ejecutan una acción sin pensar en lo que sentían, pensaban o en su interrelación con el medio, nos damos cuenta el ser humano es un ser social y que su desempeño depende mucho de las relaciones humanas, en este sentido podemos decir que las personas son pieza fundamental dentro en una organización.

## **Educación**

Cardemil (2015) La educación es una labor muy importante del cual es responsable toda la sociedad, en este sentido es esencial fomentar y reforzar la participación de la comunidad asimismo promover el compromiso y la cooperación del sector público y privado, por ello el sistema educativo y las sociedades deben propiciar la participación de la ciudadanía en la ejecución y evaluación de las políticas educativas con el objetivo de mejorar la calidad en la educación (p.15).

## **Gestión educativa**

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2011) en el manual de gestión para directores de instituciones

educativas señaló lo siguiente: La gestión educativa es una sucesión de pasos, en otras palabras un procedimiento, que tiene como finalidad fortalecer los proyectos educativos de las escuelas , que colaboran a conservar la independencia institucional, y el enriquecimiento de los procesos pedagógicos con el objetivo de cubrir las necesidades educativas de la región (p. 32).

Loera (2003) considera que la gestión de la educación, es un conjunto de pasos que realiza un personal especializado en administración de la educación de manera coherente y unificada para el cumplimiento de las metas establecidas de la institución educativa, los cuales están relacionados a los diferentes recursos humanos, materiales y económicos Además de los que corresponde al quehacer educativo (p. 69), también Loera (2007) mencionó acerca de la función del director lo siguiente; la calidad de la gestión escolar mejoraría si los directores se enfocaran en todos los aspectos que repercuten en la institución educativa, no solamente en la parte administrativa sino también en la infraestructura y en los procesos académicos (p. 60). También para Delannoy (2011), La gestión educativa se orienta al logro de la productividad educativa y financiera de una forma eficiente para lo cual se vale de diferentes elementos de la administración tal como la evaluación y la medición. Del mismo modo, la estructura educativa requiere de una gestión de calidad, para estar al mismo nivel de la sociedad del conocimiento y a los cambios de la sociedad del mundo globalizado (p.58). también Casassus (2010) definió a la gestión educativa como “la gestión del entorno interno (estudiantes, docentes, directivos, etc.) orientado hacia el logro de los objetivos de la escuela”. (p. 4)

Martinez (2012) definió la gestión educativa como la habilidad de propiciar un vínculo entre las características que estructuran una organización, las cuales se debe articular entre sí para lograr los objetivos propuestos (p. 17). También el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2014), mencionó que la gestión educativa influye en el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje ya que gracias a ella la institución puede dirigir sus procesos, recursos y toma de decisiones con la finalidad del logro de la formación integral de los estudiantes (p.10), asimismo, Pozner (2010), mencionó que la gestión educativa tiene el propósito de cumplir las

necesidades sociales dentro del marco educativo, para lo cual intervienen diferentes procedimientos en el sistema educativo (p. 43).

Unesco (2011) dimensionó la gestión educativa en lo siguiente: La gestión educativa es un proceso en donde intervienen varios factores que repercuten en la existencia y desarrollo de la escuela, los cuales están planteados de forma organizada y sistemática, también comprenden lo que realizan los miembros de la comunidad educativa como el director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc. Los lazos que se forman entre ellos, lo que hacen y como lo hacen, concentrado en un entorno cultural que encamina al quehacer educativo y comprende normas, reglas, principios, con el objetivo de proporcionar las condiciones adecuadas para el aprendizaje de los educandos. El conjunto de estos componentes internos o externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, entre ellos podemos ver la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. (pp. 32,33)

### **Dimensión1: Gestión institucional**

UNESCO (2011) mencionó acerca de la dimensión institucional: Se refiere a colaborar y reconocer como está constituido la institución educativa y el funcionamiento de ésta, asimismo la manera como los miembros de la comunidad educativa se organizan. La dimensión institucional provee a la escuela de diferentes sistemas y acciones para que ésta se estructure según el funcionamiento requerido, como las estructuras formales; los organigramas, la división de trabajo, la distribución de tareas y el uso de tiempos y espacios, también las estructuras informales como las que identifican a una institución, las formas de relación que tiene el personal educativo, los estilos y las practicas cotidiana, se debe procurar impulsar el desenvolvimiento de las habilidades y competencias de forma grupal e individual, con el propósito de que la escuela se desarrolle de forma flexible, autónoma y competente, los cuales permitan que la institución educativa se ajuste a los cambios sociales y estar a la vanguardia de las exigencia del mundo globalizado, asimismo es importante saber con claridad las políticas institucionales que comprenden las bases principios y la visión que encamina a la escuela, los cuales se traducen en los proceso de la gestión como la participación de cada miembro de la institución educativa, la toma de decisiones la creación de los

consejos consultivos quienes son parte de ello las responsabilidades que asumen. (pp. 35, 36), Según Méndez (2003), La dimensión institucional es el conjunto de aspectos estructurales de cada organización educativa determinando un estilo de funcionamiento (p. 63).

## **Dimensión 2: Gestión pedagógica**

Unesco (2011) mencionó acerca de la dimensión pedagógica: La dimensión está relacionada al desarrollo de la enseñanza aprendizaje que es la función primordial de la institución educativa y de todos los agentes que la conforman. Esta dimensión se enfoca en la enseñanza aprendizaje y en sus procesos que conllevan a ejecutarla como el desarrollo de sesiones, la diversificación curricular las cuales se encuentran en el proyecto curricular (PCI), así como el uso de los materiales didácticos, las estrategias metodológicas la evaluación de los aprendizajes, además el quehacer docente y su desempeño en el dominio de la planeación pedagógica, la conexión con los estudiantes, la atención de las necesidades y características de cada uno de los alumnos y la actualización y formación docente lo cual ayudaría al fortalecimiento de las competencias pedagógicas del maestro (p. 36).

Según el Programa Escuelas de Calidad (PEC) en el Modelo de Gestión Educativa Estratégica (2010) mencionó: Si se quiere saber cómo el docente realiza su quehacer pedagógico debemos revisar su planeación didáctica, el cuaderno de sus alumnos y la autoevaluación de tal forma podremos darnos cuenta cuán importante es la función del maestro para lograr el aprendizaje en los alumnos, (p. 68). También señaló, dentro de los estándares de la dimensión pedagógica el fomento al perfeccionamiento pedagógico: tiene como objetivo actualizar constantemente a los maestros y ser un soporte en su desarrollo pedagógico. Las instituciones educativas que confían en el profesorado y le brindan la formación oportuna e innovadora contribuyen en el aprendizaje de los alumnos (p. 71).

Tapia (2013), establece una propuesta de cambiar una educación tradicional en un a centrada en lo pedagógico combinado con la innovación, lo cual servirá para que los estudiantes estén preparados para enfrentarse al mundo de una manera integral en (p.13).

### **Dimensión 3: Gestión administrativa**

Unesco (2011) mencionó acerca de la dimensión administrativa: Está relacionada con el hecho de manejar hábilmente los diferentes recursos de una institución educativa como los materiales, financieros, técnicos, de tiempo seguridad e higiene, humano y la información de los docentes, también la supervisión de funciones y el cumplimiento de las normas, con la finalidad de beneficiar el desarrollo de la enseñanza aprendizaje. La dimensión administrativa busca el equilibrio entre lo individual y lo institucional, es decir que se cumplan ambos intereses, lo cual agilice la toma de decisiones que dirija a las acciones correctas para lograr las metas propuestas, estas pueden ser de administración del personal, conservación y mantenimiento de los bienes muebles e inmuebles, ordenar la información documentaria de la institución también de conducir los recursos financieros y contables (p. 36).

Martinez (2012) en su libro administración educativa realizó una diferencia entre administración y gestión en donde mencionó que la administración es parte de la gestión y esta relacionada a lo empresarial en donde lo más importante es la ganancia financiera, lo primordial en la administración educativa son los procesos como planificar, diseñar, el sistema para el logro de los objetivos en la institución educativa (p. 11). Asimismo, Hernández y Sánchez (2003) manifestaron: La dimensión administrativa se encarga de documentar y mantener el control de los bienes que tenga o que obtenga la institución educativa asimismo tener una cultura de prevención de los recursos financieros y materiales, así como la infraestructura de la escuela. También elaborar junto a los docentes el plan anual de trabajo teniendo en cuenta el "FODA" realizado en la escuela, por otro lado el área administrativa debe verificar si los docentes se encuentran al día en el registro de su planeación curricular, en los permisos y trámites para los paseos visitas estudiantiles, además la actualización de los documentos de los estudiantes liderar y ordenar el procedimiento de las inscripciones y matrículas, finalmente tener actualizada el registro de los docentes que trabajan en la institución (p.28).



#### **Dimensión 4: Gestión comunitaria**

Unesco (2011) mencionó acerca de la dimensión comunitaria: Esta dimensión está relacionada a como la institución educativa se vincula con la comunidad comprendiendo y aceptando sus características e intereses. Además, de cómo respeta y es partícipe de la diversidad comunitaria, tiene que ver también con el nexo entre la escuela, los padres de familia y otras organizaciones como las postas, médicas, la municipalidad, la parroquia etc. Cuyo objetivo es garantizar el mejor desarrollo para la institución educativa y por ende la calidad de la educación. (p. 37). Según Hernández y Sánchez (2003), dentro de la dimensión de participación social: Los directivos de la institución educativa deben comunicarse con los padres de familia a fin de que ellos sean partícipes de las diferentes actividades escolares y del funcionamiento de la misma, asimismo propiciar la colaboración de la comunidad para mantener en buen estado la escuela además apoyar en el aprendizaje desde el hogar, es decir apoyar en todos aspectos de las demandas educativas (p. 36).

#### **Teoría que sustentan la variable gestión educativa**

##### **Teoría de las relaciones humanas**

Hace un siglo las organizaciones estaban regidas bajo los principios de la teoría general de la administración de Fayol, posteriormente aparece la teoría de las relaciones humanas, Según Chiavenato (2012), mencionó lo siguiente acerca de la Teoría de las relaciones humanas. Esta teoría tuvo sus inicios en Estados Unidos de América por Elton Mayo y sus colaboradores, nace como respuesta inmediata de los resultados obtenidos de la experiencia Hawthorne (1927-1932), el cual consistió en varias fases en donde se exponía a los trabajadores a diferentes situaciones psicológicas y fisiológicas. Se origina de la necesidad, primordialmente de humanizar y democratizar la administración de las concepciones duras y mecánicas de la teoría clásica, esta se desarrolló a raíz de las nuevas ciencias que se enfocan en el individuo como la sociología y la psicología.

Además, este movimiento nace de la negativa y rechazo a la teoría clásica de la administración y con el propósito de cambiar el enfoque empresarial e industrial, a uno en donde se ponga en énfasis los procesos de la persona humana.

En el país democrático en donde se originó esta teoría, los trabajadores veían a la teoría clásica de la administración como un medio de explotación a conveniencia de los patrones. (p. 80).

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión pedagógica la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión Administrativa la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018?

## **1.5 Justificación**

### **Justificación teórica**

Según Bernal (2010), mencionó que para que una investigación se justifique de forma teórica, este debe propiciar una reflexión y discusión académica (p. 106).

Esta investigación sobre la motivación docente y la gestión educativa tiene como sustento teórico a la UNESCO (2011) y Reveen (2010), las cuales dimensiona sus variables en lo siguiente, para Motivación están; la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la motivación trascendente. Para la variable gestión educativa están; la gestión institucional, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria, cada cual con sus indicadores.

Los resultados que se obtenga después del análisis, nos permitirán determinar la relación entre las variables en las instituciones educativas de la UGEL 02, asimismo nos ayudará a tomar las mejores decisiones y dar las recomendaciones pertinentes, esta investigación servirá de base para las siguientes investigaciones.

### **Justificación práctica**

Se considera que un estudio tiene justificación práctica cuando su teoría y resultados aportan a solucionar o superar un problema o, quizás, brinda nuevas herramientas y metodologías que al usarlas o ejecutarlas contribuirían a resolverlo (Bernal, 2010, p. 106).

En relación a la práctica la presente investigación contribuirá a la resolución de la realidad problemática y mejorar la motivación docente en la gestión educativa, teniendo como premisa lo siguiente; involucrar a los docentes en los proyectos educativos, respetar los horarios y los espacios de trabajo además de involucrar al personal docente en la organización y liderazgo de actividades, fomentar la motivación a través del reconocimiento las condiciones favorables para el ascenso y la actualización docente, realizar alianzas con la posta médica y la participación en las actividades culturales dentro de la comunidad.

### **Justificación metodológica**

La importancia metodológica radica en los procedimientos, técnicas y métodos utilizados los cuales demuestran la validez y confiabilidad de los instrumentos, en este caso se usó el cuestionario, el cual se aplicó a todos los docentes de la institución educativa, este comprende un conjunto de indicadores que permiten la

medición de la motivación docente y la gestión educativa guiado a la recopilación de la información y hallar la relación de las variables investigadas.

Este trabajo dará a conocer sobre la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendental, sobre la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, su objetivo es plantear herramientas y estrategias para mejorar la motivación docente y la gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL 02, luego del procesamiento de los datos y de la publicación de este material se podrán usar los cuestionarios para las futuras investigaciones.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la motivación docente y la gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la motivación docente y la gestión pedagógica la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación entre la motivación docente y la gestión Administrativa la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe una relación entre la motivación docente y la gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

#### **1.7 Objetivos**

Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

##### **1.7.1 Objetivos específicos**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

##### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión pedagógica la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

##### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión Administrativa la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

##### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque:**

En el presente estudio se usará un enfoque cuantitativo. Para explicar la definición de enfoque cuantitativo se toma la explicación de Muñoz (2011) el cual mencionó, que son grupos de técnicas que se usa para el estudio de las variables de una población establecida. Son técnicas de recopilación cuantitativas como las encuestas que se representadas en análisis descriptivo e inferencial. Se emplea este enfoque en donde se recopilan datos utilizando diferentes instrumentos de medición los cuales se presentan en análisis estadísticos con reporten resultados. (p. 3)

### **Método:**

El método usado es el hipotético-deductivo puesto que intenta determinar la verdad o falsedad de las hipótesis, lo cual nos permite a través de los resultados inferir las hipótesis y determinar si se acepta o rechaza. (Behar, 2008, p. 40)

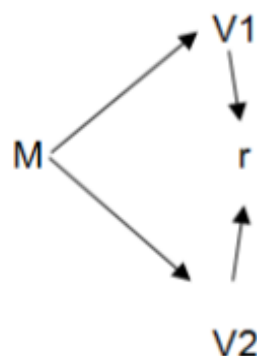
### **Tipo de estudio:**

La investigación es de tipo básica o sustantiva porque su finalidad no es aplicativa inmediata, puesto que lo que se investiga es para ampliar y profundizar el bagaje de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (Carrasco, 2009, p. 28).

### **Nivel de investigación:**

En la presente investigación se identifican las características generales de lo estudiado además se indican las actitudes y conductas de la población investigada y se comprueba la relación de las variables investigadas, por tal motivo se dice que este estudio fue de nivel descriptivo (Méndez, 2012, p. 231). Asimismo, el diseño fue correlacional, puesto que permite a la persona que hace la investigación “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), También buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas (Carrasco, 2009, p. 73).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Motivación Docente

V2: Variable: Gestión educativa

r: Relación que existe entre dos variables

### Diseño:

Esta investigación se realiza sin que las variables estudiadas tengan una manipulación intencional, describiéndose solo los hechos en su ambiente natural para analizarlos, por tanto, este trabajo refiere a un diseño no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152)

### Alcance:

El alcance fue transversal puesto que se estudia sucesos y fenómenos de la realidad en una temporalidad y momento establecido. (Carrasco, 2009, p. 72).

## 2.2 Variables, operacionalización

Según Carrasco (2009), una variable se define como, los aspectos del problema de investigación que se manifiestan en un grupo de características, cualidades y propiedades que se contemplan en las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales o naturales” (p. 219).



En la presente investigación las variables son motivación docente y gestión educativa

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Motivación docente**

Reeve (2010), la motivación es un conjunto de procesos los cuales brindan energía y dirección para realizar una acción determinada, se entiende por energía a esa fuerza, intensidad y persistencia de la motivación ya sea para sí mismo o para los demás, así como la dirección se refiere a la finalidad o propósito de la conducta. Los procesos que producen esta energía provienen de diferentes fuentes que se pueden dar dentro del individuo o del ambiente. (p. 220)

#### **Variable 2: Gestión educativa**

(UNESCO, 2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas señaló que La gestión educativa es una sucesión de pasos, en otras palabras un procedimiento, que tiene como finalidad fortalecer los proyectos educativos de las escuelas, que colaboran a conservar la independencia institucional, y el enriquecimiento de los procesos pedagógicos con el objetivo de cubrir las necesidades educativas de la región (p. 32).

### **Operacionalización de variables**

De acuerdo a Carrasco (2009), el concepto operacional es “aquella que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables” (p. 220)

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Motivación Docente**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental en base a 25 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. En la tabla 1 se observa la matriz operacional de esta variable.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Motivación Docente*

Dimensiones	Indicadores	Items	escala y valores	niveles y rangos
Intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales.	1	Escala politómica de tipo likert, con los siguientes niveles de respuesta:	Alta [93-125]
		2,3,4,5,6,7		
Extrínseca	Motivación centrada en premios y castigos.	8,9,10,	siempre (5)	Media [59-92]
		Reconocimiento institucional.	casi siempre (4)	Baja[25-58]
			A veces (3)	
			casi siempre	
Trascendental	Búsqueda de metas institucionales.	11,1,2,13,14,15	Nunca (1)	
		Vocación de servicio institucional	16,17,18	
			Búsqueda de la integración interpersonal.	19,20,21,22,23,24,25

**Variable 2: Gestión Educativa**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones institucional, pedagógico, administrativo y comunitaria en base a 28 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. En la tabla 2 se observa la matriz operacional de esta variable.

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable Gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Institucional	Organización y estructuras educativas.	1,2,3,4	Escala politómica de tipo likert, con los siguientes niveles de respuesta:	
	Relaciones interpersonales			
	Políticas institucionales	5,6		
	Planificación y evaluación			
Pedagógica	Prácticas pedagógicas	7,8,9	siempre (5)	Buena [169-240]
	Desarrollo y actualización docente	10,11,12,13,14	casi siempre (4)	Regular [98-168]
	Recursos institucionales (humanos económicos, materiales, técnicos, tiempo e higiene).	15,16 17	A veces (3) casi siempre Nunca (1)	Deficiente [28-97]
Administrativa	Cumplimiento de normas y supervisión de funciones.	18,19,20,21,22		
	Relación de la institución y los padres de familia.	23,24		
	Relación de la institución con la comunidad.	25,26		
Comunitaria		27,28		

## 2.3 Población y muestra

### Población

De acuerdo a Carrasco (2009), población es el grupo de objetos (unidades de análisis) que conforman un organismo en el cual se realiza una investigación (p. 237). Las instituciones de la presente investigación, estuvo bajo la jurisdicción de la UGEL 02 de Lima metropolitana, ubicada en el distrito de los olivos con una población establecida por todos los docentes del nivel de educación inicial, primaria y secundaria. En la Tabla 3, se observa la distribución de la población de estudio:

Tabla 3

#### *Población de las instituciones educativas*

Instituciones educativas	Total
I.E 2025 Inmaculada concepción	45
I.E 3080 Perú Canadá	55
- I.E Enrique Milla	45
Total	145

*Nota:* Cuadro de asignación del personal de las instituciones educativas consideradas (2018)

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Ficha Técnica: Cuestionario de Motivación Docente

Autor: Obdulio Ruiz Palacios (2010)

Adaptado: Br. Sánchez Rodas Susan Lizeth (2018)

Administración: Individual y grupal

Duración: 10 minutos

Aplicación: Docentes

Medición: Evalúa la percepción de los docentes sobre la Motivación docente en instituciones educativas de la red.

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles, según la escala de likert Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. En la tabla 4 se observa la matriz operacional de esta variable.

Consta de 3 dimensiones:

Intrínseca (7 Ítems)

Extrínseca (8 Ítems)

Trascendental (10 Ítems)

Calificación: se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem, por variable y dimensiones.

Interpretación: Para interpretar para los resultados, se utilizará el siguiente baremos.

Tabla 4

*Baremos del cuestionario: Motivación Docente*

	Bajo	Media	Alta
Intrínseca	[7-16]	[17-26]	[27-35]
Extrínseca	[8-19]	[20-31]	[32-40]
Trascendental	[10-23]	[24-37]	[38-50]
Motivación Docente	[25-58]	[59-92]	[93-125]

### **Ficha Técnica: Cuestionario de Gestión educativa**

Autor: Unesco (2011)

Adaptado: Br. Sánchez Rodas Susan Lizeth (2018)

Administración: Individual y grupal

Duración: 10 minutos

Aplicación: Docentes

Medición: Evalúa la percepción de los docentes sobre la gestión educativa en instituciones educativas de la red.

Descripción: El instrumento consta de 28 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles, según la escala de likert Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”. En la tabla 5 se observa la matriz operacional de esta variable.

Consta de 4 dimensiones:

Institucional: (9 ítems)

Pedagógico: (8 ítems)

Administrativa: (7 ítems)

Comunitaria: (4 ítems)

Calificación: se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem, por variable y dimensiones.

Interpretación: Para interpretar para los resultados, se utilizará el siguiente baremos

Tabla 5

*Baremos del cuestionario: Gestión educativa*

	Deficiente	Regular	Bueno
Institucional	[9-21]	[22-33]	[34-45]
Pedagógico	[8-18]	[19-29]	[30-40]
Administrativo	[7-15]	[16-24]	[25-35]
Comunitaria	[4-9]	[10-15]	[16-20]
Gestión educativa	[28-97]	[98-168]	[169-240]

**Validez de los instrumentos:**

Validez es el nivel en el que se mide al instrumento para saber si éste es el más idóneo para medir a una variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). Para esta investigación, se eligió por la validez de contenido, el cual mide en el instrumento el dominio del contenido del cual se estudia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

La validez de contenido en el instrumento se estableció mediante juicio de tres expertos, los cuales evaluaron los instrumentos teniendo en cuenta la pertinencia, claridad y relevancia en los contenidos desarrollados en el ítem.

En la tabla 6 se observa que los expertos observan en consenso que los cuestionarios expuestos son suficientes y es aplicable, ya que no manifestaron observación alguna.

Tabla 6

*Juicio de expertos para la validez del instrumento: Motivación docente y gestión Educativa*

<i>Experto</i>	<i>Opinión</i>
Dr. Ulises Córdova García	Se determina suficiencia y aplicación
Dra. Milagritos Rodríguez Rojas	Se determina suficiencia y aplicación
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Se determina suficiencia y aplicación

*Nota:* Certificado de validez (2018)

**Confiabilidad:**

De acuerdo a Ruiz (2002), La confiabilidad es la magnitud instrumento aplicado y sometido a un análisis estadístico obtenga resultados coherentes y consistentes (p. 44).

Tabla 7

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
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

*Nota:* Ruiz (2002) P. 44



Como podemos ver en la tabla 8 se encuentran los valores obtenidos después de someter los datos de cada variable a un análisis estadístico, este análisis se denomina Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se usó tras la aplicación de los instrumentos a un grupo de docentes llamado muestra piloto, Ruiz (2002) señaló que un resultado arriba 0,75, es decir una magnitud alta manifiesta confiabilidad en los instrumentos, a continuación, veremos los resultados obtenidos.

Tabla 8

*Coeficiente de la fiabilidad de las escalas de medición*

	Alpha de Cronbach	n° de ítems
Motivación Docente	,949	25
Gestión Educativa	,951	28

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V20.

Según los resultados de confiabilidad, los Coeficientes de fiabilidad son de ,949 y ,951. En razón a ello se concluye que los cuestionarios tienen una muy alta confiabilidad.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

### **Análisis descriptivo:**

Los resultados numéricos de la investigación deben estar dispuestas, es decir organizadas y presentada de forma gráfica, para lo cual se hará uso de un análisis descriptivo. (Elorza, 2000, p. 31). En la presente tesis se realiza mediante tablas y frecuencias, lo cual posibilitará observar el comportamiento de las variables en forma específica.

## Análisis inferencial

En la tesis la prueba de hipótesis se realiza aplicando la estadística inferencial, en el cual según el tipo de investigación se determina una hipótesis, si los resultados de los datos obtenidos no tienen coherencia con la hipótesis propuesta entonces esta se rechaza (Elorza, 2000, p. 335). Para poder obtener la coherencia se usó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal. Además, las variables son cualitativas o categóricas y es no paramétrica. Los datos presentados después del procesamiento se distribuyen mediante gráficos de columnas y dispersión, los cuales facilitan su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de  $x - y$ .

N: Número de parejas de datos.

Tabla 9

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.9 a 1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 20.

## **2.6 Aspectos éticos**

La información recogida de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 02, a través del instrumento aplicado, serán procesados sin cambios ni alteraciones, lo cual garantiza la transparencia y veracidad de esta investigación.

Para poder realizar la investigación los directivos de las instituciones educativas de los olivos, manifestaron su aprobación para realizar la aplicación de los instrumentos.

Además, se mantuvo: (a) los nombres de las personas encuestados en anonimato; (b) el respeto y consideración y; (c) no hubo prejuizgamiento.

### **III. Resultados**

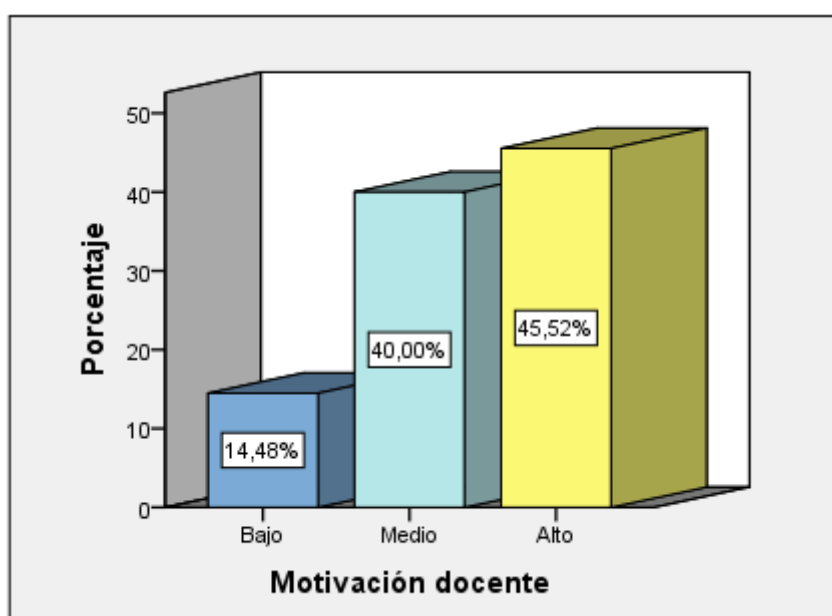
### 3.1. Análisis descriptivo

#### 3.1.1. Descripción de la variable: motivación docente

Tabla 10

*Descripción de los niveles de la variable motivación docente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	14,48
	Medio	58	40,00
	Alto	66	45,52
	Total	145	100,00



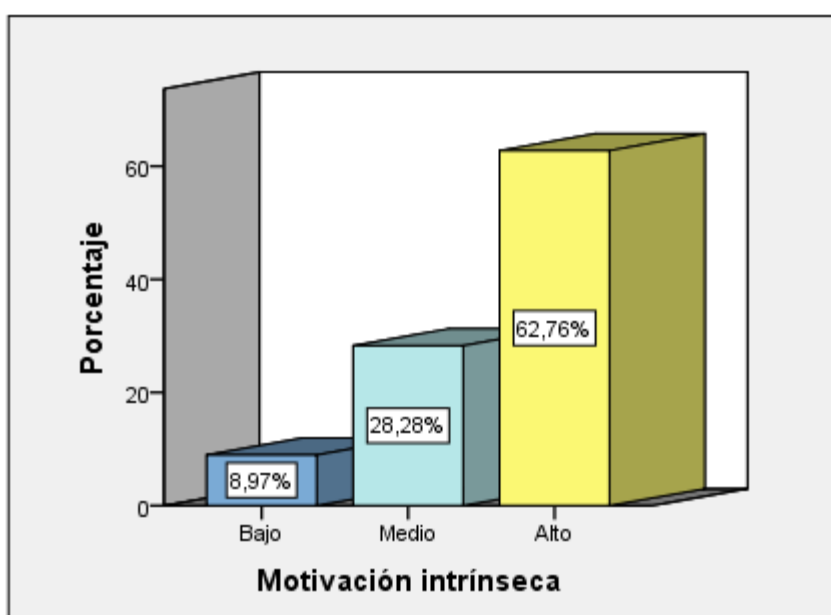
*Figura 1. Resultados descriptivos de la variable motivación docente.*

En la tabla 10 figura 1, se observa en los resultados según percepción de los profesores que los niveles de motivación docente las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 14,48% que corresponde a 21 docentes perciben que el nivel de la motivación es “bajo”; el 40,00% que corresponde a 58 docentes perciben un nivel “medio” y el 45,52% que corresponde a 66 docentes perciben a la motivación docente en un nivel “alto”.

Tabla 11

*Descripción de los niveles de la dimensión motivación intrínseca.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	8,97
	Medio	41	28,28
	Alto	91	62,76
	Total	145	100,00



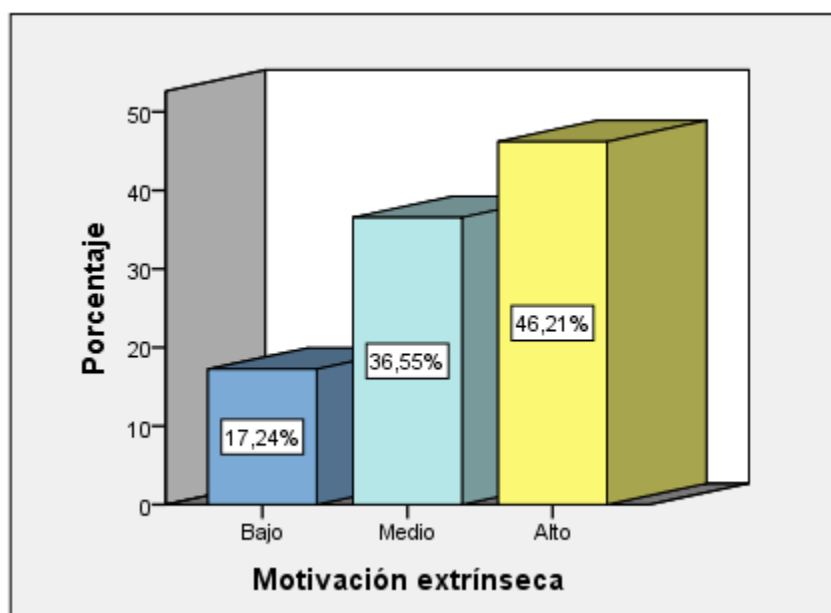
*Figura 2.* Resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca.

En la tabla 11 figura 2, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de motivación intrínseca las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 8,97% que corresponde a 13 docentes perciben que el nivel de la motivación es “bajo”; el 28,28% que corresponde a 41 docentes perciben un nivel “medio” y el 62,76% que corresponde a 91 docentes perciben a la motivación intrínseca en un nivel “alto”.

Tabla 12

*Descripción de los niveles de la dimensión motivación extrínseca.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	17,24
	Medio	53	36,55
	Alto	67	46,21
	Total	145	100,00



*Figura 3.* Resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca.

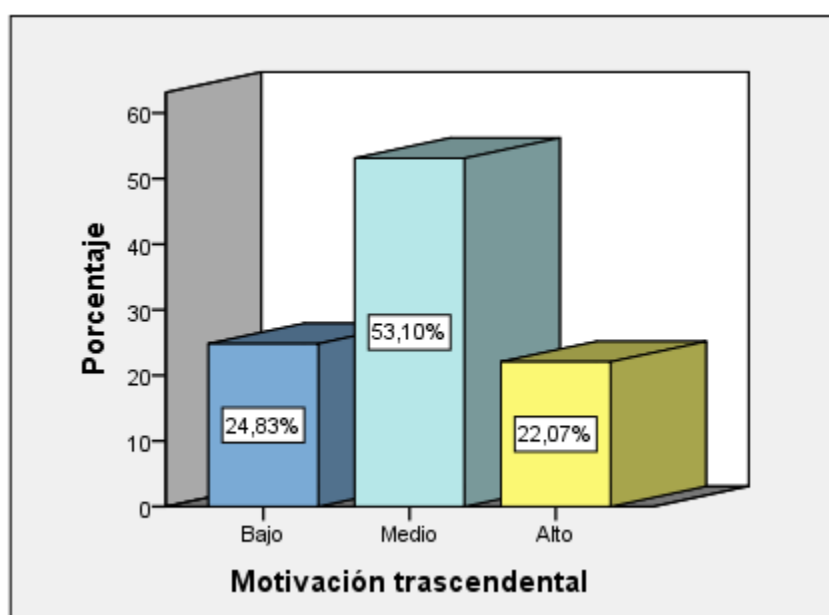
En la tabla 12 figura 3, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de motivación extrínseca las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 17.24% que corresponde a 24 docentes perciben que el nivel de la motivación es “bajo”; el 36.55% que corresponde a 53 docentes perciben un nivel “medio” y el 46,21% que corresponde a 67 docentes perciben a la motivación intrínseca en un nivel “alto”.



Tabla 13

*Descripción de los niveles de la dimensión motivación trascendental.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	36	24,83
	Medio	77	53,10
	Alto	32	22,07
	Total	145	100,00



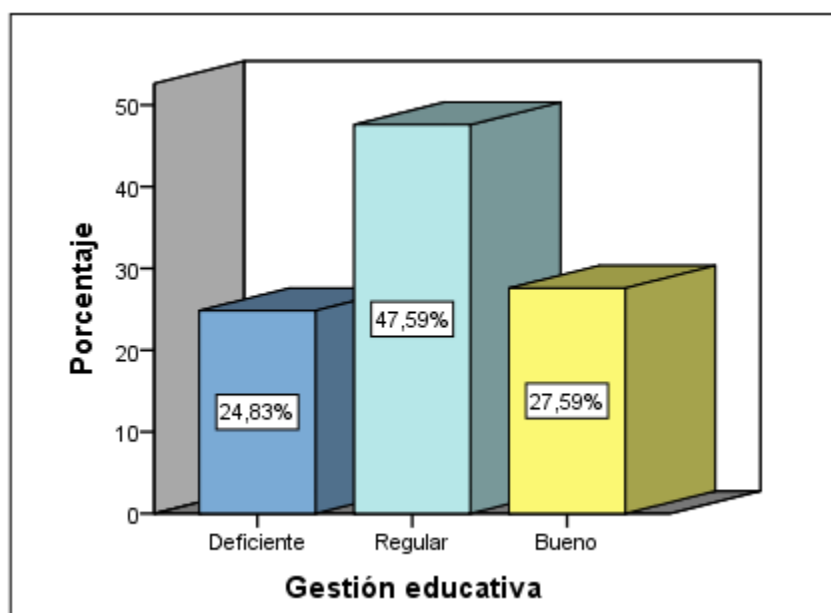
*Figura 4.* Resultados descriptivos de la dimensión motivación trascendental.

En la tabla 13 figura 4, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de motivación trascendental en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 24,83% que corresponde a 36 docentes perciben que el nivel de la motivación trascendental es “bajo”; el 53,10% que corresponde a 77 docentes perciben un nivel “medio” y el 22,07% que corresponde a 32 docentes perciben a la motivación trascendental en un nivel “alto”.

Tabla 14

*Descripción de los niveles de la variable gestión educativa.*

<b>Gestión educativa</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	36	24,83
	Regular	69	47,59
	Bueno	40	27,59
	Total	145	100,0



*Figura 5. Resultados descriptivos de la variable gestión educativa*

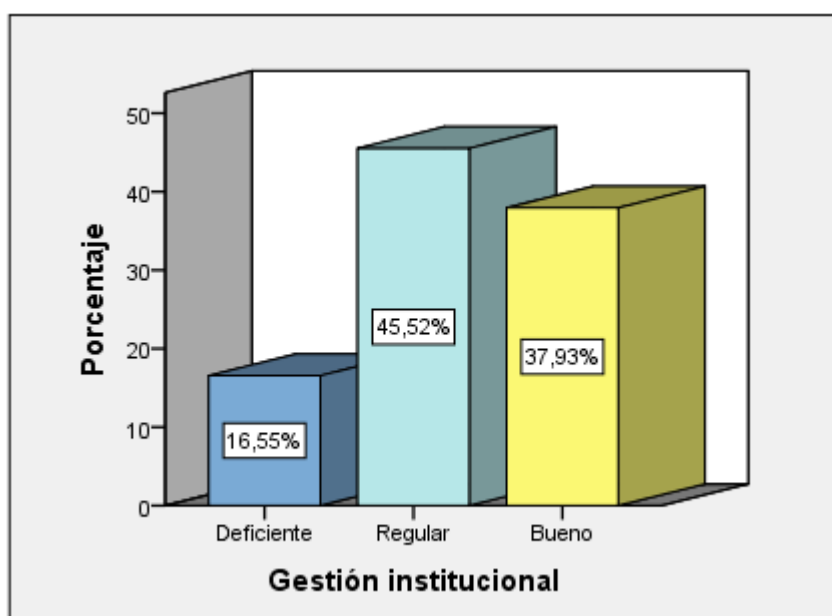
En la tabla 14 figura 5, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de gestión educativa en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 24,83% que corresponde a 36 docentes perciben que el nivel de la gestión educativa es “deficiente”; el 47,59% que corresponde a 69 docentes perciben un nivel “regular” y el 27,59% que corresponde a 40 docentes perciben a la gestión educativa en un nivel “bueno”.

Tabla 15

*Descripción de los niveles de la variable gestión institucional.*

**Gestión institucional**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	16,55
	Regular	66	45,52
	Bueno	55	37,93
	Total	145	100,0



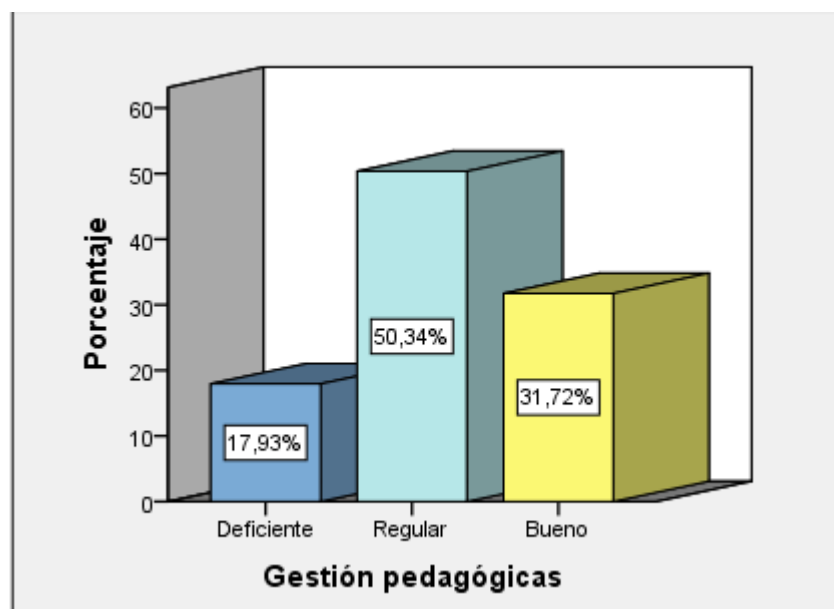
*Figura 6. Resultados descriptivos de la dimensión gestión institucional.*

En la tabla 15 figura 6, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de gestión institucional en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 16,55% que corresponde a 24 docentes perciben que el nivel de la gestión institucional es “deficiente”; el 45,52% que corresponde a 66 docentes perciben un nivel “regular” y el 37,93% que corresponde a 55 docentes perciben a la gestión institucional en un nivel “bueno”.

Tabla 16

*Descripción de los niveles de la dimensión gestión pedagógica.*

<b>Gestión pedagógica</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	26	17,93
	Regular	73	50,34
	Bueno	46	31,72
	Total	145	100,0



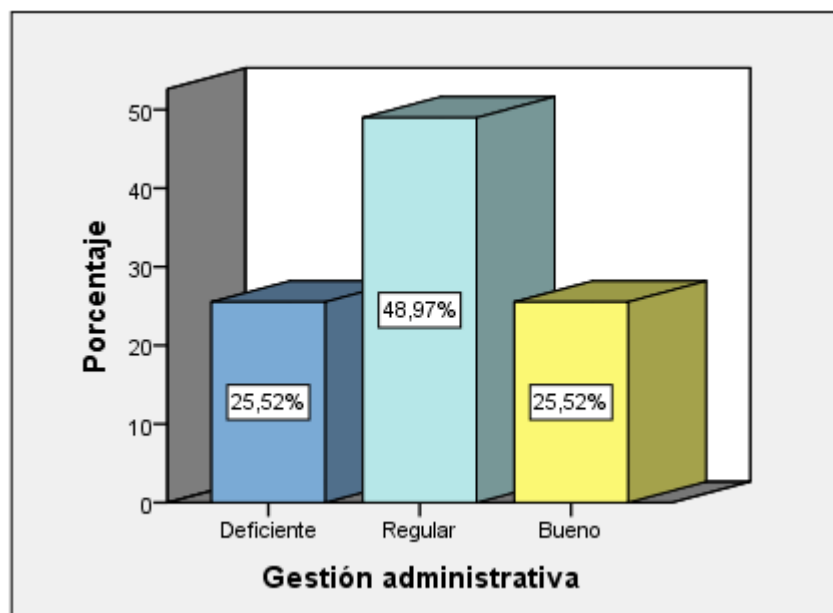
*Figura 7.* Resultados descriptivos de la dimensión gestión pedagógica.

En la tabla 16 figura 7, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de gestión institucional en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 17,93% que corresponde a 26 docentes perciben que el nivel de la gestión institucional es “deficiente”; el 50,34% que corresponde a 73 docentes perciben un nivel “regular” y el 31,72% que corresponde a 46 docentes perciben a la gestión institucional en un nivel “bueno”.

Tabla 17

*Descripción de los niveles de la dimensión gestión administrativa*

<b>Gestión administrativa</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	37	25,52
	Regular	71	48,97
	Bueno	37	25,52
	Total	145	100,0



*Figura 8.* Resultados descriptivos de la dimensión gestión administrativa.

En la tabla 17 figura 8, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de gestión institucional en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 25,52% que corresponde a 37 docentes perciben que el nivel de la gestión institucional es “deficiente”; el 48,97% que corresponde a 71 docentes perciben un nivel “regular” y el 25,52% que corresponde a 37 docentes perciben a la gestión institucional en un nivel “bueno”.

Tabla 18

*Descripción de los niveles de la dimensión gestión comunitaria*

<b>Gestión comunitaria</b>		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	37	25,52
	Regular	74	51,03
	Bueno	34	23,45
	Total	145	100,00

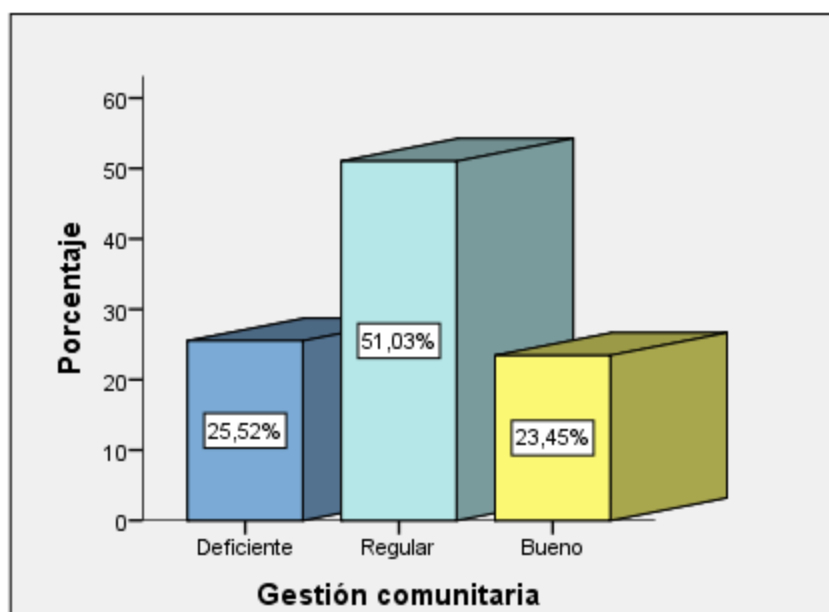


Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión gestión comunitaria.

En la tabla 18 figura 9, se observa en los resultados según percepción de los docentes, que los niveles de gestión institucional en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, al 100% de los encuestados 145; el 25,52% que corresponde a 37 docentes perciben que el nivel de la gestión institucional es “deficiente”; el 51,03% que corresponde a 74 docentes perciben un nivel “regular” y el 23,45% que corresponde a 34 docentes perciben a la gestión institucional en un nivel “bueno”.

### 3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

#### 3.3.1. Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión educativa.

Tabla 19

Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión educativa.

		Gestión educativa				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Motivación docente	Bajo	Recuento	14	6	1	21
		% del total	9,7%	4,1%	0,7%	14,5%
	Medio	Recuento	13	31	14	58
		% del total	9,0%	21,4%	9,7%	40,0%
	Alto	Recuento	9	32	25	66
		% del total	6,2%	22,1%	17,2%	45,5%
Total		Recuento	36	69	40	145
		% del total	24,8%	47,6%	27,6%	100,0%

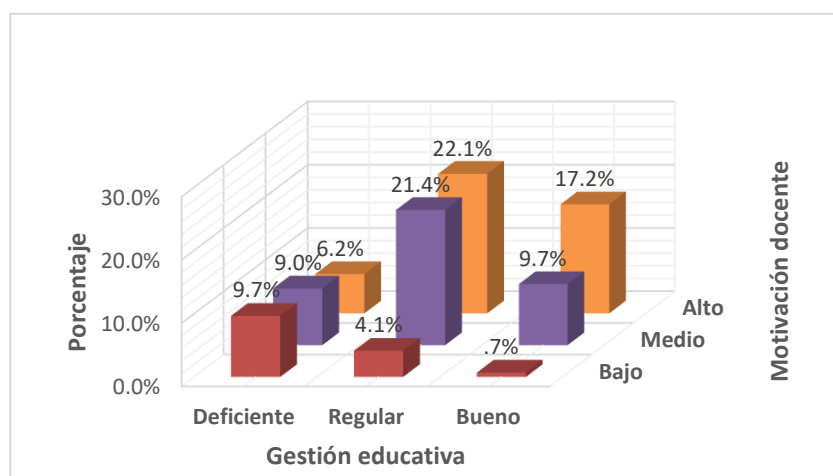


Figura 10. Análisis de contingencia entre el motivación docente y gestión educativa

De acuerdo a la tabla 24 y figura 10, se aprecia que del 100% de encuestados el 21.4% de docentes percibieron a la motivación docente en un nivel medio y a la vez manifiestan que la gestión educativa está en un nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 9.7% perciben que la motivación docente está en un nivel deficiente igual a la gestión educativa. Pero también se observa que el 17.2

% afirma que el nivel de motivación docente es alto y a la vez manifiestan que la gestión educativa tiene el mismo porcentaje y lo ubican en el nivel bueno.

Tabla 20

*Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión institucional.*

		Gestión institucional				
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Motivación docente	Bajo	Recuento	12	8	1	21
		% del total	8,3%	5,5%	0,7%	14,5%
	Medio	Recuento	9	32	17	58
		% del total	6,2%	22,1%	11,7%	40,0%
	Alto	Recuento	3	26	37	66
		% del total	2,1%	17,9%	25,5%	45,5%
Total		Recuento	24	66	55	145
		% del total	16,6%	45,5%	37,9%	100,0%

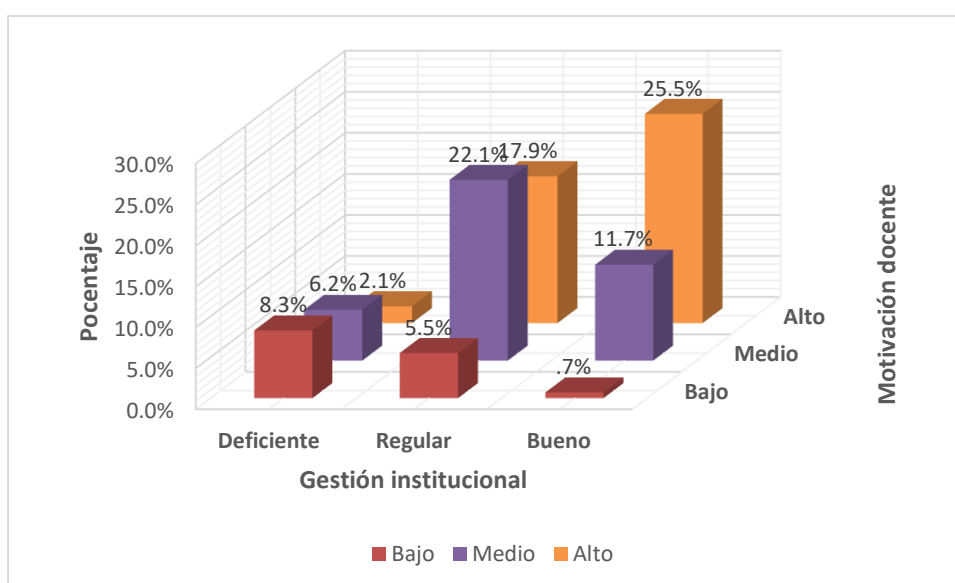


Figura 11. Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión institucional.



De acuerdo a la tabla 25 y figura 11, se aprecia que del 100% de encuestados el 22.1% de docentes percibieron a la motivación docente en un nivel medio y a la vez manifiestan que la gestión institucional está en un nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 8.3% perciben que la motivación docente está en un nivel deficiente igual a la gestión institucional. Pero también se observa que el 25.5 % afirma que el nivel de motivación docente es alto y a la vez manifiestan que la gestión institucional tiene el mismo porcentaje y lo ubican en el nivel bueno.

Tabla 21

*Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión pedagógica.*

		Gestión pedagógica				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Motivación docente	Bajo	Recuento	8	13	0	21
		% del total	5,5%	9,0%	0,0%	14,5%
	Medio	Recuento	9	34	15	58
		% del total	6,2%	23,4%	10,3%	40,0%
	Alto	Recuento	9	26	31	66
		% del total	6,2%	17,9%	21,4%	45,5%
Total		Recuento	26	73	46	145
		% del total	17,9%	50,3%	31,7%	100,0%

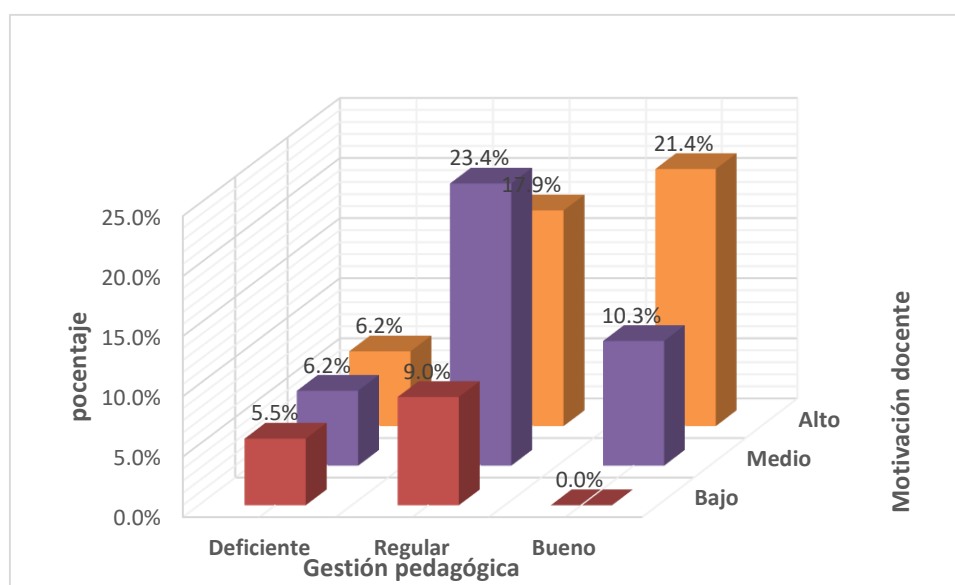


Figura 12. Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión pedagógica.

De acuerdo a la tabla 26 y figura 12, se aprecia que del 100% de encuestados el 23.4% de docentes percibieron a la motivación docente en un nivel medio y a la vez manifiestan que la gestión pedagógica está en un nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 5.5% perciben que la motivación docente está en un nivel deficiente igual a la gestión pedagógica. Pero también se observa que el 21.4 % afirma que el nivel de motivación docente es alto y a la vez manifiestan que la gestión institucional tiene el mismo porcentaje y lo ubican en el nivel bueno.

Tabla 22

*Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión administrativa.*

			Gestión administrativa			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Motivación docente	Bajo	Recuento	13	8	0	21
		% del total	9,0%	5,5%	0,0%	14,5%
	Medio	Recuento	16	30	12	58
		% del total	11,0%	20,7%	8,3%	40,0%
	Alto	Recuento	8	33	25	66
		% del total	5,5%	22,8%	17,2%	45,5%
Total		Recuento	37	71	37	145
		% del total	25,5%	49,0%	25,5%	100,0%

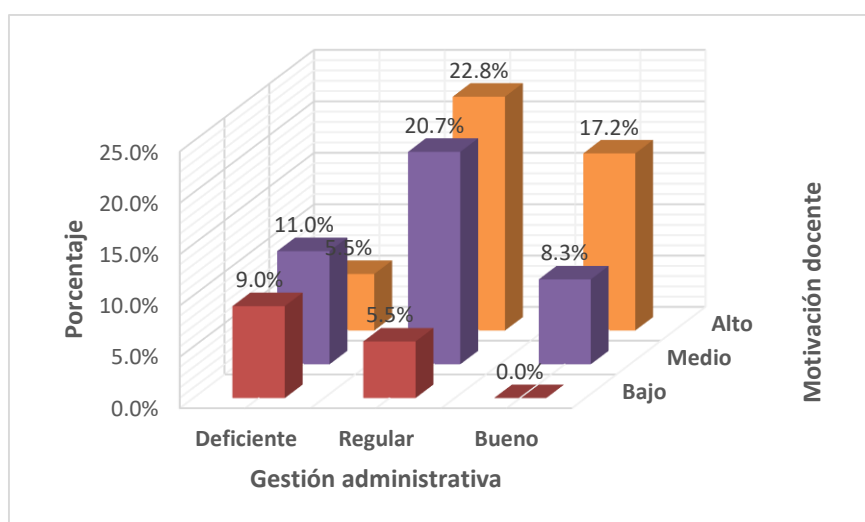


Figura 13. Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión administrativa.

De acuerdo a la tabla 27 y figura 13, se aprecia que del 100% de encuestados el 20.7% de docentes percibieron a la motivación docente en un nivel medio y a la vez manifiestan que la gestión administrativa está en un nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 9.0% perciben que la motivación docente está en un nivel deficiente igual a la gestión institucional. Pero también se observa que el 17.2 % afirma que el nivel de motivación docente es alto y a la vez manifiestan que la gestión administrativa tiene el mismo porcentaje y lo ubican en el nivel bueno.

Tabla 23

*Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión comunitaria.*

		Gestión comunitaria				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Motivación docente	Bajo	Recuento	13	7	1	21
		% del total	9,0%	4,8%	0,7%	14,5%
	Medio	Recuento	11	27	20	58
		% del total	7,6%	18,6%	13,8%	40,0%
	Alto	Recuento	13	40	13	66
		% del total	9,0%	27,6%	9,0%	45,5%
Total	Recuento	37	74	34	145	
	% del total	25,5%	51,0%	23,4%	100,0%	

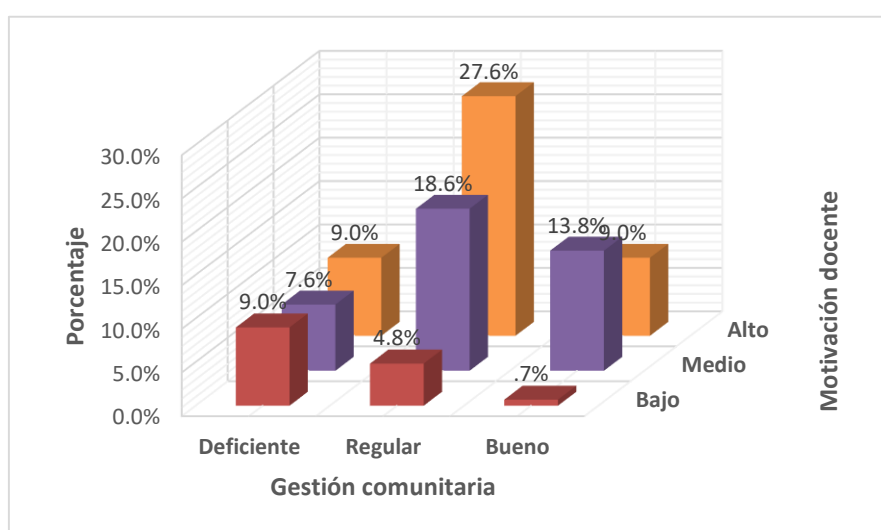


Figura 14. Análisis de contingencia entre motivación docente y gestión comunitaria.

De acuerdo a la tabla 28 y figura 14, se aprecia que del 100% de encuestados el 18.69% de docentes percibieron a la motivación docente se ubica en un nivel medio y a la vez manifiestan que la gestión comunitaria está en un nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 9.0% perciben que la motivación docente está en un nivel deficiente igual a la gestión comunitaria. Pero también se observa que el 9 % afirma que el nivel de motivación docente es alto y a la vez manifiestan que la gestión comunitaria tiene el mismo porcentaje y lo ubican en el nivel bueno.

### 3.3. Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0.05$ ) y para determinar la validez de las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que este estadístico es coherente cuando se trata de determinar la relaciones entre variables cualitativas.

#### 3.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Tabla 24

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión educativa*

			Motivación docente	Gestión educativa
Rho Spearman	de Motivación docente	Coefficiente correlación	de 1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión educativa	Coefficiente correlación	de ,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

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

Como se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho=0.475$ ); y es significativa ( $\text{Sig}=0.000<0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Motivación Docente y Gestión Educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación entre la motivación docente y la gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

$H_a$ : Existe relación entre la motivación docente y la gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Tabla 25

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión institucional.*

			Motivación docente	Gestión institucional
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

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

Como se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva considerable ( $\rho=0.514$ ); y es significativa ( $\text{Sig}=0.000<0.05$ ); por lo cual se

rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Motivación docente y gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la motivación docente y la gestión pedagógica la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación docente y la gestión pedagógica la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Tabla 26

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión pedagógica.*

			Motivación docente	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

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

Como se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho=0.390$ ); y es significativa ( $\text{Sig}=0.000<0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Motivación docente y gestión pedagógica

en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la motivación docente y la gestión administrativa la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación docente y la gestión administrativa la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Tabla 27

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión administrativa.*

			Motivación docente	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

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

Como se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho=0.370$ ); y es significativa ( $\text{Sig}=0.000<0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Motivación docente y gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la

relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

#### Hipótesis específica 4

Ho: Existe relación entre la motivación docente y la gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Ha: Existe relación entre la motivación docente y la gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los olivos 2018.

Tabla 28

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión comunitaria.*

			Motivación docente	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,248**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	145	145
	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	,248**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	145	145

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

Como se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho = 0.248$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.003 < 0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; "Motivación docente y gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018." Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.



## **IV. Discusión**

En el trabajo de investigación titulada “motivación docente y gestión educativa en las instituciones públicas, UGEL 02, los olivos 2018, los resultados obtenidos tienen una relación directa según el procesamiento de información recopilada mediante los cuestionarios utilizados.

Con respecto a la hipótesis general; se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho = 0.475$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Motivación Docente y Gestión Educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018. Estos resultados tienen relación con la investigación de Añez (2012) realizó un estudio titulado: *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una institución de educación superior. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela*. Se tuvo como resultado que los elementos de las características organizacional y los factores motivacionales tienen relación. Se adquirieron correlaciones positivas débiles y moderadas entre los componentes de ambas variables.

Asimismo, concuerda con López (2005) sostuvo que: La motivación, es un conjunto de pasos que encamina el comportamiento humano a la realización de sus metas. Por esto, si deseamos que las organizaciones funcionen con eficiencia debemos encontrar las acciones que motiven al ser humano y promover el cumplimiento de los objetivos trazados. (p.26). Y a su vez sincroniza con Paredes (2012), señaló que las empresas deben generar en las personas una buena motivación para que estas tengan un buen desempeño laboral, para ello deben enfocarse en fomentar una buena cultura y valores organizacionales. (p.25)

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,514 y se demuestra una relación de ambas variables de estudio es positiva considerable por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna, la relación obtenida es directa y significativa es decir que, a mayor motivación docente, mayor gestión institucional. Estos datos

guardan relación con lo investigado por Reyes (2014) efectuó un estudio titulado: *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013*". Tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión institucional y la motivación docente de las instituciones educativas antes mencionadas. El método de estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra quedó conformada por 122 participantes y para recolectar datos se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de tipo de escala de Likert. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman  $p = 0,740$ , ello significa que existe alta relación entre las variables, por lo que la gestión institucional se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2014.

Tomando en cuenta la hipótesis específica 2; los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho = 0.390$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; "Motivación docente y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018." Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018. Estos resultados guardan semejanza con lo investigado Malpartida y Mendoza (2014), realizaron una investigación titulada: *Gestión pedagógica y su relación con la motivación hacia la investigación de los docentes del nivel secundario de la IIEE, de la red n°3 del distrito de chorrillos, Lima, 2014*. Para optar el grado de magister en administración de la educación en la Universidad César Vallejo. La investigación se realizó con una muestra de 144 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables gestión pedagógica y motivación, tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión pedagógica con la motivación hacia la investigación de los docentes. Se demuestra el grado de relación entre las dos variables usando el coeficiente Rho Spearman  $p$

= 0,332, la cual se interpreta como correlación positiva y débil, además  $p = ,031 < .05$ , lo cual determina que sí hay relación significativa entre ambas variables.

Asimismo, también guardan relación con Cantos (2013) realizó un estudio titulado: *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de una institución de educación superior. Universidad de Guayaquil. Ecuador.* Para obtener el grado de maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. El objetivo de esta investigación fue determinar de qué manera incide la motivación como estrategia de aprendizaje, su diseño fue básico no experimental, descriptiva correlacional se usó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se aplicó el instrumento a 155 personas entre estudiante, docentes y directivos, el resultado fue que más del 60% de los encuestados no usan de forma adecuada la motivación como estrategia de aprendizaje.

Con respecto a la hipótesis específica 3; los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva media ( $\rho = 0.370$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; "Motivación docente y gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018." Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018. Estos resultados guardan relación con lo investigado por Fernández (2014) realizó una investigación titulada *La gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014.* Universidad cesar vallejo. Para optar el grado de magister. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014. La metodología fue de tipo no experimental correlacional en el cual la muestra estuvo conformada por 94 docentes y para la colección de datos se utilizó como técnica la encuesta dos cuestionarios graduados en la escala de Likert. Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa en la gestión administrativa y la motivación docente

en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014 lo que demuestra la prueba de Spearman  $\rho = 0,628$  (sig. Bilateral  $0,000 < 0,05$ )

Con respecto a la hipótesis 4; se muestra en los resultados de correlación de Rho de Spearman, se demuestra que la relación entre ambas variables de estudio es positiva débil ( $\rho = 0,248$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0,003 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Motivación docente y gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018, resultados que guardan semejanza con lo explicado por Reeve (2010) mencionó que la motivación se realiza por propia voluntad a beneficio de terceras personas es una “motivación para los demás, en cuanto a la educación está vinculada al cumplimiento de metas institucionales a la vocación de servicio y a la integración con la comunidad.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

De acuerdo al objetivo general y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.475$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación Docente y Gestión Educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

**Segunda:**

De acuerdo al objetivo específico 1 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva considerable ( $\rho = 0.514$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ) entre la “Motivación docente y gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

**Tercera:**

De acuerdo al objetivo específico 2 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.390$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

**Cuarta:**

De acuerdo al objetivo específico 3 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.370$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la

relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

**Quinta:**

De acuerdo al objetivo específico 4 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva débil ( $\rho = 0.248$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.003 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018



## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

En relación a la motivación docente y la gestión educativa, se recomienda a los directivos involucrar a los docentes en los proyectos educativos asimismo realizar talleres con personal especializado para que le brinde a todos los miembros de la comunidad educativa las herramientas que los ayuden a automotivarse, todo ello con el fin de mejorar la gestión educativa.

**Segunda:**

En relación a la motivación docente y la gestión institucional, se recomienda al equipo directivo respetar los horarios y los espacios de trabajo además de involucrar al personal docente en la organización y liderazgo de actividades, también la institución educativa debe manejar estrategias para resolver los conflictos que se presentan entre los docentes.

**tercera:**

En relación a la motivación y la gestión pedagógica, se recomienda al equipo directivo fomentar la motivación a través del reconocimiento en todo el ámbito de la labor docente asimismo promueve las condiciones favorables para el ascenso y la actualización docente, también se recomienda al ministerio, la UGEL y a la institución educativa crear programas y/o cursos, en donde se le pueda orientar al docente al uso de estrategias y recursos metodológicos, en función al logro de metas de los estudiantes. se recomienda al equipo directivo, tomar en cuenta a los docentes para la elaboración de los procesos de planificación curricular, asimismo orienta y monitorea de forma efectiva los procesos de evaluación de los aprendizajes.

**Cuarta:**

En relación a la motivación y la gestión administrativa, se recomienda a los directivos contar con los recursos didácticos necesarios para la realización de las actividades académicas, para ello se debe contar con un departamento de gestión de recursos y un personal que se encargue de controlar el uso de los materiales , también la escuela debe promover la e higiene y seguridad dentro de la institución para ello debe contar las rutas de evacuación en caso de un siniestro por lo cual

debe contar con un del plan de contingencia y un personal idóneo encargado de la limpieza del colegio, Se recomienda en cuanto los recursos financieros, que la institución educativa mensualmente rinda cuentas del dinero ingresado al colegio a través de un balance, además sería ideal que la institución maneje un drive en donde toda la comunidad educativa pueda leer los ingresos y gastos, también se recomienda que el ministerio envíe personal idóneo para que junto al director puedan evaluar y gestionar de forma óptima el uso de los recursos financieros.

**Quinta:**

En relación a la motivación y la gestión comunitaria Se recomienda a la institución educativa realizar alianzas con la posta médica de la comunidad para las campañas de vacunación, el control del niño sano y la lucha contra la anemia, asimismo alianzas con defensa civil, los bomberos y las dependencias policiales, también coordinar con la comunidad la participación en las actividades culturales., como las procesiones o aniversarios.

## **VII. Referencias**

- Aldape, T. (2008) *desarrollo de las competencias docentes*. Amertown International, S.A.
- Alvez, L. (2013). *Motivación, percepciones y expectativas respecto al ejercicio docente en condiciones adversas en España*. España:
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lima, Perú. Edit. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Añez, S. (2012). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* (Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela.). Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Barbosa, M. (2014) *Aprendizaje y métodos de docencia avanzada*. Madrid España
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Shalom.
- Beltrán, A. (2014). *Gestión educativa y los procesos cognitivos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. *Revista Iberoamericana De Educación*, 49(2), 1-11. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Campos D. y Díaz-Ramírez O. (2003). *Motivación Humana*. Recuperado de <http://www.ilustrados.com/publicaciones>
- Cantos, O. (2013). *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora*, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de

- Guayaquil, Ecuador, (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3425>
- Cardemil, A. (2015). *Reforma educativa y estándares de calidad educativa*. Madrid, España: Editorial Graos.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Casassus, J. (2010). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: o la tensión entre los Paradigmas de tipo A y de tipo B*. Paris, Francia: UNESCO <http://www.lie.upn.mx/docs/especializacion/gestion/lec2%20.pdf>
- CENOC (2007) “*Capacitación para organizaciones base*” Paquete audiovisual didáctico, <https://www.mardelplata.gob.ar/documentos/ongs/gestioncenoc.df>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, 9ª. Edición. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría de la administración*, 8ª. Edición. México. McGraw-Hill.
- Delannoy (2011). *La Gestión Educativa como alternativa para la transformación de las Instituciones Educativas*. <http://upnleiny.blogspot.com>
- Del Carpio, J (2015) *Relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo directivo en los docentes de la I.E 2073 Ricardo Bentín del Distrito del Rímac* de la (Tesis de Maestría en ciencias de la Administración) Lima, Perú: universidad Enrique Guzmán y Valle
- DRAE. (2012). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid, España: DRAE.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.
- Mayo, E. (1933) *The human problems o fan industrial civilization*, EEUU

- Fayol, H. (1950) *Administración industrial general*, Sao pablo, Brasil: Atlas
- Fernández, A (2014) *La gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red NO 08 – Callao, 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, M. (2002). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Caracas, Venezuela: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre.
- Gamarra, H. (2014). *Gestión educativa y formación docente*. Lima, Perú: San Marcos.
- Gutiérrez, P (2011). *Motivación intrínseca y motivación extrínseca*. Santiago de Chile: Editorial Zamora.
- Hernández, P. y Sánchez, O. (2003). *Labor técnico- pedagógica e Innovadora del director de la escuela primaria*. Trabajo de grado maestría no publicado, universidad pedagógica nacional, México. Recuperada de <http://biblioteca Ajusco.upn.mx/pdf/19696.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huergo, J. (2003). Documento, “*Los procesos de gestión*” recuperado de: <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>.
- Ibáñez, D. (2016). *Motivación, auto concepto físico, evaluación de las competencias docentes y posibles causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía*, Para optar el título de magister, Andalucía España
- IPEBA. (2014). *Criterios de calidad en el proceso de acreditación*. Lima, Perú: IPEBA.
- La Serna, J (2002). *Evaluando la gestión educativa institucional*. Lima, Perú

- Loera, A. (2003). *Planeación estratégica y política educativa*, Documento de trabajo. México: sep.
- Loera, A. (2007). *Caja de herramientas para colectivos escolares*. Buenas escuelas públicas mexicanas. México: sep
- López, J. (2005). *Gestión en el Tercer Milenio*. *Revista de Ciencias Administrativas*. UNMSM. Vol. 8 N° 15, Lima, Perú
- Malpartida, V y Mendoza, N (2014), *Gestión pedagógica y su relación con la motivación hacia la investigación de los docentes del nivel secundario de la IIEE, de la red n°3 del distrito de chorrillos*, (Tesis para optar el grado de Magister en educación de la Universidad César Vallejo) Lima, Perú.
- Martinez, L. (2012), *Administración educativa*, primera edición Mexico: Red Tercer Milenio.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row.
- Méndez, C. (2009). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa
- Méndez, F. (2003). *Gestión Educativa y Funciones Gerenciales del director*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Rafael María Baralt.
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill.
- Núñez, J., Albo, J. y Navarro, J. (2006). *Validación de la versión española de la escala de Motivación en Educación*. *Psicothema*.
- Paredes, S. (2012). *Satisfacción y motivación*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Derco SAC.
- Pelayo, J. (2010). *Motivación laboral: relaciones en el entorno del trabajo*. Recuperado <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf>
- PEC (2010) *Modelo de gestión educativa estratégica*, módulo 1, DF, México: Servicios editoriales Laura Varela Michel



- Pérez, M (2017) *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*". (Tesis Para optar el grado de magister), universidad Cesar Vallejo Lima, Perú
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Porret Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid, España: Esic
- Pozner, W. (2010). *Gerencia y administración de empresas*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Ramírez, R; Abreu, J. y Badii, M. (2008). *La Motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. International Journal of Good Conscience, 3(1), 143-185
- Rodríguez, J. (2007). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Thomson.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: Mc Graw Hill. Quinta edición
- Rementeria, A. (2008). *Concepto de gestión*. Bolivia: Editorial Universidad Bolivariana. Santiago de Chile.
- Restrepo, G (2010) *El concepto y alcance de la gestión tecnológica, revista de la facultad de ingeniería de la universidad de Antioquía Colombia*, vol. (21) p178-p185 recuperado de:<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ingenieria/article/view/325929/20783236>
- Reyes, J. (2014). *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013* (Tesis para optar el grado de magíster). Universidad Cesar vallejo, Lima Perú.

- Roo, A. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Venezuela. Recuperado de [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=6190](http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6190)
- Tapia, C. (2013). *Administración educativa y estándares de calidad educativa*. Lima: San Marcos.
- Torres, F. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de puno – 2014* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú) Recuperada de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf>
- Unesco. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (1. ed.). Lance Grafico S.A.C.
- Urcola, J.L (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. Esic Editoria
- Yábar (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado, (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad César Vallejo, Lima, Perú*

## **Anexos**

*Anexo 1: Artículo científico*



Motivación docente y gestión educativa en las instituciones  
educativas públicas UGEL 02 los olivos, 2018

**Susan Lizeth Sánchez Rodas**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión educativa, en las instituciones educativas UGEL 02 los olivos, 2018.

La investigación se realizó con una población de 145 docentes, tuvo un diseño no experimental descriptiva correlacional con dos variables, transversal de tipo básica, asimismo se usó el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica la encuesta y el instrumento cuestionario para recopilar la información de las dos variables motivación docente y gestión educativa. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,949 para el cuestionario de motivación docente y 0,951 para el cuestionario de Gestión educativa, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación positiva media entre la motivación docente y la gestión educativa ( $r=0.475$  y  $Sig.=0,000$ ).

Palabras clave: motivación docente y la gestión educativa

## Abstract

The present investigation had like objective: To determine the relation between the educational motivation and the educative management, in the educative institutions UGEL 02 the olives, 2018.

The research was conducted with a population of 145 teachers, had a non-experimental descriptive design correlational with two variables, transversal basic type, also used the hypothetical deductive method. The survey technique and the questionnaire instrument were used to collect the information of the two variables teaching motivation and educational management. The instruments were subjected to the content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.949 for the teacher motivation questionnaire and 0.951 for the questionnaire of Educational management, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was an average positive relationship between teacher motivation and educational management ( $r = 0.475$  and  $Sig = 0.000$ ).

**Key words:** teaching motivation and educational management

## Introducción

Las sociedades se constituyen y desarrollan en base a la interrelación de los seres humanos, una de las fuentes primordiales para el crecimiento y fortalecimiento de las mismas, es la educación y con ella los agentes que intervienen en el proceso educativo, en este sistema, uno de los actores de importancia es el docente, quien es el eje fundamental para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, por tal motivo debemos tener en cuenta los procesos que ocurren dentro del organismo del ser humano, cuáles son sus interés y que cosas los motivan a cumplir sus metas de tal forma podemos entender cómo esta se relaciona con la gestión educativa.

Según Botero (2009), mencionó que en el mundo la gestión educativa tuvo sus inicios en los años sesenta en Estados Unidos, en los setenta en Reino Unido, llega en los ochenta América Latina gracias a la globalización. (p. 20). También Casassus sostuvo que hay tres principales problemáticas en la gestión educativa, el objetivo primordial de la gestión educativa es la formación de seres humanos, no hay una interacción entre el contexto interno y externo de la escuela, y dificultades para ejecutar los planes de acción. Perú la Gestión educativa se ve afectada por la inestabilidad política asimismo por la poca inversión del estado en la educación, lo cual hace que los docentes se vean afectados y no realicen su labor de manera óptima. Asimismo la organización para la educación la ciencia y la cultura (UNESCO, 2011) en el manual de gestión para directores mencionó que la gestión educativa en el Perú tiene muchas falencias, los directores no están preparados para asumir sus cargo, no se fomenta el liderazgo, los docentes no tienen un buen desarrollo profesional lo cual repercute en la formación de los estudiantes (p. 9) Tomando en cuenta las instituciones públicas de la Ugel 02 de los olivos 2018 se observa dificultades en cuanto a la motivación a nivel intrínseca extrínseca y trascendental y en relación a la gestión se han presentado problemas en la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

## Antecedentes del problema

Reyes (2014) efectuó un estudio titulado: *Gestión institucional y motivación*. Tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión institucional y la motivación docente de las instituciones educativas antes mencionadas. El método de estudio fue de tipo descriptivo correlacional. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman  $p = 0,740$ , ello significa que existe alta relación entre las variables,

Cantos (2013) realizó un estudio titulado: *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora*. El objetivo de esta investigación fue determinar de qué manera incide la motivación como estrategia de aprendizaje, su diseño fue básico no experimental, descriptiva correlacional, el resultado fue que más del 60% de los encuestados no usan de forma adecuada la motivación como estrategia de aprendizaje.

Según Reeve (2010), la motivación es un conjunto de procesos los cuales brindan energía y dirección para realizar una acción determinada, se entiende por energía a esa fuerza, intensidad y persistencia de la motivación ya sea para sí mismo o para los demás, así como la dirección se refiere a la finalidad o propósito de la conducta. Los procesos que producen esta energía provienen de diferentes fuentes que se pueden dar dentro del individuo o del ambiente. (p. 220). Según Chiavenato (2011) la motivación es un estímulo que conduce a las personas a una forma de actuar, la cual da origen a una conducta particular. este estímulo puede ser concatenado por un factor externo, es decir que proviene del ambiente que nos rodea o puede ser generado por un estímulo interno es decir de algún proceso mental de la persona. (p 30), también López (2005) sostuvo que: La motivación, es un conjunto de pasos que encamina el comportamiento humano a la realización de sus metas. Por esto, si deseamos que las organizaciones funcionen con eficiencia debemos encontrar las acciones que motiven al ser humano y promover el cumplimiento de los objetivos trazados. (p.26),

Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas señaló: La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales regionales (p.32).

### **Problema**

Se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación docente y gestión educativa en las instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos, 2018?, así mismo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre motivación docente y gestión institucional, pedagógico, administrativo, comunitaria, en las instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos 2018?

### **Objetivo**

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación docente y gestión educativa en las instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos 2018.

### **Método**

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 145 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre la motivación docente: autor, administración individual con una duración aproximada de 20 minutos y la estructura está constituida por 25 ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión educativa: autor administración individual con una duración aproximada de 20 minutos y la estructura está constituida por 28 ítems, la validez de ambos instrumentos se dio mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y usando el

estadístico de alpha de Cronbach se obtuvo que para la variable motivación docente fue de ,949 y para el cuestionario sobre la gestión educativa fue de ,951. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística Rho de Spemann para medir la correlación entre variable. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

## Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en la variable motivación docente 40,00% sostiene que está en un nivel regular, mientras que en la variable compromiso organizacional el mayor porcentaje el 47,59% considera que existe un regular compromiso organizacional

Tabla 1

*Descripción de los niveles de la variable motivación docente.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	14,48
	Medio	58	40,00
	Alto	66	45,52
	Total	145	100,00

Tabla 2

*Descripción de los niveles de la variable gestión educativa.*

### Gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	36	24,83
	Regular	69	47,59
	Bueno	40	27,59
	Total	145	100,0



Los resultados inferenciales indicaron que obteniéndose como coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,475\*\*, interpretándose como una correlación positiva media entre las variables, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre la motivación docente y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018.

Tabla 3

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación y gestión educativa*

		Motivación docente	Gestión educativa
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,475**
		N	,000
Gestión educativa	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,475**
		N	,000

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

### Discusión

Luego del procesamiento de la base de datos y de su respectivo análisis se pudo determinar la relación que existe entre la docente y gestión educativa en las instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018 al observarse que el valor de  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), además de obtenerse un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .475\*\*; por ello la presente investigación presenta semejanzas con la investigación de

Es importante destacar la investigación de Añez (2012), Teniendo como resultado la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se adquirieron correlaciones positivas débiles y moderadas.

Además, la investigación de Reyes (2014) Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman  $p = 0,740$ , ello significa que existe alta relación entre las variables, por lo que la gestión institucional se relaciona significativamente con la motivación de los docentes

Por otro lado, se debe tomar en cuenta la investigación de Malpartida y Mendoza (2014), tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión pedagógica con la motivación hacia la investigación de los docentes. Se demuestra el grado de relación entre las dos variables usando el coeficiente Rho Spearman  $p$

= 0,332, la cual se interpreta como correlación positiva y débil, además  $p = ,031 < .05$ , lo cual determina que sí hay relación significativa entre ambas variables.

Cantos (2013) en su investigación *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora*, el resultado fue que más del 60% de los encuestados no usan de forma adecuada la motivación como estrategia de aprendizaje.

También en la investigación de Fernández (2014), sobre *La gestión administrativa y la motivación docente*, Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa en la gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014 lo que demuestra la prueba de Spearman  $\rho = 0,628$  (sig. Bilateral  $0,000 < 0,05$ ).

Así también en lo investigado por Reeve (2010), mencionó que la motivación se realiza por propia voluntad a beneficio de terceras personas es una “motivación para los demás, en cuanto a la educación está vinculada al cumplimiento de metas institucionales a la vocación de servicio y a la integración con la comunidad.

### **Conclusión**

De acuerdo al objetivo general y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.475$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación Docente y Gestión Educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

De acuerdo al objetivo específico 1 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva considerable ( $\rho = 0.514$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ) entre la “Motivación docente y gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión Institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

De acuerdo al objetivo específico 2 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.390$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

De acuerdo al objetivo específico 3 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva media ( $\rho = 0.370$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de

motivación docente mayor nivel de gestión administrativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018.

De acuerdo al objetivo específico 4 y los resultados estadísticos, se concluye que existe una correlación positiva débil ( $\rho = 0.248$ ); y es significativa ( $\text{Sig} = 0.003 < 0.05$ ); entre la “Motivación docente y gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos 2018.” Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación docente mayor nivel de gestión comunitaria en instituciones educativas públicas, UGEL 02, de los Olivos, 2018

### Referencias

- Añez, S. (2012). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. Revista Iberoamericana de Educación. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Cantos, O. (2013). La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3425>.
- Casassus, J. (2010). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: o la tensión entre los Paradigmas de tipo A y de tipo B*. Paris, Francia: UNESCO <http://www.lie.upn.mx/docs/especializacion/gestion/lec2%20.pdf>
- Fernández, A (2014) La gestión administrativa y la motivación docente en las I.E de la red N0 08 – Callao, 2014. Universidad Cesar Vallejo.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498> Revista de medios y educación.
- Malpartida y Mendoza (2014), Gestión pedagógica y su relación con la motivación hacia la investigación de los docentes del nivel secundario de la IIEE, de la red n°3 del distrito de chorrillos, Lima, 2014.
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México: Mc Graw Hill. Quinta edición
- Reyes, J. (2014). Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013 (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima.
- Unesco. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2. ed.). Lance Grafico S.A.C.

*Anexo 2: Matriz de consistencia*

<b>Título:</b> Motivación docente y gestión educativa en las instituciones públicas, UGEL 2, los olivos 2018							
<b>Autora:</b> Susan Sánchez Rodas							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema general</b>  ¿Cuál es la relación entre la Motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, los olivos 2018?	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación entre y la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02, los olivos 2018.	<b>Hipótesis general</b>  Existe una relación entre la motivación docente y la gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, los olivos 2018.	<b>Variable 1: Motivación docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales.  Automotivación en la labor pedagógica.	<b>1 al 7</b>	siempre (5) casi siempre (4) A veces (3) casi siempre	Alta [7-16] Media [17-26] Baja [27-35]
<b>Problemas específicos</b>  <b>Problema específico 1</b>  ¿Cuál es la relación entre la motivación docente y la gestión Institucional y la en instituciones educativas públicas UGEL 02, los olivos 2018?	<b>Objetivos específicos</b>  <b>Objetivo específico 1</b>  Determinar la relación entre la motivación docente y la gestión institucional en instituciones educativas públicas, UGEL 02, los olivos 2018.	<b>Hipótesis específicas</b>  <b>Hipótesis específica 1</b>  Existe una relación entre la gestión institucional y la motivación docente en instituciones educativas públicas, UGEL 02, los olivos 2018.	Extrínseca	Motivación centrada en premios y castigos.  Reconocimiento institucional.	<b>8 al 15</b>	Nunca (1)  Alta [32-40] Media [20-31] Baja [8-19]	
<b>Problema específico 2</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>  Existe una relación entre la motivación docente y la					



			Gestión pedagógica	<b>Planificación y evaluación Prácticas pedagógicas Desarrollo y actualización docente</b>	18 al 24		Bueno [30-40] Regular [19-29] Deficiente [8-18]
			Gestión administrativa	<b>Recursos institucionales (humanos, económicos, materiales, técnicos, tiempo e higiene) Cumplimiento de las normas y supervisión de funciones</b>	25 al 28		Bueno [25-35] Regular [16-24] Deficiente [7-15]
			Gestión comunitaria	<b>Relación de la institución y los padres de familia Relación de la institución con la comunidad</b>			Bueno [16-20] Regular [10-15] Deficiente [4-9]

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 145 docentes de la UGEL 02, los olivos 2018</p>	<p><b>Variable 1:</b> Motivación docente</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Obdulio Ruiz Palacios</p> <p><b>Año:</b> 2010</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en su respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Gestión educativa</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> UNESCO</p> <p><b>Año:</b> 2011</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en su respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se elaborará gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Como las variables son cualitativas se aplicará el Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2-1)}$ <p>Asi mismo se elaborarán tablas de consistencia</p>

		<b>Forma de Administración:</b> Directa	
--	--	---	--



*Anexo 3; Instrumentos*

**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE**

**PERSONAL DOCENTE**

**Presentación:**

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Motivación Docente.

Entendiendo a la motivación como la fuerza que actúa sobre un individuo en su interior, y producen que se comporte de un modo determinado, dirigida hacia las metas, convenidas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “La motivación docente y Gestión educativa en las instituciones educativas públicas, del Distrito de los Olivos 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizado únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

**Indicaciones:**

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: INTRÍNSECA</b>					
	<b>INDICADOR: Participación voluntaria en actividades institucionales</b>	1	2	3	4	5
01	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.					
	<b>INDICADOR: Automotivación en la labor pedagógica</b>	1	2	3	4	5
02	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.					

03	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.					
04	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.					
05	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.					
06	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.					
07	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.					
	<b>DIMENSIÓN 2: EXTRÍNSECA</b>					
	<b>INDICADOR: Motivación centrada en premios y castigos.</b>	1	2	3	4	5
08	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.					
09	El sueldo de los docentes está acorde a la labores que desempeña.					
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.					
	<b>INDICADOR: Reconocimiento institucional.</b>	1	2	3	4	5
11	La institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.					
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.					
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.					
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.					

15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.					
	<b>DIMENSIÓN: TRASCENDENTAL</b>	<b>Valoración</b>				
	<b>INDICADOR: Búsqueda de metas institucionales</b>	1	2	3	4	5
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.					
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.					
18	Los docentes conservan y promueven las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la institución educativa.					
	<b>INDICADOR: Vocación de servicio institucional</b>	1	2	3	4	5
19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.					
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.					
	<b>INDICADOR: Búsqueda de la integración interpersonal</b>	1	2	3	4	5
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.					
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.					
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.					
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.					
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.					

## CUESTIONARIO SOBRE *GESTIÓN EDUCATIVA*

### *PERSONAL DOCENTE*

#### **Presentación:**

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión educativa de la institución educativa.

Entendiendo como Gestión educativa a un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales regionales.

La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “ La motivación docente y Gestión educativa en las instituciones educativas públicas, del Distrito de los Olivos 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizado únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

#### **Indicaciones:**

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

N <sup>a</sup>	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL				
		1	2	3	4	5
	<b>INDICADOR: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURAS EDUCATIVAS</b>					
01	En la institución educativa se demuestra un alto nivel de organización en la realización de sus actividades internas y externas.					
02	En la institución educativa se siguen los lineamientos establecidos del Ministerio y la UGEL.					

03	En la institución educativa se promueve el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
04	En la institución educativa se respetan los horarios y espacios de trabajo.					
	<b>INDICADOR: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	1	2	3	4	5
05	En la institución educativa se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
06	En la institución educativa se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
	<b>INDICADOR: POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b>	1	2	3	4	5
07	En la institución educativa se cumple lo establecido en el manual de organización de funciones (MOF).					
08	En la institución educativa se encuentran establecidos la visión y misión de la escuela.					
09	En la institución educativa se encuentran establecidos los valores de la escuela.					
Nº	<b>DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN</b>	1	2	3	4	5
10	En la institución educativa se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.					
11	En la institución educativa el cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.					
12	En la institución educativa se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.					

13	En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.					
	<b>INDICADOR: PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS</b>	1	2	3	4	5
14	En la Institución educativa se acompaña al docente en el uso y la elaboración de los materiales didácticos.					
15	En la institución educativa se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.					
16	En la Institución educativa se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas necesidades específicas de sus estudiantes.					
	<b>INDICADOR: DESARROLLO Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE</b>	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.					
Nº	<b>DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: RECURSOS INSTITUCIONALES (HUMANOS, ECONÓMICOS, MATERIALES, TÉCNICOS, TIEMPO E HIGIENE)</b>	1	2	3	4	5
18	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.					
19	En la institución educativa se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.					
20	En la institución educativa dirige al equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
21	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.					
22	En la institución educativa se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.					

	<b>INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y SUPERVISIÓN DE FUNCIONES</b>	1	2	3	4	5
23	En la institución educativa se supervisa el uso adecuado libro o registro de control de asistencia.					
24	En la institución educativa se cumplen las normas establecidas en consenso.					
Nº	<b>DIMENSIÓN: COMUNITARIA</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: RELACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LOS PADRES DE FAMILIA</b>	1	2	3	4	5
25	En la institución educativa se promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela.					
26	En la institución educativa existe una comunicación con los padres de familia haciéndolos participe en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.					
	<b>INDICADOR: RELACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON LA COMUNIDAD</b>	1	2	3	4	5
27	En la institución educativa se realizan alianzas estratégicas con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela.					
28	La institución educativa participa en las actividades culturales de la comunidad.					



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia'		Relevancia'		Claridad'		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN INTRINSECA</b>								
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EXTRINSECA</b>								
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	El sueldo de los docentes está acorde a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	La institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN TRASCENDENTAL</b>								
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa conserva y promueve las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la I.E.	✓		✓		✓		

19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO DNI: 75601051

Especialidad del validador: GERENCIA DE LA EDUCACION

...del... de... del 2015

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

Dr. Saavedra Segundo  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	En la institución educativa se demuestra un alto nivel de organización en la realización de sus actividades internas y externas.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se siguen los lineamientos establecidos del Ministerio y la UGEL.	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa se promueve el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa se respetan los horarios y espacios de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
6	En la institución educativa se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple lo establecido en el manual de organización de funciones (MOF).	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa se encuentran establecidos la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
9	En la institución educativa se encuentran establecidos los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>								
10	En la institución educativa se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se acompaña al docente en el uso y la elaboración de los materiales didácticos.	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se promueve una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas necesidades específicas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa se gestionan oportunidades de formación continua para los docentes.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	✓		✓		✓		
19	En la institución educativa se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	✓		✓		✓		
20	En la institución educativa dirige al equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
21	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		
22	En la institución educativa se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		
23	En la institución educativa se supervisa el uso adecuado libro o registro de control de asistencia.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa se cumplen las normas establecidas en consenso.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>								
25	En la institución educativa se promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela.	✓		✓		✓		
26	En la institución educativa existe una comunicación con los padres de familia haciéndolos participe en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	En la institución educativa se realizan alianzas estratégicas con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela.	✓		✓		✓		
28	La institución educativa participa en las actividades culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador: **Dr Mg: PÉREZ SAAVEDRA Segundo**    DNI: **75601234**

 Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

...12...de...11...del 2015

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*Dr. Segundo*  
**Firma del Experto Informante.**  
 Pérez Saavedra Segundo  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN INTRINSECA</b>								
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EXTRINSECA</b>								
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	El sueldo de los docentes está acorde a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	La institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN TRASCENDENTAL</b>								
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa conserva y promueve las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la I.E.	✓		✓		✓		

19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Rodriguez Rojas Melguito Honor DNI: 21069112

 Especialidad del validador: Psicología Educativa y Tutorial

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>b</sup>		Claridad <sup>c</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	En la institución educativa se demuestra un alto nivel de organización en la realización de sus actividades internas y externas.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se siguen los lineamientos establecidos del Ministerio y la UGEL.	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa se promueve el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa se respetan los horarios y espacios de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
6	En la institución educativa se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple lo establecido en el manual de organización de funciones (MOF).	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa se encuentran establecidos la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
9	En la institución educativa se encuentran establecidos los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>								
10	En la institución educativa se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se acompaña al docente en el uso y la elaboración de los materiales didácticos.	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas y necesidades específicas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA</b>										
18	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	✓		✓		✓		✓		
19	En la institución educativa se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	✓		✓		✓		✓		
20	En la institución educativa dirige al equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓		
21	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		✓		
22	En la institución educativa se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		✓		
23	En la institución educativa se supervisa el uso adecuado libro o registro de control de asistencia.	✓		✓		✓		✓		
24	En la institución educativa se cumplen las normas establecidas en consenso.	✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>										
25	En la institución educativa se promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela.	✓		✓		✓		✓		
26	En la institución educativa existe una comunicación con los padres de familia haciéndolos participe en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		✓		
27	En la institución educativa se realizan alianzas estratégicas con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela.	✓		✓		✓		✓		
28	La institución educativa participa en las actividades culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ A ]  Aplicable después de corregir [ B ]  No aplicable [ C ]

 Apellidos y nombres del juez validador: *Rodríguez Rojas, Helodoro Lora* DNI: *21069112*

 Especialidad del validador: *Psicología Educativa y Tutoría*

.....de.....del 20.....

<sup>a</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>b</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>c</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EXTRÍNSECA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	El sueldo de los docentes está acorde a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las fallas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	La institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN TRASCENDENTAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa conserva y promueve las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la I.E.	✓		✓		✓		

19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

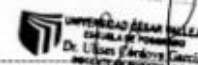
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Córdova García Ulises DNI: 066 58 910

 Especialidad del validador: Metodología de la investigación

<sup>a</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>a</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>a</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

el... de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1	En la institución educativa se demuestra un alto nivel de organización en la realización de sus actividades internas y externas.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se siguen los lineamientos establecidos del Ministerio y la UGEL.	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa se promueve el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa se respetan los horarios y espacios de trabajo.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
6	En la institución educativa se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple lo establecido en el manual de organización de funciones (MOF).	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa se encuentran establecidos la visión y misión de la escuela.	✓		✓		✓		
9	En la institución educativa se encuentran establecidos los valores de la escuela.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>								
10	En la institución educativa se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se acompaña al docente en el uso y la elaboración de los materiales didácticos.	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa se promueve una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas necesidades específicas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
18	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros.	✓		✓		✓		
19	En la institución educativa se implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	✓		✓		✓		
20	En la institución educativa dirige al equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
21	En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	✓		✓		✓		
22	En la institución educativa se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes.	✓		✓		✓		
23	En la institución educativa se supervisa el uso adecuado libro o registro de control de asistencia.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa se cumplen las normas establecidas en consenso.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMUNITARIA</b>								
25	En la institución educativa se promueve la participación de los padres de familia en compromiso con la educación de sus hijos en la escuela.	✓		✓		✓		
26	En la institución educativa existe una comunicación con los padres de familia haciéndolos participe en la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	En la institución educativa se realizan alianzas estratégicas con organizaciones civiles en mejora de la calidad educativa de la escuela.	✓		✓		✓		
28	La institución educativa participa en las actividades culturales de la comunidad.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información brindada

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

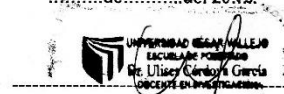
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Córdova García Ulises    DNI: 06658910

 Especialidad del validador: Metodología de la investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5; Permiso de la institución educativa donde se aplicó el estudio



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

SEÑOR

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE

Presente.

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas la aplicación de los instrumentos de evaluación de la investigación titulada "Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos, 2018" lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Elizabeth Ramos Espinoza*  
Elizabeth Ramos Espinoza  
Lic 040 79488



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

#### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE

Presente.

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas la aplicación de los instrumentos de evaluación de la investigación titulada "Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos, 2018" lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente,

Directora:

  
  
Lic. MERY FELIX NAUPARI  
DIRECTORA



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

SEÑOR

DR. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE

Presente.

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Susan Lizeth Sanchez Rodas la aplicación de los instrumentos de evaluación de la investigación titulada “Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02 los olivos, 2018” lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente,



LIC. FAVIAN LA MADRID ROJAS  
DIRECTOR  
I.E.P. "ENRIQUE MILLA OCHOA"

Director:



## Anexo 6: Base de datos

2	Motivación intrínseca										Motivación extrínseca								Motivación trascendente											
3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	V1	D1	D2	D3	
4	1	3	4	5	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	5	3	3	3	4	5	3	3	3	1	5	73	31	18	24	
5	2	3	4	5	3	4	5	4	3	1	3	2	1	1	2	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	83	35	23	25	
6	3	2	3	5	3	4	4	4	3	1	3	2	1	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	74	32	20	22
7	4	2	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	68	29	18	21
8	5	2	3	5	3	4	4	3	3	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	70	31	18	21
9	6	2	4	4	3	4	5	3	3	1	3	2	1	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	74	32	19	23
10	7	2	4	3	3	4	5	3	4	1	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	74	32	19	23
11	8	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	71	30	20	21
12	9	2	4	5	3	4	4	3	4	1	2	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	69	32	18	19
13	10	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	2	1	1	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	1	5	71	29	20	22
14	11	2	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	1	2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	71	29	20	22
15	12	3	3	4	3	3	5	4	3	2	1	2	1	1	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	73	31	21	21
16	13	2	3	5	2	3	4	3	3	2	1	2	1	1	1	5	4	3	3	3	3	4	2	3	1	4	68	28	20	20
17	14	2	3	4	3	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	61	27	17	17	
18	15	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	2	4	1	3	66	29	17	20
19	16	3	3	4	3	3	5	4	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	70	32	18	20
20	17	2	4	5	2	3	3	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	69	30	16	23
21	18	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	65	29	16	20
22	19	3	4	4	2	3	5	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	70	31	17	22
23	20	2	3	5	2	3	4	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	68	29	18	21
24	21	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	66	27	17	22
25	22	2	3	4	3	3	5	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	68	30	17	21
26	23	3	2	5	3	3	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	67	31	16	20	
27	24	3	2	5	3	3	3	4	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	65	30	16	19
28	25	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	65	28	17	20
29	26	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	1	1	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	64	27	17	20
30	27	3	2	3	3	2	4	4	3	1	3	1	1	1	2	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	69	28	18	23
31	28	3	2	4	3	2	3	4	3	1	3	1	1	1	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	69	28	18	23
32	29	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	72	29	18	25
33	30	3	3	4	3	2	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	70	28	19	23
34	31	3	3	5	3	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	70	30	19	21
35	32	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	65	27	18	20
36	33	2	2	3	2	3	3	4	3	1	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	62	25	18	19
37	34	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	61	24	16	21
38	35	2	2	4	2	3	4	3	3	1	3	1	1	1	1	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	67	27	16	24
39	36	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	70	28	18	24
40	37	2	2	3	2	3	4	4	3	1	3	1	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	67	27	17	23
41	38	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	65	26	16	23
42	39	2	2	5	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	4	64	27	17	20
43	40	3	2	4	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	61	25	17	19
44	41	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	60	24	17	19
45	42	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	60	24	17	19
46	43	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	63	25	19	19
47	44	3	2	4	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	63	25	18	20
48	45	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	65	24	18	23
49	46	3	2	5	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	69	26	18	25
50	47	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	66	25	18	23
51	48	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	66	25	16	25
52	49	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	67	27	19	21
53	50	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	67	25	18	24
54	51	2	2	3	2	2	3	4	3	1	1	2	2	1	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	63	23	19	21
55	52	2	2	4	2	3	3	4	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	65	24	17	24	
56	53	2	2	4	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	60	24	16	20
57	54	3	2	4	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	63	25	15	23
58	55	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	61	24	16	21
59	56	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	63	23	17	23
60	57	3	3	5	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	65	26	17	22

61	58	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	64	25	17	22			
62	59	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	65	25	18	22		
63	60	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	64	25	17	22		
64	61	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	61	24	16	21		
65	62	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	62	24	16	22	
66	63	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	62	24	16	22	
67	64	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	64	25	18	21	
68	65	3	3	5	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	63	26	15	22		
69	66	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	65	25	18	22		
70	67	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	61	24	16	21	
71	68	4	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	60	24	14	22		
72	69	4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	66	27	16	23	
73	70	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	4	2	4	3	3	65	27	15	23	
74	71	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	63	25	14	24	
75	72	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	65	27	16	22	
76	73	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61	25	16	20	
77	74	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	61	24	17	20	
78	75	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	25	15	20	
79	76	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	24	16	20	
80	77	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	24	16	20	
81	78	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59	23	16	20	
82	79	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	60	23	16	21	
83	80	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	61	24	16	21	
84	81	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	61	24	16	21	
85	82	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	61	23	16	22	
86	83	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	63	23	17	23	
87	84	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	61	23	15	23	
88	85	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	63	24	17	22	
89	86	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	62	24	16	22	
90	87	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	59	23	16	20	
91	88	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	59	23	17	19	
92	89	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	57	24	14	19	
93	90	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	65	24	16	25	
94	91	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	56	21	14	21	
95	92	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	56	20	15	21	
96	93	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	4	3	55	19	15	21	
97	94	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	53	19	15	19	
98	95	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	52	19	14	19	
99	96	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	56	21	15	20	
100	97	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55	21	14	20	
101	98	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	61	21	16	24	
102	99	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	2	3	61	24	15	22	
103	100	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4	3	4	4	2	4	2	3	61	23	16	22	
104	101	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	59	23	16	20	
105	102	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	59	23	15	21
106	103	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	2	4	3	4	60	23	14	23	
107	104	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	58	22	14	22	
108	105	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	58	22	14	22
109	106	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	58	23	14	21	
110	107	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	64	22	18	24	
111	108	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3	4	2	3	3	4	59	21	15	23	
112	109	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3	4	2	3	3	4	61	23	15	23	
113	110	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3	4	2	3	3	4	59	21	15	23	
114	111	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	4	3	4	2	3	3	3	57	21	14	22	
115	112	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	56	21	15	20	
116	113	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	58	23	15	20	
117	114	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	60	23	17	20	
118	115	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	62	23	18	21	
119	116	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	3	3	4	2	4	2	62	25	16	21	
120	117	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	2	4	62	24	15	23	
121	118	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	4	3	4	2	4	2	3	63	26	15	22	

120	117	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	2	4	62	24	15	23
121	118	4	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	4	3	4	2	4	2	3	63	26	15	22
122	119	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	59	24	13	22
123	120	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	62	23	17	22
124	121	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	59	21	15	23	
125	122	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	62	21	18	23
126	123	4	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	4	3	3	4	3	2	4	2	4	61	23	16	22
127	124	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	2	3	2	3	62	26	15	21
128	125	4	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	3	3	4	4	2	4	2	3	61	25	14	22
129	126	4	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	62	24	17	21
130	127	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	4	3	4	3	3	2	4	3	3	61	24	15	22
131	128	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	56	21	13	22
132	129	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	3	2	4	3	4	59	22	13	24
133	130	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	55	20	13	22
134	131	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	59	23	14	22
135	132	4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	64	24	17	23
136	133	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	63	23	16	24
137	134	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	66	24	18	24
138	135	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	4	4	3	4	4	2	3	3	4	68	28	17	23
139	136	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	63	25	16	22
140	137	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	62	23	17	22
141	138	4	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	59	22	15	22
142	139	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	58	21	14	23	
143	140	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4	65	26	15	24
144	141	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	66	25	17	24
145	142	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63	24	16	23
146	143	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	63	25	16	22
147	144	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	4	4	4	4	2	4	3	3	63	23	16	24
148	145	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	63	25	17	21
149																														



Motivación Docente

Gestión Educativa





61	58	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	86	31	26	17	12		
62	59	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	84	31	24	18	11		
63	60	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	81	29	23	18	11		
64	61	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	78	27	23	17	11		
65	62	2	3	3	3	5	2	2	5	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	80	28	24	15	13		
66	63	2	3	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	4	2	79	30	23	14	12		
67	64	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	1	3	1	1	2	3	2	2	4	4	2	74	26	23	13	12		
68	65	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	1	3	2	1	2	4	2	3	3	4	2	80	31	22	15	12		
69	66	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	77	27	23	16	11		
70	67	4	5	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	3	82	30	23	16	13		
71	68	3	3	4	3	3	4	4	5	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	82	33	23	15	11		
72	69	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	82	28	24	17	13		
73	70	3	4	4	3	3	3	2	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	77	30	22	13	12	
74	71	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	1	2	3	4	2	2	4	3	3	81	28	24	17	12		
75	72	3	4	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	81	30	23	16	12		
76	73	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	3	4	3	2	3	3	3	83	30	25	17	11		
77	74	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2	74	27	20	16	11		
78	75	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	4	3	3	74	27	20	15	12		
79	76	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	75	27	20	15	13		
80	77	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	73	27	20	15	11		
81	78	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	75	27	20	15	13		
82	79	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	4	4	3	76	28	22	13	13		
83	80	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	76	26	27	13	10	
84	81	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	81	27	27	16	11		
85	82	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	73	26	21	16	10		
86	83	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	83	31	24	17	11		
87	84	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	81	29	22	19	11		
88	85	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	82	29	25	17	11		
89	86	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	79	27	22	17	13		
90	87	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	4	2	76	28	22	14	12	
91	88	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	73	27	22	14	10		
92	89	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	78	29	22	16	11		
93	90	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	76	27	23	16	10		
94	91	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	81	30	24	16	11
95	92	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	79	28	24	17	10		
96	93	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	79	29	25	14	11	
97	94	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	79	28	24	16	11		
98	95	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	81	27	26	16	12		
99	96	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	78	29	22	16	11	
100	97	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	69	27	21	10	11		
101	98	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	97	37	29	19	12		
102	99	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	4	4	2	78	30	22	14	12		
103	100	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	4	2	78	30	22	14	12		
104	101	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	75	30	22	13	10		
105	102	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	80	30	22	15	13		
106	103	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	1	1	3	2	3	3	4	4	2	80	30	23	14	13		
107	104	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	1	1	3	2	2	2	4	3	3	80	31	23	14	12		
108	105	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	84	30	24	17	13		
109	106	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	85	29	26	16	14		
110	107	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	83	30	24	17	12		
111	108	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	81	28	23	17	13		
112	109	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	81	29	23	16	13		
113	110	4	5	3	3	5	2	2	5	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	83	32	24	15	12		
114	111	3	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	82	33	23	14	12		
115	112	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	77	29	23	13	12			
116	113	4	3	3																																

119	116	2	3	4	3	3	4	4	5	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	2	4	4	2	2	81	32	23	14	12	
120	117	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	1	3	3	2	3	4	2	2	76	26	24	15	11	
121	118	3	4	4	3	3	3	2	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	76	30	22	13	11	
122	119	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	81	28	24	16	13	
123	120	4	5	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	81	32	23	15	11	
124	121	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	3	3	82	29	25	15	13	
125	122	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	4	2	2	72	27	20	14	11	
126	123	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	3	3	76	27	20	16	13	
127	124	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	4	3	2	2	72	27	20	14	11	
128	125	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	75	27	20	16	12	
129	126	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	71	27	20	14	10	
130	127	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	70	27	21	9	13	
131	128	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	96	37	29	18	12	
132	129	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	78	30	22	14	12	
133	130	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	2	2	79	30	22	15	12	
134	131	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	4	4	3	3	79	30	22	13	14	
135	132	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	77	30	22	15	10	
136	133	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	78	30	23	13	12	
137	134	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	80	31	23	16	10	
138	135	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	85	30	24	18	13	
139	136	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	4	4	3	85	29	26	16	14	
140	137	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	83	30	24	17	12	
141	138	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	81	28	23	17	13	
142	139	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	81	29	23	16	13	
143	140	4	5	3	3	5	2	2	5	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	83	32	24	15	12	
144	141	3	5	3	3	5	4	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	82	33	23	14	12	
145	142	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	77	29	23	13	12	
146	143	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	1	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	81	31	22	16	12	
147	144	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	77	25	23	16	13	
148	145	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	4	2	75	26	23	15	11	
149																																			



Motivación Docente

Gestión Educativa



Listo

## Anexo 7: Prints de resultados

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
Log  
Análisis de fiabilidad  
Título  
Notas  
Conjunto de datos  
Escala: TODAS LAS VARIABLES  
Título  
Resumen de Estadísticos

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

		N de elementos
Alfa de Cronbach		25

IBM SPSS Statistics Processor está listo

\*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado  
Log  
Análisis de fiabilidad  
Título  
Notas  
Conjunto de datos  
Escala: TODAS LAS VARIABLES  
Título  
Resumen de Estadísticos

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

		N de elementos
Alfa de Cronbach		28

IBM SPSS Statistics Processor está listo

\*motivación y gestión 29 NOV.spv [Documento] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

NONPAR CORR  
/VARIABLES=V1 V2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación docente	Gestión educativa
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	1.000	.475**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	145	145
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	.475**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	145	145

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=V1 d1v2 d2v2 d3v2 d4v2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo

\*motivación y gestión 29 NOV.spv [Documento] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación docente	Gestión institucional
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	1.000	.514**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	145	145
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	.514**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	145	145

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=V1 d2v2  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

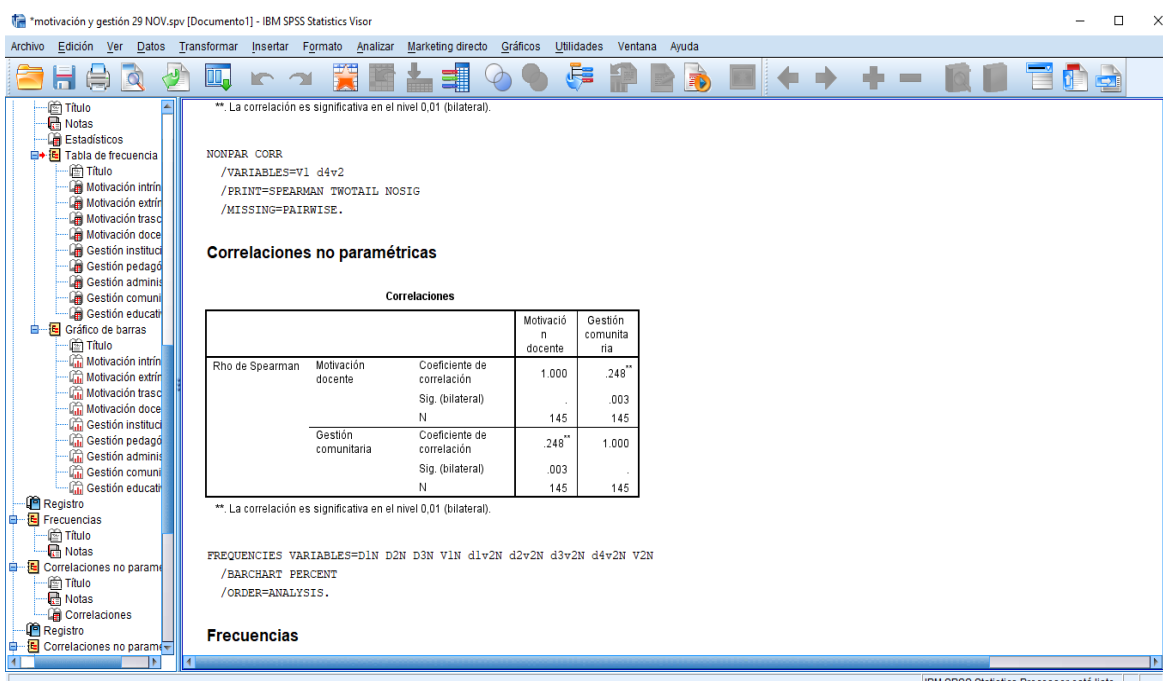
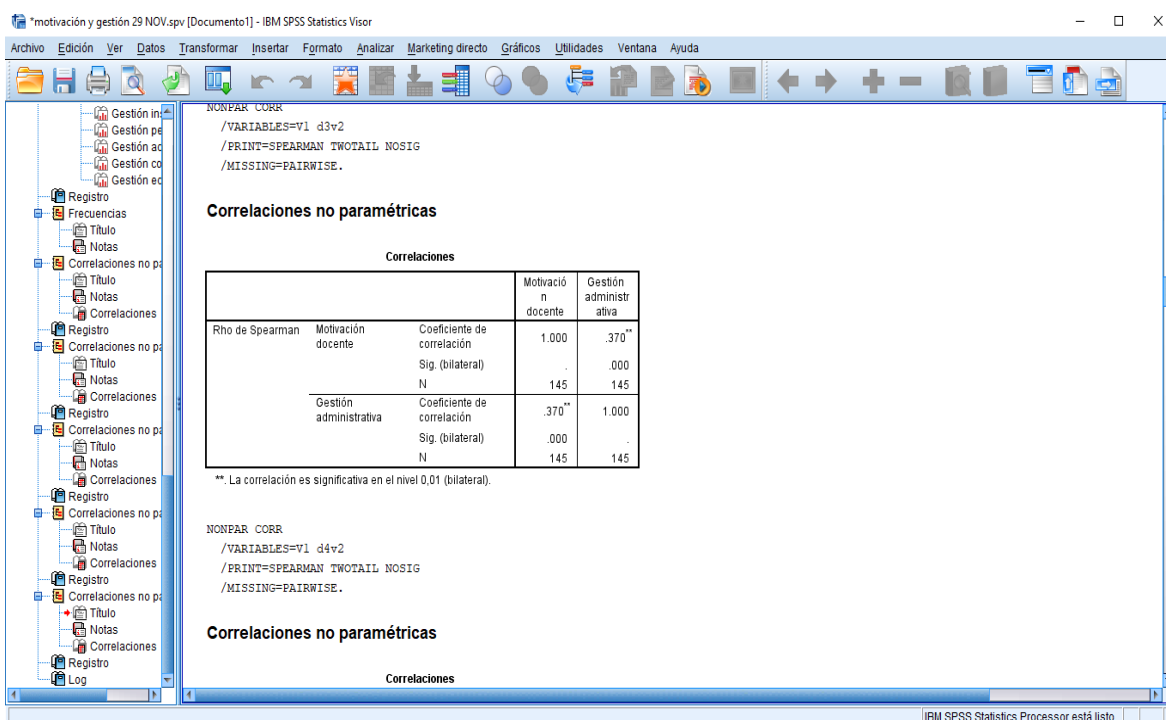
### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación docente	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Motivación docente	Coefficiente de correlación	1.000	.514**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	145	145
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	.514**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	145	145

IBM SPSS Statistics Processor está listo







### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **'Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018'** de la estudiante **Susan Lizeth Sánchez Rodas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 12 de enero del 2019



Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Single Thread

https://www.feedbackstudio.com/feedback/508215/4/22/1/1001121401

feedback studio Susan Lizeth Sanchez Rodas Motivación docente y gestión educativa, en las instituciones

Resumen de coincidencias

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Motivación docente y gestión educativa, en instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en administración de la educación

AUTORA:  
Susan Lizeth Sánchez Rodas

ASESOR:  
Dr. Elías Córdova García

SECCIÓN:  
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y calidad educativa

24 %

Se están usando fuentes externas

Ver fuente en inglés (Beta)

Calificaciones

1	repositorio.universidad cesar vallejo	9 %
2	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
3	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
4	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
5	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
6	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
7	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
8	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
9	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %
10	repositorio.universidad cesar vallejo	1 %

Página 1 de 1  
Alrededor de palabras: 1078

Full only Report High Resolution



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Sánchez Rodas Susan Lizeth .....

D.N.I. : 46042149 .....

Domicilio : Av. C8 Lt. 2 Las Lomas Ventanilla - Callao .....

Teléfono : Fijo : Móvil : 987154975 .....

E-mail : susan.sanchez.r@gmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra .....

Mención : Administración de la educación .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Sánchez Rodas Susan Lizeth .....

Título de la tesis:

Motivación docente y gestión educativa en instituciones educa-  
tivas públicas, USEL 02, LAS OLIVAS 2018 .....

Año de publicación : 2019 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

12-02-19 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sánchez Rodas Susan Lizeth

INFORME TITULADO:

Motivación docente y gestión educativa en  
instituciones educativas públicas UGEL 02, Las Olivos 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Handwritten Signature]

OFICINA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN