



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Rojas Silva, Sendy (orcid.org/0009-0005-1348-271X)

**ASESORES:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

A mi precioso Jacob y a mi  
amado esposo Jhonatan.

**Agradecimiento:**

Agradezco a Dios por la vida y por todas las oportunidades que me da, a mi hermana Sharon por su apoyo incondicional, a mis maestros por sus enseñanzas, a mi asesor el maestro Johnny Farfán Pimentel por la paciencia y apoyo, a mis amigos que siempre estuvieron motivándome a seguir adelante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es ROJAS SILVA SENDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX <b>DNI:</b> 06269132 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 23-07-2023 22:58:20

Código documento Trilce: TRI - 0613170





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROJAS SILVA SENDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SENDY ROJAS SILVA <b>DNI:</b> 40946036 <b>ORCID:</b> 0009-0005-1348-271X	Firmado electrónicamente por: RROJASRO81 el 23-07- 2023 21:00:03

Código documento Trilce: TRI - 0613173



## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento: .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
Índice de Contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Métodos de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del cuestionario el docente como gerente	18
Tabla 2	Ficha técnica del cuestionario la motivación en estudiantes	18
Tabla 3	Validación por juicio de expertos	19
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento: Docente como gerente y motivación en estudiantes	19
Tabla 5	Frecuencia y valores porcentuales de la variable docente como gerente y sus dimensiones	21
Tabla 6	Frecuencia y valores porcentuales de la variable motivación en estudiantes y sus dimensiones	23
Tabla 7	Prueba de normalidad de variables y dimensiones	24
Tabla 8	Correlación entre el docente como gerente y la motivación en estudiantes.	25
Tabla 9	Matriz de correlación entre el docente como gerente y la motivación de logro.	26
Tabla 10	Matriz de correlación entre el docente como gerente y la motivación afiliativa	27
Tabla 11	Matriz de correlación entre el docente como gerente y la motivación de poder	28

## Índice de figuras

Figura 1	Nivel de la variable 1: Docente como gerente y sus dimensiones	21
Figura 2	Nivel de la variable 2: Motivación en estudiantes y sus dimensiones	22

## Resumen

La presente investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023; se trabajó con una metodología cuantitativa de tipo no experimental, siendo su diseño descriptivo y correlacional; la población fue de 435 estudiantes y la muestra estuvo conformada por 205 estudiantes del nivel secundaria, se utilizó la técnica de la encuesta siendo su instrumento un cuestionario sobre docente como gerente y otro sobre motivación en estudiantes. Los resultados fueron procesados mediante el software SPSS 29, hallando la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman. De manera que se concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $r = .0448^*$  y  $p = 0.000$  menor que 0.05 que indica que existe una relación moderada entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023.

Palabras Clave: Motivación, logro, afiliativa, poder, docente como gerente

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between the teacher as a manager in the auditorium and the motivation of students from an educational institution, San Juan de Lurigancho, 2023; a non-experimental quantitative methodology was used, with a descriptive correlational design; the population and the sample consisted of students at the high school level, the survey technique was used, its instrument being a questionnaire on the teacher as a manager and another on student motivation. The results were processed using the SPSS 29 software, using the Rho Spearman correlation test. Therefore, it is concluded that there is a Rho Spearman correlation coefficient of  $r = .0448^*$  and  $p = 0.000$  minor than 0.005, which indicates that there is a moderate relationship between the teacher as a manager in the classroom and the motivation of students from an educational institution, San Juan de Lurigancho, 2023.

Keywords: Motivation, achievement, affiliative, power, teacher as a manager

## I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades son transformadas a través de la educación con la contribución de los docentes, quienes son fundamentales para la motivación y el aprendizaje estudiantil. Con relación a un artículo publicado por la UNESCO (2011) menciona: Que con el fin de asegurar una educación excelente y equitativa para todos los individuos y alcanzar los objetivos educativos, es fundamental contar con docentes que estén debidamente capacitados, respaldados y reconocidos.

Velázquez et al. (2019) señaló que la importancia de los profesores en la estructura educativa es crucial, ya que son los impulsores del proceso educativo y tienen diversas responsabilidades que van desde proveer información clara y precisa hasta estimular el ánimo de los estudiantes.

La dificultad de mantener la motivación se vuelve cada vez más relevante, ya que el éxito del proceso de aprendizaje no solo depende de las capacidades y saberes previos de los alumnos, sino también de la labor fundamental que los docentes desempeñan al abordar las capacidades emocionales de los alumnos. Ellos tienen la habilidad de gestionar y dirigir las emociones en el aula, lo que hace que su competencia sea fundamental en ese sentido.

Por lo tanto, el docente debe tener la capacidad de adquirir y mejorar las habilidades y competencias que le permitan desempeñarse de manera efectiva como un líder innovador y creativo (Calle y Ulfe, 2018).

Por lo tanto, es allí donde el maestro como gestor en el aula, proporciona recursos a sus alumnos para facilitarles elementos necesarios, siendo el logro de metas por parte del estudiante el resultado del aprendizaje. Las habilidades gerenciales son un conjunto de atributos indispensables para liderar a un conjunto de personas a fin de lograr objetivos y valores comunes. En el ámbito educativo, esta capacidad no es solo transmitir conocimientos, ya que implica el desarrollo integral de los educandos en una cultura que valore la humanidad.

En la Conferencia Internacional de Educación (UNESCO) en 2004, se expusieron los componentes que constituyen y promueven el progreso de la calidad en el ámbito educativo. Entre estos aspectos, se destaca la significancia de garantizar un acceso equitativo a la educación como medio para fomentar la cohesión social, eliminar la exclusión, promover la igualdad de género y cultivar habilidades para la vida. Por último, se resaltó la importancia fundamental del papel que desempeñan los educadores en este proceso (UNESCO, 2004).

Según el MINEDU (2018) y los resultados de evaluación PISA, Perú alcanzó el puesto 64 de entre 77 países. Dicho resultado hace imperativo implementar transformaciones en todos los niveles educativos, e implica reformular el sistema desde una perspectiva diferente donde los docentes se vean obligados a buscar nuevos roles en el aula, adoptando un enfoque gerencial y convirtiéndose en líderes objetivos dentro de su institución.

Moquillaza (2014) hizo mención que, la motivación se refiere al nivel de implicación del profesor y es un proceso que tiene como objetivo estimular, guiar, dinamizar y preservar el comportamiento de las personas hacia la consecución de un objetivo deseado.

La importancia de la intervención del docente en clase se evidencia a través de la motivación para aprender, la cual constituye un ejemplo ilustrativo. Según Roy (1991), la habilidad de generar motivación para el aprendizaje se reconoce como un factor esencial para el desempeño académico. Se cree que, mediante el uso de las prácticas de enseñanzas afectivas, los profesores pueden influir en gran medida en la excelencia del aprendizaje de los alumnos. Para establecer una buena comunicación, existen las estrategias de aula, que son los recursos y actividades que el docente utiliza deliberadamente en el día a día para lograr que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos y cumplir con su rol como gestor del aula.

Una vez descrita la problemática, procedemos a plantearnos como problema general de este estudio: ¿Qué relación existe entre el docente como

gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023?

Además, como problemas específicos tenemos: (i) ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación de logro en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023? (ii) ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023? (iii) ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023?

La justificación teórica de este estudio radica en enriquecer el cuerpo de conocimientos teóricos vinculados con las variables investigadas.

La justificación metodológica radica en que podría ser usada como referencia en estudios futuros en el ámbito educativo. Además, los aspectos metodológicos abordados y los instrumentos utilizados para recopilar información, cuya validez y confiabilidad fueron reforzadas, serán útiles para investigaciones posteriores.

En términos de relevancia social, los hallazgos de este estudio serán provechosos para fortalecer las dimensiones de las variables investigadas, lo cual podrá ser aplicado en la planificación de programas de formación docente. Además, Romero (2018) destaca la importancia de mejorar la calidad formativa en educación, especialmente en lo que respecta a los docentes desempeñando el rol de gestores en sus aulas, lo que conlleva un incremento en la responsabilidad asumida por los educadores, dado su papel fundamental en el ámbito educativo en su conjunto.

De esta manera, el objetivo general de la investigación se planteó como el enfoque de estudio: Establecer qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023. Asimismo, tenemos los siguientes objetivos específicos: (i) Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación del logro; (ii) Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y la

motivación afiliativa o de asociación; y (iii) Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder.

Se considera como hipótesis general: Existe relación significativa entre las variables el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023 y como hipótesis específicas: (i) Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación del logro en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023; (ii) Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023; y (iii) Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa en SJL, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado una gran cantidad de investigaciones que estudiaron las variables pertinentes a este proyecto, las cuales se describirán a continuación:

A nivel nacional tenemos a Bujaico (2022) en donde el objetivo principal fue establecer la conexión entre la inteligencia emocional y el papel del docente como gerente dentro del entorno educativo. Los resultados obtenidos al correlacionar estas variables revelaron una correlación de ( $Rho = 0,383$ ). Además, al evaluar el grado de significancia, se consiguió un valor ( $p < 0,05$ ), indicando que la hipótesis nula no es válida. Por lo tanto, se infiere que se evidencia una relación en el papel del docente como gerente en el salón de clases y la inteligencia emocional.

Romero (2018) planteó el estudio de la conexión o correspondencia entre el rol del docente como gerente y la calidad de los procesos educativos. Se realizó una encuesta a los profesores, y los resultados revelaron que el 96.9% de los maestros demostraron un desempeño efectivo en su función como gerentes en el aula, mientras que el 3.1% se constató un nivel de desempeño promedio en la encuesta realizada. Estos hallazgos permiten confirmar la existencia de una conexión entre las variables objeto de estudio, de una manera estadísticamente significativa.

Según la investigación de Cabrera (2019) determinó que la variable de motivación de logro obtuvo un nivel medio del 71%, mientras que las estrategias de aprendizaje alcanzaron un nivel medio del 68.81%. Como resultado, concluyó que no existe correlación. Esta falta de correlación también se observó en la relación entre la valoración y las expectativas, así como en la disposición afectiva y las estrategias de aprendizaje. Se halló que la motivación de logro se sitúa en un nivel medio, y la estrategia de aprendizaje más utilizada es la cognitiva.

Por otro lado, Aguilar (2018) buscó establecer la asociación entre el aprendizaje y la motivación en estudiantes universitarios de décimo semestre. El enfoque de su estudio fue cuantitativo, utilizando un diseño correlacional, y una muestra de 57 individuos que completaron un cuestionario sobre el aprendizaje. Los hallazgos mostraron una clara conexión entre el aprendizaje y la motivación

estudiantil, con un valor de  $Rho = 0.370$ , lo que sugiere una correlación débil entre las variables objeto de estudio.

Julca (2020) concluyó que se acepta la hipótesis alternativa, dado que se ha encontrado una relación entre el rendimiento académico y la motivación. Se respalda esta conclusión con un valor obtenido de  $Rho = 0,591$ , con una significancia de 0,001, lo que evidencia una relación estadísticamente significativa.

Ángeles (2020) resolvió que no hay una relación entre la motivación y el aprendizaje significativo en estudiantes del nivel de educación superior. Los resultados obtenidos mostraron un valor de  $Rho = -0.034$ , lo que revela una correlación muy baja, y el valor de  $p$  fue de 0.734, El valor obtenido es superior a 0.05, por lo cual es aceptada la hipótesis nula.

Vega (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de examinar la posible conexión o correspondencia entre la motivación y el rendimiento académico. Según los resultados descriptivos, se observó una distribución de la motivación en los niveles bajo, moderado y alto, representando el 85% de los participantes, mientras que el rendimiento académico se clasificó en niveles de inicio, en proceso y logrado, alcanzando un 79% de los estudiantes. Los hallazgos inferenciales mostraron una correlación positivamente considerable, indicada por un coeficiente de correlación de  $Rho$  de 0.643 (nivel de significancia de 0.000, donde  $p < 0.05$ ), por lo cual la hipótesis nula debe ser rechazada. En resumen, se concluye que existe una correlación entre la motivación y el rendimiento académico.

Vasquez (2022) realizó un estudio con el propósito de analizar la relación entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes en una universidad estatal en Perú. Los resultados revelaron niveles de correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0.355$ ). Se encontró una relación más fuerte entre la motivación intrínseca ( $Rho = 0.315$ ) y el rendimiento académico en comparación con la motivación extrínseca ( $Rho = 0.273$ ). Los resultados sugieren que son los elementos internos los responsables de despertar un mayor interés en los estudiantes hacia el aprendizaje, lo cual se refleja en un desempeño académico mejorado.

A nivel internacional se cuenta con los aportes de Velázquez y Hernández (2020), en cuyo estudio se examinó la influencia del liderazgo docente en la motivación de los estudiantes de una universidad mexicana. Los resultados presentados se basan en una muestra de 120 universitarios. Se usó un cuestionario que se basó en la escala de Likert como instrumento de medición, aplicado durante las etapas de agosto de 2017 a enero de 2018. Los hallazgos indican que se observan niveles más altos de motivación cuando el liderazgo adopta un enfoque democrático. Sin embargo, se subraya la importancia de que todos los participantes del ámbito educativo se involucren y busquen los recursos adecuados para desarrollar el liderazgo.

Bayser (2022) realizó un estudio observacional descriptivo de tipo transversal, usando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos para recopilar datos: uno para abordar la motivación en tres dimensiones y otro para evaluar el desempeño laboral basado en competencias. En cuanto al desempeño profesional en las tres dimensiones, se encontró que más del 96% de la muestra presentaba un nivel medio, mientras que no se identificaron personas con un alto desempeño. Además, el análisis inferencial reveló una correlación positiva entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño profesional. Como resultado se puede afirmar que, a mayor nivel de motivación general, mayor es el nivel de desempeño profesional en las tres dimensiones evaluadas.

De manera similar, en el artículo científico titulado "Motivación y Rendimiento Académico: Un Enfoque SEM", Nauzeer y Chandr (2019) mencionan que varios modelos educativos han intentado elucidar vínculos de causalidad entre las variables rendimiento estudiantil y motivación. Estos modelos han presentado hipótesis, análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC) utilizando el enfoque de las ecuaciones estructurales (SEM).

Los hallazgos revelan que, tal como se había anticipado, la motivación como variable latente, la formación académica de la madre, las tutorías privadas y el peso de las mochilas tienen impactos directos en el rendimiento de los estudiantes, según los coeficientes estandarizados modificados. En consecuencia, se prueba la relevancia de que los investigadores se adentren en

los modelos motivacionales, dado que resulta complicado pero fundamental para comprender la relación entre el estudiante y su rendimiento. Su contribución reside en aquellas personas que tienen interés en la educación y en mejorar el rendimiento académico deben reconocer los potenciales factores motivacionales y considerarlos en sus iniciativas de intercambio de mejores prácticas.

La investigación científica de Sivrikaya et al. (2019), intitulada "The Relationship between Academic Motivation and Academic Achievement of the Students", tuvo el propósito de examinar la relación entre la motivación y el rendimiento académico en estudiantes de educación física y deporte. Dado que los datos no presentaron una distribución normal, se utilizaron análisis no paramétricos (prueba de Mann-Whitney U y correlación de Spearman). Se aceptó un nivel de error tipo I de  $p < 0,05$ . Los resultados del estudio revelaron que los puntajes de motivación académica de los estudiantes eran mayores al promedio. las mujeres lograron mejores resultados académicos que los hombres, mientras que los hombres tuvieron una mayor motivación académica en comparación con las mujeres. Además, se observó que el desempeño académico de los alumnos en el curso de educación física también se correlaciona con un incremento en las puntuaciones de la autoevaluación de la motivación extrínseca.

Para Bass (1985) y Burns (1978) suponen que los líderes inspiran, fomentan el entusiasmo y el optimismo y transmiten de manera clara y segura sus visiones de futuros alcanzables. Esto impulsa la fuerza necesaria para alcanzar niveles elevados de rendimiento y crecimiento.

Gallegos y Gomez (2020) analizaron la inteligencia emocional y el nivel de motivación en estudiantes de nivel secundario, así como las potenciales disimilitudes entre estas variables dependiendo del género. Los datos obtenidos revelaron que la mayoría manifestaron tener una motivación autodeterminada en las clases del curso de Educación Física y poseían niveles apropiados de inteligencia emocional. Con relación al género, se observó que los individuos masculinos obtuvieron puntuaciones superiores en motivación autodeterminada, mientras que las mujeres destacaron en atención emocional.

Para Gonzales (2019) en la actualidad, la tarea del profesor trasciende más allá de simplemente impartir conocimientos y realizar evaluaciones periódicas. Ahora, también se espera que motive tanto a los estudiantes como a sus familias en el proceso de lograr los objetivos de aprendizaje. Por ello, es fundamental que el docente se capacite en liderazgo y gestión educativa.

Según Salazar (1994) el maestro posee la habilidad de conectar, fomentar espacios y crear un ambiente armonioso, así como de modificar condiciones significativas y eficaces para lograr mejoras en todos los aspectos.

Con respecto al docente como gerente, es importante comprender que la gerencia educativa se refiere al grupo de herramientas y estrategias que la institución escolar utiliza para liderar y llevar a cabo su labor educativa, a fin de lograr el éxito y promover una continua mejora en todos los aspectos relacionados.

Según Chiavenato (2005), una institución se considera existente únicamente cuando las personas colaboran de manera conjunta para alcanzar sus metas y no de forma individual. Por lo cual, el gestor tiene que centrarse en promover un entorno de trabajo más positivo, el cual se fundamenta principalmente promoviendo una comunicación fluida y eficiente entre los integrantes de la institución, lo que a su vez contribuye a mejorar el ambiente y la convivencia en dicho entorno.

Además, al examinar diversos conceptos de gestión educativa, se seleccionó a Dordelly (2008) como el teórico base, por lo que se reconoce que la administración educativa desempeña una función vital en la implementación y el funcionamiento efectivo de una institución educativa. Podemos afirmar entonces que la gestión educativa implica la organización y el óptimo uso de los recursos a fin de lograr las metas establecidas a través de una estructura organizacional eficiente. En este proceso, el gestor educativo tiene la responsabilidad de guiar al grupo para alcanzar los objetivos de la organización, motivando continuamente, supervisando, orientando y reconociendo el trabajo realizado en la ejecución de las funciones de acción y gestión. En ese sentido, esta teoría se utilizará para comprender y evaluar la variable en cuestión.

Dimensión 1: Capacidad comunicativa, con el propósito de lograr una comunicación asertiva y eficiente, los educadores deben emplear adecuadamente el lenguaje oral y escrita para interactuar de manera efectiva con sus estudiantes. En este sentido, los criterios evaluados incluyen el uso preciso del lenguaje, tanto en expresión oral como escrita, la promoción de una comunicación efectiva y asertiva y la práctica de una escucha activa y atenta.

Dimensión 2: Capacidad motivacional, el docente en su rol de líder debe tener la habilidad de inspirar y estimular a sus alumnos para que realicen las actividades planificadas y alcancen los objetivos de aprendizaje. Los indicadores de esta capacidad incluyen el liderazgo en el aula, la construcción de relaciones positivas con los alumnos, y la motivación a través de actividades que fomenten entusiasmo, incentivo y respaldo para alcanzar las metas propuestas.

Dimensión 3: Dominio pedagógico, se espera que el docente posea un conocimiento sólido en el campo pedagógico, lo cual se refleja en diversos aspectos siguiendo las regulaciones implementadas por el Ministerio de Educación (Minedu, 2012) en relación con las buenas prácticas pedagógicas. Los indicadores de este dominio incluyen contar con conocimientos teóricos y prácticos en la disciplina que enseñan, poder controlar los procesos de enseñanza y aprendizaje, mantener una reflexión constante para acrecentar su práctica docente y trabajar de manera colaborativa con otros colegas en el ámbito educativo.

Dimensión 4: Manejo de los procesos psicopedagógicos, implica entender y aplicar los principios psicoeducativos que rigen el avance del proceso de enseñanza-aprendizaje. Su fundamentación se sustenta en teorías psicológicas y en las estructuras educativas, presentadas de manera clara y completa, con el fin de guiar el proceso educativo. Los indicadores de este manejo incluyen la aplicación de los fundamentos psicológicos en el desarrollo de la enseñanza.

Dimensión 5: Manejo de estrategias en el aula, se hace referencia a la variedad de enfoques, prácticas y acciones que los educadores eligen y utilizan según las particularidades del conjunto de estudiantes que enseñan y del contexto en el que se lleva a cabo el propósito de este objetivo. Esto se realiza

con la finalidad de conseguir un proceso educativo más eficaz, promoviendo el pensamiento crítico, desarrollo de la creatividad, y el razonamiento en los estudiantes. Los indicadores incluyen: la selección y enseñanza de diversas estrategias acorde a las necesidades de aprendizaje, la promoción del trabajo colaborativo, la elección y aplicación de distintas técnicas cognitivas y metacognitivas durante el transcurso de las actividades pedagógicas, así como la implementación de tácticas que requieren un alto nivel de procesamiento mental, promoviendo el razonamiento, pensamiento crítico y la creatividad.

La gerencia es una disciplina esencial para el adecuado desempeño de cualquier entidad. Implica la planificación, organización, control y dirección competente de los recursos con la intención de alcanzar las metas establecidas. El gerente a su vez es el individuo encargado de lograr propósitos y logros mediante la gestión de otros utilizando un procedimiento de elección, asignación de recursos y supervisión de tareas.

Según Ruiz (1992) el concepto de "gerencia" hace alusión a las actividades que llevan a cabo las entidades para establecer planes, estructurar, liderar y supervisar sus actividades, con el propósito de emplear sus recursos humanos y financieros para lograr metas, generalmente vinculados con resultados económicos positivos.

En este contexto, Savellane (2007) mencionó que, la gerencia integral se refiere a la habilidad de unir todas las facetas de la administración de una organización con el objetivo de aumentar su capacidad competitiva. Estas facetas incluyen:

Estrategia: para definir el rumbo y los métodos para lograrlo.

Organización: para ejecutar la estrategia de manera eficiente.

Cultura: para dinamizar la organización y motivar a su personal.

Por ende, la gestión educativa busca implementar un enfoque pedagógico actualizado que considere al docente como un gerente educativo. Esto implica prestar atención al análisis del entorno y utilizar de manera efectiva los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos. Estos objetivos están completamente planificados dentro de un enfoque innovador, lo que permite

cambiar la manera en la que se ha realizado la gestión educativa tradicional, sin perder de vista la meta de ofrecer una educación de calidad. Por lo tanto, en el contexto de la gestión educativa, el profesor debe cultivar las dimensiones previamente mencionadas, orientadas hacia la renovación de la educación.

En relación al constructo gerencia de aula, Castellanos (2006) se refiere a todas las acciones que realiza un maestro en el aula que van más allá de la instrucción. En este sentido, además de ser un maestro eficiente y efectivo, el docente también desempeña el papel de un gerente eficaz en términos de gestionar el tiempo, las tareas sociales, el manejo de conflictos, la comunicación, la toma de decisiones, los cambios estratégicos, los diseños físicos, las tareas académicas, la motivación, la innovación, entre otras responsabilidades.

De hecho, la labor educativa llevada a cabo por los docentes es fundamental. Ellos realizan diversas actividades con la finalidad de fomentar la participación de cada estudiante, fomentando el conocimiento y la vivencia de valores. Esto permitirá desarrollar las competencias personales de cada individuo, promoviendo su autonomía y determinación con responsabilidad. En este proceso, los docentes aplican los principios y procesos gerenciales como los gerentes a cargo de la enseñanza.

Al respecto, con referencia al constructo de la motivación se deriva del latín "moveré" (moverse). De acuerdo con la tercera acepción la RAE (Real Academia Española) ofrece una definición de motivación y se refiere a una prueba mental preparatoria de una actividad que impulsa o estimula a llevarla a cabo con interés y prontitud.

La motivación es un término complejo vinculado con el comportamiento humano, que se activa en función de un objetivo y se caracteriza por tener un inicio, una persistencia, una dirección y una intensidad. Covington (1992) citado por Good y Brophy (2000) mencionó que la motivación, al igual que muchos otros conceptos, resulta más sencillo describir en términos de características físicas que de una definición precisa.

Las dimensiones de la motivación según McClelland (1961) citado en Alcaraz (2013) en su teoría de las tres necesidades, desarrolló un modelo de categorización que identifica tres dimensiones que tienen una influencia significativa en la motivación:

La motivación de logro; se describe como el motor que incentiva a las personas a alcanzar sus objetivos y desempeñarse de manera exitosa en su trabajo. Estas metas se convierten en su principal motivación, lo que los impulsa a esforzarse al máximo para conseguirlas.

La motivación afiliativa o de asociación; es la fuerza motivadora que conduce a las personas a buscar interacciones sociales y establecer vínculos con los demás. Les agrada ser reconocidos y no se sienten cómodos realizando el trabajo de forma individual. Además, buscan la colaboración y el trabajo en equipo, ya que esto les brinda satisfacción.

La motivación por el poder; es aquel estímulo que lleva a las personas a buscar ejercer influencia o tener un impacto en otras personas, experimentan satisfacción en situaciones competitivas y aspiran a tener autoridad sobre los demás. Buscan el reconocimiento y valoran más la posición de poder que demostrar su propio rendimiento. Es importante destacar que esta motivación es positiva cuando está orientada en busca del poder institucional, ya que se busca influir en los demás para alcanzar las metas trazadas por la institución. Según lo expuesto por el autor, es crucial considerar qué tipo de motivación prevalece en una persona y cuánto impacto tiene en su comportamiento.

### III. METODOLOGÍA

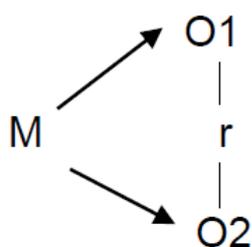
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo básica, cuantitativa y no experimental.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se empleará un diseño transversal no experimental en este estudio. Considerando la naturaleza del estudio y su enfoque descriptivo no experimental, la estructura lógica del estudio se alinearán con el nivel de investigación seleccionado.



**M = muestra**

**O1= V 1 El docente como gerente**

**O2 = V2 Motivación en estudiantes**

**Or = Correlación**

Se utilizó un enfoque de investigación básica. De acuerdo con Kerlinger (1979), la investigación ex post facto o no experimental es aquella en la que no es posible realizar la manipulación de variables ni la asignación aleatoria de sujetos o condiciones. Además, el estudio se basó en un enfoque cuantitativa, dado que se trabajó con información relacionada con las características o propiedades de un objeto, individuo, entidad o estado. La información recolectada se procesará utilizando métodos estadísticos y se presentará en forma de tablas, las cuales serán interpretadas posteriormente.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: El docente como gerente

##### Definición conceptual

El maestro que también cumple el rol de gerente del aula lleva a cabo la dirección, planificación y supervisión de las actividades de aprendizaje las cuales

están implícitas en el diseño curricular. Por lo tanto, el profesor en su rol de gerente de aula tiene la responsabilidad de realizar las tareas administrativas que estén relacionadas con los recursos de enseñanza- aprendizaje de forma efectiva, con la finalidad de lograr un aprendizaje con significado (Dordelly, 2008).

### **Definición operacional**

El docente como gerente, se evalúa operativamente a través de un cuestionario de 30 preguntas que abarcan 5 dimensiones. (Anexo 2)

## **Variable 2: La motivación en estudiantes**

### **Definición conceptual**

Según Moquillaza (2014) la motivación se refiere al nivel de compromiso que tiene el docente. Se trata de un proceso que tiene la capacidad de estimular, dirigir, energizar y mantener el comportamiento de las personas orientadas a alcanzar el logro de un objetivo deseado.

### **Definición operacional**

La motivación de los estudiantes se evalúa operativamente a través de un cuestionario de 24 preguntas que abarcan 3 dimensiones: Motivación del logro, motivación afiliativa o de asociación y motivación del poder.

## **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1 Población**

Para definir la población objetivo de este estudio, se establecieron dos criterios con el fin de identificar un conjunto de elementos que comparten características similares. Por lo que, este trabajo se llevó a cabo con una población compuesta por 435 estudiantes de una institución educativa. En resumen, la población se compone de todos los casos que cumplen lo siguiente:

- **Criterios de inclusión**

La muestra incluye alumnos de tercero y cuarto grado de nivel secundario.

- **Criterios de exclusión**

Se excluye estudiantes de otros grados.

### **3.3.2 Muestra**

Representa una fracción o porción de la población que se utiliza en una investigación (Hernández et al., 2014). En este estudio, se utilizó una muestra conformada por 205 estudiantes.

El tamaño de la muestra fue calculado teniendo en cuenta lo siguiente:

N=435 (Población)

n = Muestra

p= 0.05 (Tasa de acierto)

q= 0.05 (Tasa de fracaso)

e= 0.05 Margen de error

Z=1.96 Nivel de confianza

$$n = \frac{1.962 \times 0.5 \times 0.5 \times 435}{0.052(435- 1) + 1.962 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 205$$

### **3.3.3. Muestreo**

Se empleó un enfoque probabilístico y aleatorio, lo que implica que los individuos fueron seleccionados al azar.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

En el contexto de la investigación, se seleccionaron alumnos pertenecientes a una institución educativa en SJL como enfoque de estudio.

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

#### **Técnica**

Para Rodríguez (2008), la técnica abarca los métodos utilizados para obtener datos, entre los cuales resaltan las encuestas, la observación, las entrevistas, y el cuestionario. La encuesta será la técnica elegida, la cual proporcionará datos importantes sobre las dos variables que se están investigando.

Según Arias (1999) los instrumentos se refieren a los recursos materiales utilizados para recolectar y conservar la información.

#### **Instrumentos**

Cuestionario con preguntas (Escala Likert)

En este estudio se crearon y utilizaron dos cuestionarios con el propósito de estimar las variables el docente como gerente y la motivación en estudiantes, con opciones de respuesta múltiple: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) y Siempre (5).

El cuestionario inicial consta de 30 preguntas que fueron formuladas con base en los indicadores, y en el cual se pueden observar la variable: el docente y sus 5 dimensiones.

A fin de describir el nivel de motivación en los alumnos, se desarrolló un segundo cuestionario para la recopilación de datos, el cual consta de 24 preguntas, elaboradas en función de las dimensiones relacionadas con la motivación. El instrumento requiere seleccionar una de las cinco opciones proporcionadas como respuesta, las cuales son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Las dimensiones del cuestionario utilizado para medir la motivación fueron propuestas por McClelland (1961), según lo citado por Alcaraz (2013).

(Anexo 3)

A continuación, se presentan en detalle los dos cuestionarios:

## Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario el docente como gerente

<b>Denominación</b>	<b>Instrumento para medir al docente como gerente</b>
	Marianella Romero Villanueva
Autora	
Año	2018
Objetivo	Examinar al docente como gerente en el aula
Dimensiones por evaluar	Capacidad comunicativa, motivacional, dominio pedagógico, manejo de los procesos psicopedagógicos y manejo de estrategias en el aula.
Número de ítems	30
Administración	Individual
Duración	20 minutos

## Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario la motivación en estudiantes

<b>Denominación</b>	<b>Instrumento para medir la motivación en estudiantes</b>
	Mg. Olivera Machado, María Luisa
Autora	
Año	2018
Objetivo	Realizar un diagnóstico individual del nivel de motivación
Dimensiones por evaluar	Motivación del logro, motivación por el poder y la motivación afiliativa o de asociación
Número de ítems	24
Administración	Individual
Duración	15 minutos

## Validez

La validez de los instrumentos de recopilación de datos se relaciona con la medida en que satisfacen los objetivos para los cuales fueron diseñados. En ese sentido, es necesario que cumplan ciertos criterios durante su elaboración, asegurándose de que cada ítem sea relevante y mida todas las dimensiones de las variables investigadas.

Según Tamayo y Tamayo (1998, p.224), mencionado por Metodología UCV (2015), validar implica establecer de manera cuantitativa y/o cualitativa la veracidad o confiabilidad de una información o datos. (Anexo 3)

**Tabla 3**

Validación por juicio de expertos

Experto	Resultado
Dr. Rommel Lizandro Crispín	Aplicable
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán	Aplicable

Nota. Elaboración propia

**Confiabilidad**

Con el propósito de asegurar la confiabilidad de los instrumentos utilizados para recopilar datos en este estudio, se empleó el criterio de consistencia interna entre los diversos ítems mediante su correlación con este fin, se utilizó la técnica creada por J.L. Cronbach en 1951 conocida como Coeficiente de Alfa de Cronbach. Por ende, con el fin de establecer el nivel de confiabilidad, el instrumento debe someterse a un proceso de verificación, validación y pruebas (Hidayati et al., 2021).

**Tabla 4**

Confiabilidad del instrumento: Docente como gerente y motivación en estudiantes

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Docente como gerente	0.840	30
Motivación en estudiantes	0.933	30

Nota. Elaboración propia.

La tabla 4 muestra la confiabilidad de los instrumentos para: Docente como gerente (0,840) y motivación en estudiantes (0,933). Dado que ambas fuentes son altamente confiables, se puede afirmar que son idóneas para recopilar información fiable en el contexto de la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo el trabajo de campo, será necesario solicitar una carta de presentación para obtener la autorización del colegio. La recopilación de datos se realizó de manera virtual durante el mes de junio, utilizando formularios en los cuales se explicarán las instrucciones a cada participante y se les informará sobre el propósito del estudio para motivar su participación. El tiempo estimado para completar el cuestionario será de aproximadamente 35 minutos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En este estudio, se emplearán técnicas de estadística descriptiva a fin de analizar los datos recopilados usando el software SPSS 29 como herramienta estadística. Además, se utilizará el coeficiente Alpha de Cronbach con el propósito de evaluar la coherencia interna de las variables y dimensiones estudiadas. Se aplicará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con el fin de examinar la relación entre las variables antes mencionadas.

Asimismo, se aplicarán técnicas de análisis estadístico avanzado para examinar la distribución de los datos, generar tablas de relaciones entre variables, verificar afirmaciones y medir la fuerza de las relaciones entre ellas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Durante la elaboración de esta tesis, se seguirá los principios y normas establecidos por la universidad, destacando la relevancia de respetar los derechos de autor, citando y referenciando adecuadamente según el formato APA. Además, se empleará la herramienta Turnitin para verificar la originalidad del trabajo, asegurando que la similitud no supere el 20% como máximo.

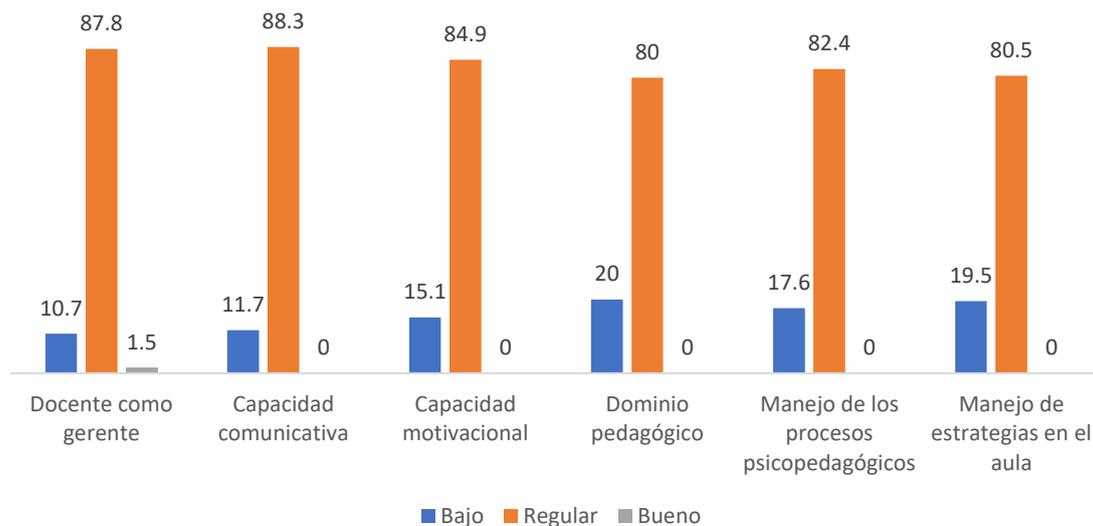
Se dispone del consentimiento otorgado por la entidad educativa involucrada en la investigación, así como la aprobación informada de los participantes, en el que se garantiza el anonimato y se expone el propósito del estudio. La privacidad de la información recopilada será respetada. Se procederá a analizar los resultados obtenidos sin realizar alteración alguna, basándose rigurosamente en los datos auténticos obtenidos.

## IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados de las variables y sus dimensiones

**Figura 1**

*Nivel de la variable Docente como gerente y sus dimensiones*



**Tabla 5**

*Frecuencia y valores porcentuales de la variable docente como gerente y sus dimensiones*

Nivel	Docente como gerente		Capacidad comunicativa		Capacidad motivacional		Dominio pedagógico		Manejo de procesos psicopedagógicos		Manejo de estrategias en el aula	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	11	24	11.7	31	15.1	41	20	36	17.6	40	19.5
Regular	180	88	181	88.3	174	84.9	164	80	169	82.4	165	80.5
Bueno	3	1.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	205	100	205	100	205	100	205	100	205	100	205	100

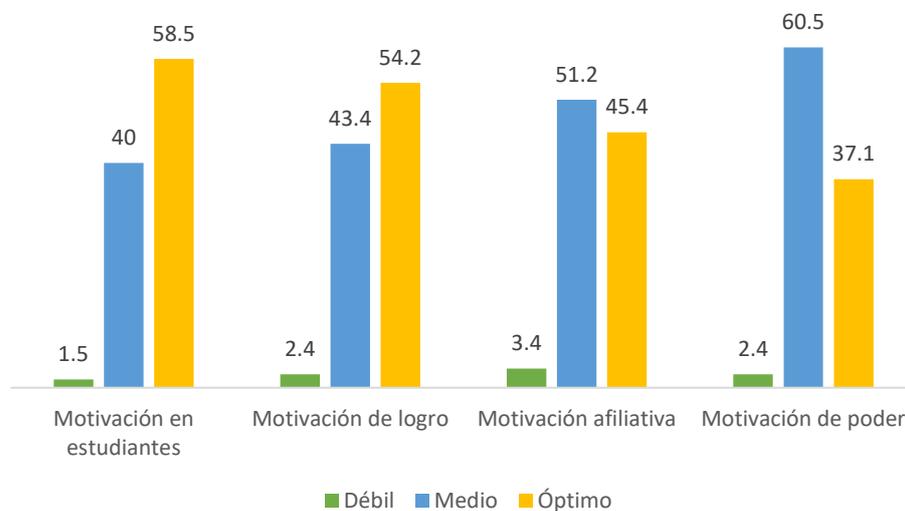
*Nota:* Base de datos

De acuerdo con la tabla 5 y figura 1, se obtiene que el 87% de docentes fueron clasificados como regular, 10.7% como bajo y 1.5% como bueno referente a la variable el docente como gerente.

Además, si profundizamos en las dimensiones de esta variable, tenemos que la capacidad comunicativa está en un nivel bajo con 11.7%, y regular con 88.3%. Asimismo, si analizamos la dimensión capacidad motivacional, tenemos que el 15.1% está en un nivel bajo, el 84.9% se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, referente a la dimensión dominio pedagógico tenemos que el 20% se ubica en un nivel bajo y el 80% en un ámbito regular. También en la dimensión manejo de los procesos psicopedagógicos tenemos que el 17.6% se logra ubicar en un nivel bajo y el 82,4% en un nivel regular. Al mismo tiempo, obtuvimos un 19.5% en un nivel bajo y 80.5% nivel regular.

**Figura 2**

*Niveles de motivación en estudiantes y sus dimensiones*



**Tabla 6**

*Frecuencia y valores porcentuales de la variable motivación en estudiantes y sus dimensiones*

Nivel	Motivación en estudiantes		Motivación de logro		Motivación afiliativa o de asociación		Motivación de poder	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Débil	3	1.5	5	2.4	7	3.4	5	2.4
Medio	82	40	89	43.4	105	51.2	124	60.5
Óptimo	120	58.5	111	54.2	93	45.4	76	37.1
Total	205	100	205	100	205	100	205	100

*Nota:* Base de datos

De acuerdo con la tabla 6 y con relación a la variable motivación en estudiantes se obtiene que el 1.5% de alumnos se ubican en un nivel débil, el 40% en un nivel medio y el 58.5% se ubican en un nivel óptimo. Por otro lado, referente a la dimensión motivación de logro tenemos que el 2.4% está en un nivel débil, el 43.4% en un nivel medio y con el 54.2% se encuentra en un nivel óptimo.

Asimismo, con lo que se refiere a la dimensión afiliativa o de asociación el 3.4% se ubica en un nivel débil, 51.2% se ubica en un nivel medio y el 45.4% obtiene el nivel óptimo. Además, la dimensión motivación de poder presenta 2.4% en el nivel débil, 60.5% en el nivel medio y el 37.1% en el nivel óptimo.

## **Resultados inferenciales**

### **Prueba de normalidad**

Para aceptar o rechazar la hipótesis nula, se emplea la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, una herramienta estadística utilizada para analizar variables cuantitativas o continuas. Estas variables son las que tienen la capacidad de tomar valores dentro de un intervalo previamente establecido.

**Tabla 7***Prueba de normalidad de variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
DOCENTE	,501	205	,000
MOTIVACION	,379	205	,000
Comunicativa	,525	205	,000
Motivacional	,512	205	,000
Pedagógico	,491	205	,000
Psicopedagógicos	,502	205	,000
Estrategias	,493	205	,000
Logro	,353	205	,000
Afiliativa	,320	205	,000
Poder	,374	205	,000

*Nota:* Base de datos

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 7, el nivel de significancia es 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que indica que las variables estudiadas son no paramétricas. Por lo tanto, para validar las hipótesis, se debe utilizar el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

**Prueba de hipótesis.****Prueba de la hipótesis general**

**H0.** No existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023.

**H1.** Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023.

**Reglas de decisión**

Si  $P < 0.05$ , rechazar H0

Si  $P \geq 0.05$ , aceptar H0

**Tabla 8***Correlación entre el docente como gerente y la motivación en estudiantes*

			Docente como gerente	Motivación en estudiantes
Rho de Spearman	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	1.000	.448**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	205	205
	Motivación en estudiantes	Coeficiente de correlación	.448**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	205	205

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

Según la tabla 8 se observa que el  $p= 0,000$  es menor que 0.05 por lo cual rechazamos la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna con un  $Rho=.448^*$  ubicándose en un nivel moderado

### Prueba de hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

**H0:** No existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación del logro en alumnos de una institución educativa, SJL, 2023

**H1:** Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación del logro en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023

**Tabla 9***Correlación entre el docente como gerente y la motivación de logro*

			Docente como gerente	Motivación de logro
Rho de Spearman	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	1.000	.238**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	205	205
	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	.238**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	205	205

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

Al analizar la tabla 9, se aprecia un nivel de significancia de 0.001 ( $p < 0.05$ ), lo que indica que se acepta la hipótesis específica 1, confirmando la existencia de una relación entre el docente como gerente y la dimensión de motivación de logro. Asimismo, el coeficiente de correlación ( $Rho = 0.238$ ) tiene un nivel bajo.

### Hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023

**H1:** Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre el docente como gerente y la motivación afiliativa o de asociación*

			Docente como gerente	Motivación afiliativa o de asociación
Rho de Spearman	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	1.000	.214**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	205	205
	Motivación afiliativa o de asociación	Coeficiente de correlación	.214**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	205	205

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

Además, al examinar la tabla 10, se evidencia un nivel de significancia de 0.002 ( $p < 0.05$ ) y un coeficiente de correlación Rho de 0.214, esto demuestra que hay una relación entre el docente como gerente y la dimensión de motivación afiliativa, con una correlación positiva baja. Por ende, es aceptada la hipótesis específica 2.

### Hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023.

**H1:** Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa, SJL, 2023.

**Tabla 11***Correlación entre el docente como gerente y la motivación de poder*

		Docente como gerente	Motivación de poder
Rho de Spearman	Docente como gerente	1.000	.144*
			0.040
		205	205
	Motivación de poder	.144*	1.000
		0.040	
		205	205

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Asimismo, la tabla 11 demuestra que hay una correlación positiva pequeña entre el docente como gerente y la dimensión motivación de poder, pues se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0.144 y un nivel de significancia de 0.040, aceptándose la hipótesis específica 3.

## V. DISCUSIÓN

Como parte de esta investigación, se ha realizado un minucioso análisis de estudios e investigaciones, realizados en el ámbito nacional como en el internacional, con finalidad de respaldar y fundamentar el marco teórico. En esta sección, se abordan y discuten las teorías que sustentan de manera relevante el presente trabajo de investigación.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró evidencia que respalda una relación significativa positiva regular entre el docente como gerente en el aula y la motivación en los estudiantes. Este hallazgo se respalda con un nivel de significancia de 0.000 ( $P < 0.05$ ) y un coeficiente de Rho = .448\*. Como resultado, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa.

En lo que respecta al marco teórico, el estudio de Velázquez y Hernández (2020) proporciona evidencia de que el liderazgo docente tiene un efecto considerable en la motivación de los estudiantes universitarios de Administración. El enfoque democrático de liderazgo se asoció con niveles más altos de motivación. Sin embargo, se destaca la importancia de la colaboración de todos los actores educativos y la búsqueda de recursos adecuados para mejorar el desarrollo del liderazgo docente. Estos hallazgos contribuyen al entendimiento del papel crucial que desempeña el liderazgo en el entorno educativo y destacan la importancia de promover un liderazgo eficaz para fomentar la motivación y el éxito de los alumnos.

Al comparar los datos provenientes de la investigación realizada por Bujaico (2021) se observa cierto grado de coincidencia. Bujaico halló un coeficiente de correlación Rho= 0.139, con un nivel de significancia de 0.000 (bilateral), mientras que en el presente estudio se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de 0.448\*, lo que sugiere que en ambos escenarios se presenta una relación estadísticamente significativa y baja entre las variables estudiadas.

Tanto el desempeño del docente como gerente en el aula como la inteligencia emocional del docente han mostrado una relación significativa con aspectos importantes del entorno educativo, como la motivación de los estudiantes. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar y fortalecer tanto las habilidades de gestión como la inteligencia emocional de los docentes para mejorar su desempeño y su capacidad para crear un entorno educativo estimulante y propicio para el aprendizaje.

Por otro lado, el docente como gerente en el aula presenta una asociación significativa y positiva con la motivación de los estudiantes. Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas y destacan la importancia de promover un liderazgo efectivo con miras a elevar el nivel del desempeño académico estudiantil, en concordancia con el estudio realizado por Nauzeer y Jaunky (2019).

Asimismo, un resultado relevante es la conexión positiva entre el rendimiento académico de los estudiantes en el ámbito de la educación física y los deportes, y las puntuaciones obtenidas en la autoevaluación de la motivación extrínseca. Esto indica que a medida que los estudiantes logran un mayor rendimiento académico, también experimentan un aumento en su motivación extrínseca, es decir, en su impulso impulsado por factores externos como recompensas tangibles o reconocimiento social. Sivrikaya et al. (2019) Estos hallazgos contribuyen a la relevancia de la motivación académica en el ámbito de la educación física y los deportes. Asimismo, resaltan el papel crucial del docente en el estímulo y fomento de la motivación de los estudiantes.

Estos resultados pueden tener implicaciones significativas para la práctica docente, ya que subrayan la necesidad de utilizar estrategias pedagógicas efectivas y crear un entorno favorable en el aula que promueva la motivación académica y el rendimiento estudiantil.

Asimismo, el objetivo general de la presente investigación proporciona evidencia empírica de una relación positiva y significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación de los estudiantes. Estos resultados respaldan

la idea de Bass (1985) y Burns (1978), que el liderazgo docente desempeña un papel crucial en la promoción de la motivación y el rendimiento académico de los alumnos. Los docentes deben desarrollar habilidades de liderazgo y adoptar un enfoque gerencial para inspirar y motivar a sus estudiantes, creando un ambiente propicio para el crecimiento y el logro académico.

De igual manera, el estudio de Gallegos y Gomez (2020) aporta conocimientos valiosos sobre la motivación y la inteligencia emocional en estudiantes de nivel secundario. Si bien el estudio no se enfocó directamente en la relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación de los estudiantes en una institución específica en SJL en el año 2023, sus resultados respaldan la idea de que el liderazgo docente puede influir de manera positiva en la motivación de los estudiantes. Por lo tanto, estos hallazgos pueden ser relevantes para respaldar la hipótesis general planteada en la tesis y brindar una base sólida para futuras investigaciones en el campo educativo.

Por otro lado, los hallazgos del estudio de Romero (2018) respaldan la hipótesis general planteada en la tesis, que postula una relación significativa y positiva entre el docente como gerente en el aula y la motivación en los estudiantes. La evidencia respaldada por el nivel de significancia obtenido (0.000,  $P < 0.05$ ) y el coeficiente de Rho = .448\* proporciona una base sólida para afirmar que el liderazgo y la gestión docente pueden ser factores fundamentales en la motivación de los estudiantes. Por lo tanto, el estudio de Romero (2018) aporta una comprensión valiosa. Estos resultados respaldan la idea de que un docente efectivo en su rol de gerente en el aula puede influir favorablemente en la motivación de los estudiantes. Por lo tanto, estos hallazgos son relevantes para respaldar la hipótesis planteada en la tesis y resaltar la importancia del liderazgo docente en el fomento de la motivación estudiantil.

Es necesario considerar que existen otras variables y factores que pueden tener un impacto en la motivación estudiantil, aunque la investigación de Cabrera (2019) no encontró una correlación significativa entre la motivación de logro y las estrategias de aprendizaje, estos resultados no afectan directamente la hipótesis planteada en la tesis sobre la relación de nuestras variables. Es necesario

considerar la evidencia existente en otros estudios y abordar otras variables relevantes para comprender mejor el vínculo entre motivación estudiantil y el docente como gerente.

Asimismo, la investigación de Aguilar (2018) muestra una correlación débil entre el aprendizaje y la motivación en estudiantes de Educación Inicial, pero estos hallazgos no se pueden aplicar directamente a la hipótesis planteada en la tesis sobre el docente como gerente en el aula y la motivación de los estudiantes. Se requiere una revisión más amplia de la literatura y evidencia adicional para comprender mejor la relación entre estas variables en el contexto específico de la institución educativa en cuestión.

EL desempeño académico y la motivación están estrechamente vinculados, tanto intrínseca como extrínsecamente. Estos resultados sólidos respaldan el concepto de que la motivación desempeña una función relevante en el rendimiento estudiantil y debe considerarse como un factor clave en el ámbito educativo. Es importante resaltar que las asociaciones significativas halladas en este estudio respaldan la importancia de fomentar y nutrir la motivación en el contexto educativo para mejorar el rendimiento académico estudiantil, según Julca (2020)

Tanto los hallazgos de este estudio como los de Vasquez (2022) respaldan la importancia del papel del docente como gerente en el aula para promover la motivación de los estudiantes. Estos resultados implican que los docentes que logran administrar de manera efectiva el entorno de aprendizaje pueden fomentar un mayor interés y compromiso por parte de los estudiantes, lo cual se refleja en una mejora del desempeño académico. Asimismo, se destaca la relevancia de la motivación intrínseca en comparación con la extrínseca, ya que los factores internos tienen un impacto más significativo en el rendimiento estudiantil. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la práctica docente y respaldan la necesidad de promover en los docentes habilidades de gestión que fomenten la motivación de los estudiantes.

De la misma manera, la afirmación de Gonzales (2019) sobre el papel actual del profesor, que abarca mucho más que la sola transmisión de conocimientos y evaluaciones es ampliamente respaldada en la literatura educativa. En la actualidad, se espera que los docentes desempeñen un rol activo en la motivación de los estudiantes y sus familias, promoviendo su compromiso y participación en el proceso de aprendizaje. La capacitación en liderazgo y gestión educativa es crucial para que los docentes adquieran las habilidades necesarias para cumplir con estas nuevas expectativas. Un maestro con habilidades de liderazgo puede establecer conexiones significativas con los estudiantes, fomentar un ambiente armonioso y generando un entorno favorable para el proceso de aprendizaje y el crecimiento estudiantil.

Salazar (1994) refuerza la idea de que los maestros tienen la capacidad de influir en múltiples aspectos del entorno educativo para lograr mejoras significativas. Esto implica modificar condiciones y generar espacios que promuevan la motivación y la dedicación de los alumnos. Al considerar la relación de las variables de esta investigación, los planteamientos de Gonzales (2019) y Salazar (1994) resaltan la importancia del papel del docente como líder y gestor educativo. Estos enfoques respaldan la hipótesis planteada en la tesis, ya que sugieren que un docente que asume un rol de liderazgo en el aula puede influir positivamente en la motivación de sus alumnos.

Adicionalmente, Chiavenato (2005) destaca la importancia del gestor en la promoción de un entorno de trabajo positivo en una institución educativa. Estos planteamientos son relevantes para comprender cómo el docente como gerente en el aula puede influir en la motivación de los estudiantes. Sin embargo, este es un tema complejo que puede estar influido por otros factores, como las características personales de los estudiantes y los métodos pedagógicos manejados por el maestro. Por lo tanto, es recomendable realizar investigaciones adicionales y considerar otras perspectivas para conseguir una comprensión más amplia de esta relación.

Ahora bien, la gestión educativa desempeña un preponderante papel en el funcionamiento y progreso apropiado de una institución educativa. El gestor

educativo juega un rol esencial al organizar y dirigir los recursos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales. Su habilidad para motivar, supervisar y guiar al grupo es crucial en el desarrollo de implementación y gestión de las actividades educativas, impulsando así el avance y el éxito en el ámbito educativo.

Por lo tanto, al evidenciar una asociación positiva, se sugiere que aquellos estudiantes que muestran un nivel más elevado de motivación suelen obtener un rendimiento académico superior, Vega (2022). Esto implica que la motivación puede ser un factor determinante en el logro del éxito académico por parte de los estudiantes. Estos descubrimientos resaltan la importancia de fomentar la motivación dentro del entorno educativo y proporcionan información relevante para el desarrollo de estrategias que fomenten el logro académico de los educandos.

Finalmente, en el estudio de Bayser, se descubrió una correlación positiva significativa entre la motivación general y el desempeño profesional en las tres dimensiones evaluadas. Esto indica que cuanto mayor es la motivación general de los profesionales de enfermería, mayor es su nivel de desempeño en el trabajo. Ambos estudios destacan la relevancia de la motivación en el contexto laboral y educativo, respectivamente. Adicionalmente, sustentan la noción de que la motivación guarda una relación con el desempeño y el logro en diversos contextos. Por lo tanto, se puede establecer una conexión entre estos dos estudios en términos de la importancia de la motivación y su influencia en el desempeño y el logro de metas, ya sea en el ámbito profesional de enfermería o en el ámbito educativo.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En concordancia con el objetivo general, se ha establecido que sí existe una relación entre el papel del docente como gerente en el aula y la motivación de los estudiantes en una institución educativa. Esto es respaldado por un coeficiente de correlación de Rho de 0.448\* y un valor de  $p < 0.05$  ( $p = 0.000$ ). Dado que se trata de una correlación positiva moderada, se puede afirmar que los docentes con mayor nivel de gerencia en el aula logran motivar más a sus estudiantes.

### **Segunda:**

Según los hallazgos alcanzados con el primer objetivo específico, se llega a la resolución de la existencia de una correlación positiva baja entre el rol del docente como gestor en el aula y la motivación hacia el logro, con un Rho = 0.238 y un valor de  $p < 0.05$  ( $p = 0.001$ ).

### **Tercera:**

Basado en el análisis realizado y en relación con el objetivo específico 2, se encontró una correlación positiva y baja entre el papel del docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación, con un Rho = 0.214 y un valor de  $p < 0.05$  ( $p = 0.002$ ).

### **Cuarta:**

De acuerdo con los hallazgos del estudio centrado en el objetivo específico número 3, se observa una conexión positiva de baja magnitud entre el rol del docente como gerente en el aula y la motivación relacionada al poder, con un Rho = 0.144 y un valor de  $p < 0.05$  ( $p = 0.040$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Basándonos en los hallazgos alcanzados, Se sugiere al director de la institución fomentar la realización de talleres, jornadas y capacitaciones con el fin de brindar a los docentes un mayor conocimiento sobre su papel como gestores y promover una mayor conciencia sobre el valor de su desempeño como gerente del aula. Esto tendrá un efecto positivo en la motivación de los educandos.

### **Segunda:**

Para fomentar la motivación hacia el logro, se recomienda a los docentes pueden establecer metas desafiantes pero realistas que se ajusten a las capacidades y necesidades individuales de los estudiantes. Es importante que estas metas sean alcanzables ya que, al establecer objetivos claros, los docentes pueden ayudar a los estudiantes a concentrarse en alcanzarlos y desarrollar un sentido de competencia y progreso.

### **Tercera:**

Se sugiere que los docentes establezcan relaciones positivas y conexiones con los estudiantes, incentivando la colaboración entre los miembros del equipo creando un entorno de apoyo y pertenencia donde los estudiantes se sientan parte integral, valorados y conectados.

### **Cuarta:**

Es de capital importancia que los maestros analicen su manera de relacionarse en sociedad y la imagen que transmiten, ya que desempeñan un papel de modelo y ejercen una influencia significativa en sus educandos en términos de poder y logro.

## REFERENCIAS

Alcaraz, A. (2013). *Educación y motivación para mejorar la productividad y la calidad del servicio en recaudación de rentas del municipio de Ahome Sinaloa*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Indígena de México.

Angeles, C. (2020) *Motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes de educación superior del Centro de Asesoría San Marcos, Lima 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45651/Angeles\\_%c3%91CR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45651/Angeles_%c3%91CR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arias, F. (2006). "Introducción a la investigación educativa". Venezuela:  
*Editorial Episteme*.

Bayser SE. (2022) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal. Cienc. Tec.* <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

Bujaico, L. (2021). *Inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una Institución Educativa UGEL- 05, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77478/Bujaico\\_OLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77478/Bujaico_OLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguilar, K. (2018) *Aprendizaje y la motivación en los estudiantes de una universidad peruana*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16143/Aguilar\\_SKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16143/Aguilar_SKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cabrera, M. (2019). *Motivación de logro y estrategias de aprendizaje en estudiantes de un centro de formación profesional del Callao* (Tesis de Maestría, Universidad Cayetano Heredia) [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7748/Motivacion\\_CabreraMorales\\_Marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7748/Motivacion_CabreraMorales_Marco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calle, H. C., & Ulfe, C. (2018). *La gerencia participativa para el mejoramiento del clima organizacional del ministerio del trabajo* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Repositorio de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3619/TESIS%20CUSI%20%20FINAL%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2005) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito entre las organizaciones.* Editorial Thomson. Mexico <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Doderly, I. (2008). *Los gerentes.* <http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/autor!openform&RestrictToCategory=Indira%20Dordelly>
- Filgona, J. (2020). *La motivación para el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes de la institución educativa primaria, pasco- 2020.* [tesis de maestría, en psicología educativa. *Gastronomía de una universidad privada de México.* Sinaloa, México: [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey].
- Foong, C. C., Liew, P. Y., & Lye, A. J. (2022). Changes in motivation and its relationship with academic performance among first-year chemical engineering students. *Education for Chemical Engineers*, 38, 70–77. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2021.11.002>

- Granero-Gallegos, A., & Gómez-López, M. (2020). La motivación y la inteligencia emocional en secundaria. Diferencias por género. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 101–110.  
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v1.1766>,
- Guevara, (2021). *La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de educación superior tecnológico privado, lima 2021.*
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Córdoba, Argentina: Editorial Bruja, 2006 160 P.
- Good, T. L. y Brophy, J. E. (1990). *Educational psychology: A realistic approach.* (4th Ed). White Plains, NY: Longman
- González, F. (2020). La gerencia del aula desde la vocación del colectivo docente. *EPISTEME KOINONIA*, 3(5), 51–71.  
<https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.528>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* Editorial Mexicana.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.). McGrawHill,*  
<https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.*

Hidayati, H., Hayat, B., & Rahayu, W. (2021). Assessment of the Validity and Reliability of Mental Health Instruments of High School Student in Indonesia Bahrul Hayat. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 729–742.

<https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.2.729>

Humbolt, O. (2009). Rol del Gerente de Aula. México, McGraw-Hill

<http://ujgh.edu.ve/wp-content/uploads/2021/03/IJIP-43.pdf>

Imán, A. (2022) *Motivación y rendimiento académico de estudiantes de ingeniería forestal y medio ambiente de una universidad de Tumbes, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101233>

Julca, E. (2020) *La motivación y rendimiento académico de matemática en estudiantes del tercer grado secundaria, Institución Educativa “Mariano Melgar Valdiviezo”* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78344>

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento. *Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124

Martinic, S. (2015). El tiempo y el aprendizaje escolar. *Revista brasilera de educación*, 20(61), 479-499

<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782015206110>

Martínez, R. (2000). Evaluación de la gestión universitaria.

<https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00091.pdf>

Martínez, M. (2019). “*Relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de la preparatoria oficial Número 331, Zumpango, EDO. México.*”

- Martínez-Ariza, L., Cudris-Torres, L., Echeverría-King, L. F., & Niño-Vega, J. A. (2022). Influence of motivation on academic performance: an analysis of motivational assessment in mathematics learning. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(1), 57–66. <https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n1.2022.14207>
- Medina, M. (2019). *Motivación y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Educación Inicial de la Universidad San Pedro - Cajamarca, 2018*.
- Meşe, E., Sevilen, Ç., & Info, A. (2021). Factors influencing EFL students' motivation in online learning: A qualitative case study. *Journal of Educational Technology & Online Learning*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.31681/jetol.817680>
- Martinic, S. (2015). El tiempo y el aprendizaje escolar. *Revista brasilera de educación*, 20(61), 479-499 <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782015206110>
- Metodología UCV. (2015, 28 de abril). Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. [Blog]. [http://aprendometodologia.blogspot.com/2015/04/tema-8-validez-y-confiabilidad-de-los\\_28.html](http://aprendometodologia.blogspot.com/2015/04/tema-8-validez-y-confiabilidad-de-los_28.html)
- Minedu. (2012). Marco del buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2018). Prueba Pisa <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/PISA-2018-Resultados.pdf>
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Neiva: universidad sur colombiana, 113.

- McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa* Ediciones Guadarrama. Madrid.
- Moquillaza, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica, año 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio de la universidad Enrique Guzmán y Valle <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1035>
- Nauzeer, S. & Chandr, V. (2019). Motivation and Academic Performance: A SEM Approach. *International journal of environmental & science education*, 14(1), 41-60. <http://www.ijese.net/makale/2102.html>
- Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica*. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Peragine, T. (2009). *Liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral del docente de educación básica* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. <https://es.scribd.com/doc/88506532/tesis-completa>
- Quiroz, C., Vasquez, R. (2020) *Motivación y logro de aprendizaje en estudiantes del primer grado de secundaria de la Institución Educativa El Nazareno, Nuevo Chimbote, 2019* (Tesis de licenciatura, Universidad Enrique Guzman y Valle) Repositorio de la Universidad Enrique Guzman y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6313?show=full>
- Rasto, Muhidin, S. A., Islamy, F. J., & Handayani, D. (2021). The influence of knowledge sharing and competence on academic performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(3), 928–938. <https://doi.org/10.18844/CJES.V16I3.5764>

- Rashid, H., & Sipahi, E. (2021). The Importance of Quantitative Research in Language Testing and Assessment: In the Context of Social Works. *Linguistics and Culture Review*, 5(S1), 317–330. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS1.1413>
- Romero, M. (2018). *El docente como gerente y la calidad de los procesos educativos en el aula en la I.E. PNP Juan Ingunza Valdivia, Callao 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24649>
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Ruiz, L. (1992). Gerencia en el Aula. Venezuela: FEDUPEL
- Sallenave, J. (2002). La gerencia integral. *Editorial Norma*.
- Salazar, J. (2004). *Gerencia en el aula* (Tesis de maestría) UPEL, Venezuela
- Sivrikaya, A. (2019). The Relationship between Academic Motivation and Academic Achievement of the Students. *Asian Journal of Education and Training*, 5(2), 309-315. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216482.pdf>
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2008) El Proceso de la Investigación científica. *Editorial Limusa S.A.* México.
- Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. *Revista de la Facultad de Psicología*, 6:197-216. <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/931/880>

UNESCO (2004). *Una educación de calidad para todos los jóvenes: desafíos, tendencias y prioridades*”

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153069\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000153069_spa)

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Vasquez, I. (2022) *La Motivación y su Relación en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de una Universidad Pública Peruana, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96051>

Vega, J. (2022). *Motivación y rendimiento académico en los estudiantes de la escuela nacional superior de folklore, Lima 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97233/Vega\\_PJO-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97233/Vega_PJO-SD.pdf?sequence=4)

Velázquez-Hernández, J. y Hernández-Romero, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 13, 1-16 DOI <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/4582>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: EL DOCENTE COMO GERENTE EN EL AULA Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, SJL- 2023.”							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General</b>  ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación de los estudiantes de una institución educativa, SJL- 2023?	<b>Objetivo General</b>  Establecer qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, SJL- 2023	<b>Hipótesis General</b>  Existe relación significativa entre el docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, SJL- 2023	<b>VARIABLE 1: EL DOCENTE COMO GERENTE</b>				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	RANGO
			Capacidad comunicativa	. Usa correctamente el lenguaje oral y escrito. . Promueve la comunicación asertiva. . Practica la escucha atenta	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal • nunca (1) • Casi nunca (2)	Bajo (30-70)  Regular (71- 111)
Capacidad motivacional.	- Liderazgo en el aula. -Establece buenas relaciones con sus estudiantes. -Motiva con actividades que despiertan el interés	7, 8, 9, 10, 11, 12	• A veces (3)	Bueno (112- 150)			

<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>					
PE1: ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación de logro en estudiantes de una institución educativa, SJL-2023?  PE2: ¿Qué relación existe entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en	O.1.- Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y motivación de logro.  O2.- Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación.	01.- Existe relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación de logro en estudiantes de una institución educativa, SJL-2023  02.- Existe relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación afiliativa o de asociación en		-Estimula y apoya para conseguir los propósitos.			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>
			Dominio pedagógico	Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.	13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Manejo de los procesos psicopedagógicos.	. Conocimiento disciplinario teórico y práctico. . Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje. Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica . Trabaja de manera colegiada con sus pares	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Manejo de estrategias en el aula.	. Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje. . Promueve el trabajo colaborativo.	25, 26, 27, 28, 29, 30		

<p>estudiantes de una institución educativa, SJL-2023?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el docente como gerente del aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa, SJL-2023?</p>	<p>03.- Establecer la relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder.</p>	<p>estudiantes de una institución educativa, SJL – 2023</p> <p>03.- Existe relación entre el docente como gerente en el aula y la motivación por el poder en estudiantes de una institución educativa, SJL – 2023.</p>	<p>. Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.</p> <p>. Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</p>					
			<b>VARIABLE 2: MOTIVACIÓN DEL LOGRO ACADÉMICO</b>					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	RANGO	
			Motivación de logro	<p>-Gusta destacar en su institución educativa</p> <p>- Apuesta por los retos</p> <p>- Busca conocer sus logros</p> <p>- Busca fijarse y alcanzar metas</p>	<p>1,2,3,4,5,</p> <p>6,7,8</p>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> </ul>	<p>Débil (24-56)</p> <p>Medio (57- 89)</p> <p>Óptimo (90- 120)</p>	
la motivación afiliativa o de asociación	<p>- Habla bien de la institución</p> <p>-Expresa compromiso</p> <p>-Establece relaciones armoniosas</p>	<p>9,10,11,12,</p> <p>13,</p> <p>14,15,16</p>						

				- Integra grupos de trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces (3)</li> </ul>	
			la motivación por el poder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca competir y destacar</li> <li>-Asume el liderazgo</li> <li>-Expresa su punto de vista discrepante</li> <li>-Mantiene el control de sus actividades</li> <li>. Pensamientos y percepciones del alumno.</li> </ul>	17,18,19,20 21,22,23,24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables:

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p style="text-align: center;"><b>EL DOCENTE COMO GERENTE</b></p>	<p>El docente que también cumple el rol de gerente del aula lleva a cabo la planificación dirección y control de las actividades de aprendizaje, las cuales están implícitas en el diseño curricular. Por lo tanto, el profesor, en su rol de gerente de aula, tiene la responsabilidad de realizar funciones administrativas que estén relacionadas con los recursos de enseñanza- aprendizaje de manera efectiva, con el objetivo de lograr un aprendizaje significativo (Dordelly, 2008, p.45).</p>	<p>Capacidad comunicativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usa correctamente el lenguaje oral y escrito.</li> <li>• Promueve la comunicación asertiva.</li> <li>• Practica la escucha atenta.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>
		<p>Capacidad motivacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en el aula.</li> <li>• Establece buenas relaciones con sus estudiantes.</li> <li>• Motiva con actividades que despiertan el interés</li> <li>• Estimula y apoya para conseguir los propósitos.</li> </ul>	
		<p>Dominio pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento disciplinario teórico y práctico.</li> <li>• Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica</li> <li>• Trabaja de manera colegiada con sus pares</li> </ul>	
		<p>Manejo de los procesos psicopedagógicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</li> </ul>	

		Manejo de estrategias en el aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.</li> <li>• Promueve el trabajo colaborativo.</li> <li>• Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.</li> <li>• Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</li> </ul>	
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Moquillaza (2014), la motivación se refiere al nivel de compromiso que tiene el docente. Se trata de un proceso que tiene la capacidad de estimular, dirigir, energizar y mantener el comportamiento de las personas hacia el logro de un objetivo deseado.	Motivación del logro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gusta destacar en su institución educativa.</li> <li>- Apuesta por los retos.</li> <li>- Busca conocer sus logros.</li> <li>- Busca fijarse y alcanzar metas.</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Completamente de acuerdo / siempre (5)</li> <li>• De acuerdo / casi siempre (4)</li> <li>• Indiferente / a veces (3)</li> <li>• En desacuerdo / casi nunca (2)</li> <li>• Completamente en desacuerdo / nunca (1)</li> </ul>
		Motivación afiliativa o de asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habla bien de la institución.</li> <li>-Expresa compromiso.</li> <li>-Establece relaciones armoniosas.</li> <li>- Integra grupos de trabajo.</li> </ul>	
		Motivación por el poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca competir y destacar.</li> <li>-Asume el liderazgo.</li> <li>-Expresa su punto de vista discrepante.</li> <li>-Mantiene el control de sus actividades.</li> </ul>	

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA EL DOCENTE COMO GERENTE DE AULA

**Estimado(a) estudiante:** El presente cuestionario ha sido elaborado como parte de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos y tiene como finalidad identificar las capacidades gerenciales del docente en la institución educativa, como su capacidad comunicativa, motivacional, el dominio pedagógico, manejo de los procesos psicopedagógicos y estrategias en el aula, las cuales juegan un papel muy importante, para obtener mejores logros de aprendizaje en los estudiantes.

#### INDICACIONES

Lea detenidamente cada ítem y marque una X en el recuadro que figuran al lado de cada ítem, según lo que estime conveniente.

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

<b>I. CAPACIDAD COMUNICATIVA</b>						
Es la capacidad de interactuar mediante la comunicación, es decir, el uso correcto del idioma, la comunicación asertiva y eficaz, la estructuración coherente de ideas y la escucha atenta.						
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	El docente utiliza un lenguaje comprensible					
2	El docente se expresa en forma oral con coherencia y claridad					
3	El docente se expresa en forma escrita con propiedad y corrección					
4	El docente utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.					
5	El docente promueve la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes					
6	El docente escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio					

<b>II. CAPACIDAD MOTIVACIONAL</b>						
Es la capacidad que tiene el docente de ejercer liderazgo en el aula, siendo proactivo, abierto al cambio y estimulador de sus estudiantes para obtener resultados favorables en el proceso enseñanza aprendizaje						
<b>N°</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	El docente es líder en el aula.					
8	El docente demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes					
9	El docente demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.					
10	El docente consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despiertan el interés y expectativa.					
11	El docente estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.					
12	El docente se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.					

<b>III. DOMINIO PEDAGÓGICO</b>						
Es la capacidad de desplegar todo el conjunto de saberes teóricos y prácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje y de detectar las necesidades educativas de sus estudiantes para tomar las decisiones más acertadas.						
<b>N°</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El docente demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje					
14	El docente aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes					
15	El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje					
16	El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje					

17	El docente colabora con sus compañeros de profesión con el propósito de fortalecer su enfoque pedagógico y alcanzar los objetivos planteados junto a sus estudiantes a través de un trabajo en equipo.					
18	Consideras que el docente se capacita constantemente.					

<b>IV. MANEJO DE LOS PROCESOS PSICOPEDAGÓGICOS</b>						
Es la capacidad de aplicar los principios psicopedagógicos que regulan el proceso educativo y que están fundamentados en base a teorías psicológicas y fundamentos pedagógicos que articulados y complementados orientan el proceso enseñanza – aprendizaje.						
<b>N°</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	El docente tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas					
20	El docente tiene tolerancia en situaciones de incertidumbre					
21	El docente se adapta fácilmente al aula y a las situaciones que se puedan presentar de manera imprevista					
22	El docente asume riesgos y toma decisiones.					
23	El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)					
24	El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)					

<b>V. MANEJO DE ESTRATEGIAS EN EL AULA</b>						
Es la capacidad de seleccionar y emplear métodos, técnicas, actividades y estrategias acordes a las características de los estudiantes, el contexto en el que se desarrolla y los propósitos de aprendizaje.						
<b>N°</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	El docente elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes					

26	El docente enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones					
27	El docente fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo					
28	El docente proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.					
29	El docente utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como prácticas, evaluaciones, trabajos individuales, corrección de errores, etc.					
30	El docente emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo					

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Estimado estudiante a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto estás de acuerdo con cada una de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas.

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

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una "x" en la opción que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, ni respuestas buenas o malas. Responde honesta y sinceramente como eres, no como te gustaría ser, no como otros te gustaría que te vieran. Por favor conteste todas las oraciones.

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		<b>Motivación de logro</b>				
1	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño académico en mi institución educativa.					
2	Disfruto sobresalir en mis logros académicos como estudiante.					
3	Me gusta enfrentar retos académicos difíciles					
4	Puedo afrontar nuevas exigencias académicas					
5	Me gusta saber de mis avances como estudiante.					
6	Acostumbro a autoevaluar mi desempeño como estudiante					
7	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en mi desempeño académico					
8	Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto					
		<b>Motivación de poder</b>				
9	Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto.					

10	Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactué.					
11	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.					
12	Me siento a gusto estudiando en esta institución educativa					
13	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de aula					
14	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa					
15	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo de mi aula.					
16	Prefiero colaborar con mis compañeros de clase en lugar de trabajar solo/a.					
	<b>Motivación por afiliación o de asociación</b>					
17	Me gusta competir académicamente con otros estudiantes.					
18	Realizo mis tareas académicas con el objetivo de sobresalir y alcanzar el máximo rendimiento.					
19	Tomo la iniciativa para formar grupos de trabajo con otros compañeros.					
20	Tengo capacidad para influir en otros compañeros del aula cuando se trabaja en equipo.					
21	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
22	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa de la opinión de otros compañeros.					
23	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					
24	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en mi institución educativa.					

## **Anexo 4: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023

Investigadora: Sendy Rojas Silva

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023, cuyo objetivo es recabar información a través de una encuesta que servirá de insumo para la investigación. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de post grado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la IE 0139 Gran Amauta Mariátegui de San Juan de Lurigancho.

Por medio de la presente investigación se busca conocer la relación que existe entre las Comunidades de aprendizaje y el compromiso docente y su relevancia en el trabajo diario en las instituciones educativas.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- 1.- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: El docente como gerente en el aula y la motivación en estudiantes de una institución educativa, San Juan de Lurigancho, 2023
- 2.-Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en un aula de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea

participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Rojas Silva Sendy email: [sendyrs@hotmail.com](mailto:sendyrs@hotmail.com) y Docente asesor Dr. Farfán Pimentel, Johnny Félix email: [jfarfanp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfarfanp@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Violeta Valdivia Chamané

Fecha y hora: 12 de junio del 2023

## ANEXO 5: Validación de instrumentos por expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de docente como gerente” y “motivación en estudiantes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina
Grado profesional:	Maestría ( )          Doctora (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( )    Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )          Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Construcción de instrumentos

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala 1 Variable El docente como gerente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del docente como gerente
Autor(es)	Romero Villanueva Marianella
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas: 1. Capacidad comunicativa; Subescalas: a.-Usa correctamente el lenguaje oral y escrito. b.-Promueve la comunicación asertiva. c.-Practica la escucha atenta. 2. Capacidad motivacional; Subescalas: a.- Liderazgo en el aula. b.- Establece buenas relaciones con sus estudiantes. c.- Motiva con actividades que despiertan el interés d.-Estimula y apoya para conseguir los propósitos. 3. Dominio Pedagógico; Subescalas: a.-Conocimiento disciplinario teórico y práctico.

	<p>b.- Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>c.- Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica</p> <p>d.-Trabaja de manera colegiada con sus pares</p> <p>4. Manejo de los procesos psicopedagógicos; Subescalas:          -Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</p> <p>5. Manejo de estrategias en el aula; Subescalas:          -Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.          -Promueve el trabajo colaborativo.          -Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.          -Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<b>Docente como gerente:</b> Es entendida como una ventaja que posee un individuo en la ejecución de una actividad, se expresa como un talento, en el ámbito laboral le permite desarrollar habilidades para planificar, administrar, tomar decisiones y negociar con las entidades públicas y privadas. Además, son vitales a fin de complementar los conocimientos técnicos (Huerta, 2020).	<b>Capacidad comunicativa:</b> Una configuración psicológica que comprende las capacidades cognitivas y metacognitivas para comprender y producir significados, los conocimientos acerca de las estructuras lingüísticas y discursivas y las habilidades y capacidades para interactuar en diversos contextos socioculturales, con diferentes fines y propósitos (Roméu, 2007, p.17).	Usa correctamente el lenguaje oral y escrito	Este enfoque busca transmitir de manera efectiva y precisa nuestras ideas, pensamientos y emociones. (Chomsky 1957)
		Promueve la comunicación asertiva	La comunicación asertiva busca un equilibrio entre la pasividad (no expresar adecuadamente las propias opiniones y sentimientos) y la agresividad (expresar de manera confrontativa y hostil). (Smith 1975)
		Practica la escucha atenta.	Practicar la escucha atenta se refiere a la habilidad de prestar atención de manera activa y concentrada a lo que otra persona está diciendo. Implica no solo escuchar las palabras, sino también comprender el mensaje, captar las emociones subyacentes y estar presentes en la interacción. (Rogers 1961)
	<b>Capacidad motivacional:</b> Koontz y Wehrich (1994) citado por Fernández (2013)	Liderazgo en el aula.	se refiere a la capacidad de un maestro o profesor para influir positivamente en los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo, motivar y guiar a los estudiantes hacia el

	sostienen que todo estímulo, deseos, necesidades, ambiciones y aspectos similares es considerado motivación.		logro de metas educativas. El líder en el aula es aquel educador que inspira y empodera a sus alumnos, promoviendo el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos. (Burns 1978)
		Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	Se trata de crear un ambiente de apoyo emocional y académico que promueva el aprendizaje, el crecimiento personal y el bienestar de los estudiantes. (Rogers 1977)
		Motiva con actividades que despiertan el interés	Se refiere a emplear estrategias pedagógicas y didácticas que capturan la atención y el entusiasmo de los estudiantes, generando un mayor compromiso y participación en el proceso de aprendizaje. Estas actividades están diseñadas para despertar la curiosidad, la creatividad y el deseo intrínseco de los estudiantes por explorar y aprender. (Pink 2009)
		Estimula y apoya para conseguir los propósitos.	Se refiere a brindar el estímulo, la motivación y el respaldo necesario a los individuos para que puedan alcanzar sus metas y objetivos. Este enfoque implica proporcionar el apoyo emocional, práctico y académico que los individuos necesitan para superar desafíos y mantener su motivación a lo largo del proceso. (Duckworth 2004)
	<b>Dominio pedagógico:</b>  El docente como gerente no es ajeno a esta realidad y debe tener un dominio pedagógico el cual se expresa en varias dimensiones según el Minedu (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente.	Conocimiento disciplinario teórico y práctico.	Es la comprensión y dominio de los conceptos, principios, teorías y habilidades específicas dentro de una disciplina académica o área de estudio. Incluye tanto el conocimiento teórico, que se refiere a la comprensión conceptual y teórica de un campo de estudio, como el conocimiento práctico, que se refiere a la capacidad de aplicar ese conocimiento en situaciones concretas. (Shulman 1987)
	Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.	Son las habilidades y estrategias utilizadas por los educadores para planificar, organizar, dirigir y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Implica la capacidad de gestionar eficazmente los recursos, el tiempo, las dinámicas de clase y las interacciones con los estudiantes para facilitar un	

			ambiente propicio para el aprendizaje.( Marzano 2007)
		Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	la reflexión constante permite a los profesionales, incluidos los educadores, cuestionar y evaluar críticamente sus propias prácticas, identificar áreas de mejora y adaptar sus enfoques pedagógicos para obtener mejores resultados. La reflexión en la acción implica estar consciente y atento durante la práctica, analizar las situaciones en tiempo real y ajustar estrategias en función de las necesidades y respuestas de los estudiantes. (Schön 1992)
		Trabaja de manera colegiada con sus pares	Fullan ha enfatizado la importancia del trabajo colegiado y el aprendizaje profesional colaborativo para mejorar la práctica pedagógica. Su concepto de "aprendizaje profesional colaborativo" destaca la necesidad de que los educadores trabajen juntos en un proceso continuo de aprendizaje y colaboración para mejorar la educación. (Fullan 2019)
	<b>Manejo de los procesos psicopedagógicos.</b>	Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.	El aprendizaje se produce a través de la interacción con el entorno social y cultural, donde los adultos y los pares desempeñan un papel importante como mediadores del conocimiento y la enseñanza. (Vigotzky)
	<b>Manejo de estrategias en el aula.</b>	Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.	se centra en adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y utilizar una variedad de enfoques para facilitar su aprendizaje. Esta práctica reconoce la diversidad de los estudiantes y busca proporcionar un entorno de enseñanza inclusivo y efectivo.
		Promueve el trabajo colaborativo.	Es fomentar y facilitar la colaboración entre los estudiantes, tanto dentro del aula como en actividades extracurriculares. Implica crear un entorno en el cual los estudiantes trabajen juntos, compartan ideas, se apoyen mutuamente y colaboren en la realización de tareas y proyectos.

		Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.	Es la capacidad del educador para elegir y utilizar diversas estrategias que promuevan el pensamiento y la autorreflexión de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.
		Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.	Es la aplicación de enfoques y técnicas de enseñanza que desafían y estimulan a los estudiantes a pensar de manera profunda, analítica y creativa.

#### Datos de la 2 variable Motivación en estudiantes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación del estudiante
Autor(es)	Mg. Olivera Machado, María Luisa
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	<p>El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <p>1. Motivación de logro Subescalas: Gusta destacar en su institución educativa. - Apuesta por los retos. - Busca conocer sus logros. - Busca fijarse y alcanzar metas.</p> <p>2. Motivación afiliativa o de asociación; Subescalas: -Habla bien de la institución. -Expresa compromiso. -Establece relaciones armoniosas. - Integra grupos de trabajo.</p> <p>3. Motivación por el poder; Subescalas: -Busca competir y destacar. -Asume el liderazgo. -Expresa su punto de vista discrepante. -Mantiene el control de sus actividades</p>

## Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición	
<p><b>Motivación</b></p> <p>Moquillaza (2014), la motivación se refiere al nivel de compromiso que tiene el docente. Se trata de un proceso que tiene la capacidad de estimular, dirigir, energizar y mantener el comportamiento de las personas hacia el logro de un objetivo deseado.</p>	<p><b>Motivación de logro</b></p> <p>la motivación de logro se trata de una necesidad que conduce a un individuo a realizar de manera eficiente y eficaz, algo percibido como difícil. Además, este mismo autor en sus estudios encontró que algunas características de las personas con alta motivación de logro era que se planteaban metas altas y mostraban mayor perseverancia para lograr sus objetivos, al mismo tiempo disfrutaban de este proceso mostrando su competencia y deseo de superación. (Thornberry, 2003)</p>	Gusta destacar en su institución educativa	Es la disposición y el deseo de un estudiante de sobresalir y destacarse en su desempeño académico como en su contribución al ambiente y la comunidad educativa.	
		Apuesta por los retos.	Se refiere a la actitud y disposición de enfrentar desafíos y superar obstáculos en busca de crecimiento personal y profesional. Al apostar por los retos, una persona se muestra valiente, motivada y dispuesta a salir de su zona de confort para enfrentar nuevas experiencias y oportunidades.	
		Busca conocer sus logros	Es la a actitud y el comportamiento de una persona que muestra interés y motivación por evaluar y comprender sus propios logros, tanto a nivel personal como profesional.	
			Busca fijarse y alcanzar metas.	Implica tener una actitud determinada y comprometida para establecer objetivos claros y trabajar de manera constante para lograrlos. Esto implica la planificación cuidadosa, la perseverancia y la capacidad de adaptarse según sea necesario
	<p><b>Motivación afiliativa o de asociación</b></p> <p>Motivación afiliativa o de asociación Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo. Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer,</p>		Habla bien de la institución	Significa mostrar una actitud positiva, promoviendo sus valores, destacando sus logros y contribuyendo a su imagen y reputación positiva. Esto refuerza la identidad de la institución y puede generar confianza y apoyo tanto interna como externamente.
			Expresa compromiso.	Es expresar compromiso implica demostrar una actitud de dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una causa, un objetivo o una relación. Esta actitud se refleja en acciones concretas, cumplimiento de promesas y responsabilidades, perseverancia y una actitud positiva.

	restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos. (Mc. Clelland 1988)	Establece relaciones armoniosas	Implica desarrollar y mantener relaciones interpersonales saludables, basadas en la armonía, la empatía, el respeto y la colaboración. Esta actitud promueve la comunicación efectiva, la confianza mutua y la cooperación en los diferentes ámbitos de la vida, lo que contribuye a un entorno positivo y satisfactorio para todas las partes involucradas.
		Integra grupos de trabajo.	Tiene q reunir a individuos con diferentes habilidades y perspectivas en un equipo colaborativo y efectivo. Esto se logra al establecer objetivos claros, fomentar la comunicación abierta, promover la colaboración y la participación, valorar las fortalezas individuales y fomentar la sinergia y el apoyo mutuo.
	<p><b>Motivación por el poder</b></p> <p>La motivación de poder es el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros (Mc. Clelland 1988)</p>	Busca competir y destacar	Es tener una actitud competitiva y un deseo de sobresalir en un ámbito específico. Esta persona se esfuerza por alcanzar altos estándares de rendimiento, asume desafíos y busca constantemente oportunidades de mejora.
		Asume el liderazgo	El liderazgo implica tomar la iniciativa, influir en otros y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos. Un líder efectivo establece una visión clara, ejerce influencia positiva, motiva a los demás, coordina esfuerzos y muestra habilidades de comunicación y gestión.
		Expresa su punto de vista discrepante	Expresar un punto de vista discrepante implica tener la valentía y la disposición de compartir opiniones y perspectivas que difieren de la opinión predominante. Esto se hace de manera respetuosa y constructiva, promoviendo el diálogo y el pensamiento crítico.
		Mantiene el control de sus actividades	Mantener el control de sus actividades implica la capacidad de administrar de manera efectiva el tiempo, los recursos y las responsabilidades para lograr las metas y objetivos establecidos.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de calidad de servicio (CCS)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Docente como gerente

- Primera dimensión: **Capacidad comunicativa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad comunicativa del docente

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usa correctamente el lenguaje oral y escrito	1. El docente utiliza un lenguaje comprensible.	4	4	4	
	2.- El docente se expresa en forma oral con coherencia y claridad	4	4	4	
Promueve la comunicación asertiva.	3.- El docente se expresa en forma escrita con propiedad y corrección	4	4	4	
	4.- El docente utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	4	4	4	
Practica la escucha atenta	5.- El docente promueve la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes	4	4	4	
	6.-El docente escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacidad motivacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de capacidad motivacional

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	7.- El docente es líder en el aula.	4	4	4	
	8.- El docente demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	9.- El docente demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes	4	4	4	
	10.- El docente consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de	4	4	4	

	aprendizaje que despiertan el interés y expectativa.				
Motiva con actividades que despiertan el interés	11.- El docente estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	12.- El docente se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dominio pedagógico**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de dominio pedagógico

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento disciplinario teórico y práctico	13.- El docente demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje	4	4	4	
	14.- El docente aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes	4	4	4	
Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.	15.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
	16.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	17.- El docente colabora con sus compañeros de profesión con el propósito de fortalecer su enfoque pedagógico y alcanzar los objetivos planteados junto a sus estudiantes a través de un trabajo en equipo.	4	4	4	
Trabaja de manera colegiada con sus pares	18.- Consideras que el docente se capacita constantemente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Manejo de los procesos psicopedagógicos**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de los procesos psicopedagógicos

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	19.- El docente tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas	4	4	4	
	20.- El docente tiene tolerancia en situaciones de incertidumbre	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	21.- El docente se adapta fácilmente al aula y a las situaciones que se puedan presentar de manera imprevista	4	4	4	
	22.- El docente asume riesgos y toma decisiones.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	23.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	24.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Manejo de estrategias en el aula**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de manejo de estrategias en el aula

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	25.- El docente elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	26.- El docente enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones	4	4	4	

Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	27.- El docente fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo	4	4	4	
	28.- El docente proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	29.- El docente utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como prácticas, evaluaciones, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	30.- El docente emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación de logro**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación de logro

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gusta destacar en su institución educativa	1.- Busco en forma permanente mejorar mi desempeño académico en mi institución educativa.	4	4	4	
	2.- Disfruto sobresalir en mis logros académicos como estudiante.	4	4	4	
Apuesta por los retos	3.- Me gusta enfrentar retos académicos difíciles	4	4	4	
	4.- Puedo afrontar nuevas exigencias académicas	4	4	4	
Busca conocer sus logros	5.- Me gusta saber de mis avances como estudiante.	4	4	4	
	6.- Acostumbro a autoevaluar mi desempeño como estudiante	4	4	4	
Busca fijarse	7.- Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en mi desempeño académico	4	4	4	

	8.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación por el poder**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación por el poder

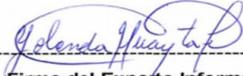
**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca competir y destacar.	9.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto.	4	4	4	
	10.- Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactuó.	4	4	4	
Asume el liderazgo	11.- Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.	4	4	4	
	12.- Me siento a gusto estudiando en esta institución educativa	4	4	4	
Expresa su punto de vista discrepante	13.- Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de aula	4	4	4	
	14.- Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	4	4	4	
Mantiene el control de sus actividades	15.- Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo de mi aula.	4	4	4	
	16.- Prefiero colaborar con mis compañeros de clase en lugar de trabajar solo/a.	4	4	4	

- Primera dimensión: **Motivación por afiliación o de asociación**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación por afiliación o de asociación.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

	17.- Me gusta competir académicamente con otros estudiantes.	4	4	4	
	18.- Realizo mis tareas académicas con el objetivo de sobresalir y alcanzar el máximo rendimiento.	4	4	4	
	19.- Tomo la iniciativa para formar grupos de trabajo con otros compañeros.	4	4	4	
	20.- Tengo capacidad para influir en otros compañeros del aula cuando se trabaja en equipo.	4	4	4	
	21.- Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	4	4	4	
	22.- Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa de la opinión de otros compañeros.	4	4	4	
	23.- Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	4	4	4	
	24.- Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en mi institución educativa	4	4	4	

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

Dra. HUAYTA FRANCO, Yolanda  
 Josefina DNI:  
 09333287

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable

para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de docente como gerente” y “motivación en estudiantes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( )      Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )      Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Construcción de instrumentos

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala 1 Variable El docente como gerente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del docente como gerente
Autor(es)	Romero Villanueva Marianella
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas: 1. Capacidad comunicativa; Subescalas: a.-Usa correctamente el lenguaje oral y escrito. b.-Promueve la comunicación asertiva. c.-Practica la escucha atenta. 2. Capacidad motivacional; Subescalas: a.- Liderazgo en el aula. b.- Establece buenas relaciones con sus estudiantes. c.- Motiva con actividades que despiertan el interés d.-Estimula y apoya para conseguir los propósitos.

	<p>3. Dominio Pedagógico; Subescalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.-Conocimiento disciplinario teórico y práctico.</li> <li>b.- Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>c.- Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica</li> <li>d.-Trabaja de manera colegiada con sus pares</li> </ul> <p>4. Manejo de los procesos psicopedagógicos; Subescalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</li> </ul> <p>5. Manejo de estrategias en el aula; Subescalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.</li> <li>-Promueve el trabajo colaborativo.</li> <li>-Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.</li> <li>-Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</li> </ul>
--	---

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p><b>Docente como gerente:</b> Es entendida como una ventaja que posee un individuo en la ejecución de una actividad, se expresa como un talento, en el ámbito laboral le permite desarrollar habilidades para planificar, administrar, tomar decisiones y negociar con las entidades públicas y privadas. Además, son de vitales a fin de complementar los conocimientos técnicos (Huerta, 2020).</p>	<p><b>Capacidad comunicativa:</b> Una configuración psicológica que comprende las capacidades cognitivas y metacognitivas para comprender y producir significados, los conocimientos acerca de las estructuras lingüísticas y discursivas y las habilidades y capacidades para interactuar en diversos contextos socioculturales, con diferentes fines y propósitos (Roméu, 2007, p.17).</p>	<p>Usa correctamente el lenguaje oral y escrito</p>	<p>Este enfoque busca transmitir de manera efectiva y precisa nuestras ideas, pensamientos y emociones. (Chomsky 1957)</p>
		<p>Promueve la comunicación asertiva</p>	<p>La comunicación asertiva busca un equilibrio entre la pasividad (no expresar adecuadamente las propias opiniones y sentimientos) y la agresividad (expresar de manera confrontativa y hostil). (Smith 1975)</p>
		<p>Practica la escucha atenta.</p>	<p>Practicar la escucha atenta se refiere a la habilidad de prestar atención de manera activa y concentrada a lo que otra persona está diciendo. Implica no solo escuchar las palabras, sino también comprender el mensaje, captar las emociones subyacentes y estar presentes en la interacción. (Rogers 1961)</p>
	<p><b>Capacidad motivacional:</b></p>	<p>Liderazgo en el aula.</p>	<p>se refiere a la capacidad de un maestro o profesor para influir positivamente en los estudiantes, fomentar un ambiente de</p>

	<p>Koontz y Wehrich (1994) citado por Fernández (2013) sostiene que todo estímulo, deseos, necesidades, ambiciones y aspectos similares es considerado motivación.</p>		<p>aprendizaje colaborativo, motivar y guiar a los estudiantes hacia el logro de metas educativas. El líder en el aula es aquel educador que inspira y empodera a sus alumnos, promoviendo el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos. (Burns 1978)</p>
		<p>Establece buenas relaciones con sus estudiantes.</p>	<p>Se trata de crear un ambiente de apoyo emocional y académico que promueva el aprendizaje, el crecimiento personal y el bienestar de los estudiantes. (Rogers 1977)</p>
		<p>Motiva con actividades que despiertan el interés</p>	<p>Se refiere a emplear estrategias pedagógicas y didácticas que capturan la atención y el entusiasmo de los estudiantes, generando un mayor compromiso y participación en el proceso de aprendizaje. Estas actividades están diseñadas para despertar la curiosidad, la creatividad y el deseo intrínseco de los estudiantes por explorar y aprender. (Pink 2009)</p>
		<p>Estimula y apoya para conseguir los propósitos.</p>	<p>Se refiere a brindar el estímulo, la motivación y el respaldo necesario a los individuos para que puedan alcanzar sus metas y objetivos. Este enfoque implica proporcionar el apoyo emocional, práctico y académico que los individuos necesitan para superar desafíos y mantener su motivación a lo largo del proceso. (Duckworth 2004)</p>
	<p><b>Dominio pedagógico:</b></p> <p>El docente como gerente no es ajeno a esta realidad y debe tener un dominio pedagógico el cual se expresa en varias dimensiones según el Minedu (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente.</p>	<p>Conocimiento disciplinario teórico y práctico.</p>	<p>Es la comprensión y dominio de los conceptos, principios, teorías y habilidades específicas dentro de una disciplina académica o área de estudio. Incluye tanto el conocimiento teórico, que se refiere a la comprensión conceptual y teórica de un campo de estudio, como el conocimiento práctico, que se refiere a la capacidad de aplicar ese conocimiento en situaciones concretas. (Shulman 1987)</p>
	<p>Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Son las habilidades y estrategias utilizadas por los educadores para planificar, organizar, dirigir y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Implica la capacidad de gestionar eficazmente los recursos, el tiempo, las dinámicas de clase y</p>	

			las interacciones con los estudiantes para facilitar un ambiente propicio para el aprendizaje. (Marzano 2007)
		Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	la reflexión constante permite a los profesionales, incluidos los educadores, cuestionar y evaluar críticamente sus propias prácticas, identificar áreas de mejora y adaptar sus enfoques pedagógicos para obtener mejores resultados. La reflexión en la acción implica estar consciente y atento durante la práctica, analizar las situaciones en tiempo real y ajustar estrategias en función de las necesidades y respuestas de los estudiantes. (Schön 1992)
		Trabaja de manera colegiada con sus pares	Fullan ha enfatizado la importancia del trabajo colegiado y el aprendizaje profesional colaborativo para mejorar la práctica pedagógica. Su concepto de "aprendizaje profesional colaborativo" destaca la necesidad de que los educadores trabajen juntos en un proceso continuo de aprendizaje y colaboración para mejorar la educación. (Fullan 2019)
	<b>Manejo de los procesos psicopedagógicos.</b>	Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.	El aprendizaje se produce a través de la interacción con el entorno social y cultural, donde los adultos y los pares desempeñan un papel importante como mediadores del conocimiento y la enseñanza. (Vigotzky)
	<b>Manejo de estrategias en el aula.</b>	Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.	se centra en adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y utilizar una variedad de enfoques para facilitar su aprendizaje. Esta práctica reconoce la diversidad de los estudiantes y busca proporcionar un entorno de enseñanza inclusivo y efectivo.
		Promueve el trabajo colaborativo.	Es fomentar y facilitar la colaboración entre los estudiantes, tanto dentro del aula como en actividades extracurriculares. Implica crear un entorno en el cual los estudiantes trabajen juntos, compartan ideas, se apoyen mutuamente y colaboren en la

			realización de tareas y proyectos.
		Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.	Es la capacidad del educador para elegir y utilizar diversas estrategias que promuevan el pensamiento y la autorreflexión de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.
		Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.	Es la aplicación de enfoques y técnicas de enseñanza que desafían y estimulan a los estudiantes a pensar de manera profunda, analítica y creativa.

#### Datos de la 2 variable Motivación en estudiantes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación del estudiante
Autor(es)	Mg. Olivera Machado, María Luisa
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	<p>El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <p>1. Motivación de logro Subescalas: Gusta destacar en su institución educativa. - Apuesta por los retos. - Busca conocer sus logros. - Busca fijarse y alcanzar metas.</p> <p>2. Motivación afiliativa o de asociación; Subescalas: -Habla bien de la institución. -Expresa compromiso. -Establece relaciones armoniosas. - Integra grupos de trabajo.</p> <p>3. Motivación por el poder; Subescalas: -Busca competir y destacar. -Asume el liderazgo. -Expresa su punto de vista discrepante. -Mantiene el control de sus actividades</p>

## Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición		
<p><b>Motivación</b></p> <p>Moquillaza (2014), la motivación se refiere al nivel de compromiso que tiene el docente. Se trata de un proceso que tiene la capacidad de estimular, dirigir, energizar y mantener el comportamiento de las personas hacia el logro de un objetivo deseado.</p>	<p><b>Motivación de logro</b></p> <p>la motivación de logro se trata de una necesidad que conduce a un individuo a realizar de manera eficiente y eficaz, algo percibido como difícil. Además, este mismo autor en sus estudios encontró que algunas características de las personas con alta motivación de logro era que se planteaban metas altas y mostraban mayor perseverancia para lograr sus objetivos, al mismo tiempo disfrutaban de este proceso mostrando su competencia y deseo de superación. (Thornberry, 2003)</p>	Gusta destacar en su institución educativa	Es la disposición y el deseo de un estudiante de sobresalir y destacarse en su desempeño académico como en su contribución al ambiente y la comunidad educativa.		
		Apuesta por los retos.	Se refiere a la actitud y disposición de enfrentar desafíos y superar obstáculos en busca de crecimiento personal y profesional. Al apostar por los retos, una persona se muestra valiente, motivada y dispuesta a salir de su zona de confort para enfrentar nuevas experiencias y oportunidades.		
		Busca conocer sus logros	Es la actitud y el comportamiento de una persona que muestra interés y motivación por evaluar y comprender sus propios logros, tanto a nivel personal como profesional.		
		Busca fijarse y alcanzar metas.	Implica tener una actitud determinada y comprometida para establecer objetivos claros y trabajar de manera constante para lograrlos. Esto implica la planificación cuidadosa, la perseverancia y la capacidad de adaptarse según sea necesario		
	<p><b>Motivación afiliativa o de asociación</b></p> <p>Motivación afiliativa o de asociación Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo. Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un</p>	Habla bien de la institución	Significa mostrar una actitud positiva, promoviendo sus valores, destacando sus logros y contribuyendo a su imagen y reputación positiva. Esto refuerza la identidad de la institución y puede generar confianza y apoyo tanto interna como externamente.		
			Expresa compromiso.	Es expresar compromiso implica demostrar una actitud de dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una causa, un objetivo o una relación. Esta actitud se refleja en acciones concretas, cumplimiento de promesas y responsabilidades, perseverancia y una actitud positiva.	
				Establece relaciones armoniosas	Implica desarrollar y mantener relaciones interpersonales saludables, basadas en la

	semejante o con un conjunto de ellos. (Mc.Clelland 1988)		armonía, la empatía, el respeto y la colaboración. Esta actitud promueve la comunicación efectiva, la confianza mutua y la cooperación en los diferentes ámbitos de la vida, lo que contribuye a un entorno positivo y satisfactorio para todas las partes involucradas.
		Integra grupos de trabajo.	Tiene q reunir a individuos con diferentes habilidades y perspectivas en un equipo colaborativo y efectivo. Esto se logra al establecer objetivos claros, fomentar la comunicación abierta, promover la colaboración y la participación, valorar las fortalezas individuales y fomentar la sinergia y el apoyo mutuo.
	<p><b>Motivación por el poder</b></p> <p>La motivación de poder es el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros (Mc. Clelland 1988)</p>	Busca competir y destacar	Es tener una actitud competitiva y un deseo de sobresalir en un ámbito específico. Esta persona se esfuerza por alcanzar altos estándares de rendimiento, asume desafíos y busca constantemente oportunidades de mejora.
		Asume el liderazgo	El liderazgo implica tomar la iniciativa, influir en otros y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos. Un líder efectivo establece una visión clara, ejerce influencia positiva, motiva a los demás, coordina esfuerzos y muestra habilidades de comunicación y gestión.
Expresa su punto de vista discrepante		Expresar un punto de vista discrepante implica tener la valentía y la disposición de compartir opiniones y perspectivas que difieren de la opinión predominante. Esto se hace de manera respetuosa y constructiva, promoviendo el diálogo y el pensamiento crítico.	
	Mantiene el control de sus actividades	Mantener el control de sus actividades implica la capacidad de administrar de manera efectiva el tiempo, los recursos y las responsabilidades para lograr las metas y objetivos establecidos.	

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de calidad de servicio (CCS)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Docente como gerente

- Primera dimensión: **Capacidad comunicativa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad comunicativa del docente

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usa correctamente el lenguaje oral y escrito	1. El docente utiliza un lenguaje comprensible.	4	4	4	
	2.- El docente se expresa en forma oral con coherencia y claridad	4	4	4	
Promueve la comunicación asertiva.	3.- El docente se expresa en forma escrita con propiedad y corrección	4	4	4	
	4.- El docente utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	4	4	4	
Practica la escucha atenta	5.- El docente promueve la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes	4	4	4	
	6.-El docente escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacidad motivacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de capacidad motivacional

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	7.- El docente es líder en el aula.	4	4	4	
	8.- El docente demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	9.- El docente demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes	4	4	4	
	10.- El docente consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despiertan el interés y expectativa.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	11.- El docente estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	4	4	4	

Estimula y apoya para conseguir los propósitos	12.- El docente se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Dominio pedagógico**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de dominio pedagógico

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento disciplinario teórico y práctico	13.- El docente demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje	4	4	4	
	14.- El docente aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes	4	4	4	
Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.	15.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
	16.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	17.- El docente colabora con sus compañeros de profesión con el propósito de fortalecer su enfoque pedagógico y alcanzar los objetivos planteados junto a sus estudiantes a través de un trabajo en equipo.	4	4	4	
Trabaja de manera colegiada con sus pares	18.- Consideras que el docente se capacita constantemente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Manejo de los procesos psicopedagógicos**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de los procesos psicopedagógicos

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	19.- El docente tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas	4	4	4	
	20.- El docente tiene tolerancia en situaciones de incertidumbre	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	21.- El docente se adapta fácilmente al aula y a las situaciones que se puedan presentar de manera imprevista	4	4	4	
	22.- El docente asume riesgos y toma decisiones.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	23.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	24.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Manejo de estrategias en el aula**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de manejo de estrategias en el aula

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	25.- El docente elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	26.- El docente enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	27.- El docente fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo	4	4	4	
	28.- El docente proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y	4	4	4	

	recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.				
Motiva con actividades que despiertan el interés	29.- El docente utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como prácticas, evaluaciones, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	30.- El docente emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación de logro**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación de logro

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gusta destacar en su institución educativa	1.- Busco en forma permanente mejorar mi desempeño académico en mi institución educativa.	4	4	4	
	2.- Disfruto sobresalir en mis logros académicos como estudiante.	4	4	4	
Apuesta por los retos	3.- Me gusta enfrentar retos académicos difíciles	4	4	4	
	4.- Puedo afrontar nuevas exigencias académicas	4	4	4	
Busca conocer sus logros	5.- Me gusta saber de mis avances como estudiante.	4	4	4	
	6.- Acostumbro a autoevaluar mi desempeño como estudiante	4	4	4	
Busca fijarse y alcanzar metas	7.- Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en mi desempeño académico	4	4	4	
	8.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación por el poder**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación por el poder

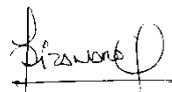
**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca competir y destacar.	9.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto.	4	4	4	
	10.- Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactué.	4	4	4	
Asume el liderazgo	11.- Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.	4	4	4	
	12.- Me siento a gusto estudiando en esta institución educativa	4	4	4	
Expresa su punto de vista discrepante	13.- Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de aula	4	4	4	
	14.- Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	4	4	4	
Mantiene el control de sus actividades	15.- Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo de mi aula.	4	4	4	
	16.- Prefiero colaborar con mis compañeros de clase en lugar de trabajar solo/a.	4	4	4	

- Primera dimensión: **Motivación por afiliación o de asociación**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación por afiliación o de asociación.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	17.- Me gusta competir académicamente con otros estudiantes.	4	4	4	
	18.- Realizo mis tareas académicas con el objetivo de sobresalir y alcanzar el máximo rendimiento.	4	4	4	
	19.- Tomo la iniciativa para formar grupos de trabajo con otros compañeros.	4	4	4	

	20.- Tengo capacidad para influir en otros compañeros del aula cuando se trabaja en equipo.	4	4	4	
	21.- Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	4	4	4	
	22.- Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa de la opinión de otros compañeros.	4	4	4	
	23.-Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	4	4	4	
	24.- Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en mi institución educativa	4	4	4	



Dr. **LIZANDRO CRISPÍN ROMMEL**

DNI: **09554022**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de docente como gerente" y "motivación en estudiantes". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rodríguez Galán Darién Barramedo
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( )      Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	Construcción de instrumentos

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala 1 Variable El docente como gerente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del docente como gerente
Autor(es)	Romero Villanueva Marianella
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas: 1. Capacidad comunicativa; Subescalas: a.-Usa correctamente el lenguaje oral y escrito. b.-Promueve la comunicación asertiva. c.-Practica la escucha atenta. 2. Capacidad motivacional; Subescalas: a.- Liderazgo en el aula. b.- Establece buenas relaciones con sus estudiantes.

	<p>c.- Motiva con actividades que despiertan el interés</p> <p>d.- Estimula y apoya para conseguir los propósitos.</p> <p>3. Dominio Pedagógico; Subescalas:</p> <p>a.- Conocimiento disciplinario teórico y práctico.</p> <p>b.- Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>c.- Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica</p> <p>d.- Trabaja de manera colegiada con sus pares</p> <p>4. Manejo de los procesos psicopedagógicos; Subescalas:</p> <p>- Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</p> <p>5. Manejo de estrategias en el aula; Subescalas:</p> <p>- Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.</p> <p>- Promueve el trabajo colaborativo.</p> <p>- Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.</p> <p>- Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</p>
--	--

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<b>Docente como gerente:</b> Es entendida como una ventaja que posee un individuo en la ejecución de una actividad, se expresa como un talento, en el ámbito laboral le permite desarrollar habilidades para planificar, administrar, tomar decisiones y negociar con las entidades públicas y privadas. Además, son vitales a fin de	<b>Capacidad comunicativa:</b> Una configuración psicológica que comprende las capacidades cognitivas y metacognitivas para comprender y producir significados, los conocimientos acerca de las estructuras lingüísticas y discursivas y las habilidades y capacidades para interactuar en diversos contextos socioculturales, con diferentes fines y propósitos (Roméu, 2007, p.17).	Usa correctamente el lenguaje oral y escrito	Este enfoque busca transmitir de manera efectiva y precisa nuestras ideas, pensamientos y emociones. (Chomsky 1957)
		Promueve la comunicación asertiva	La comunicación asertiva busca un equilibrio entre la pasividad (no expresar adecuadamente las propias opiniones y sentimientos) y la agresividad (expresar de manera confrontativa y hostil). (Smith 1975)
		Practica la escucha atenta.	Practicar la escucha atenta se refiere a la habilidad de prestar atención de manera activa y concentrada a lo que otra persona está diciendo. Implica no solo escuchar las palabras, sino también comprender el mensaje, captar las emociones subyacentes y estar presentes en la interacción. (Rogers 1961)

complementar los conocimientos técnicos (Huerta, 2020).	<b>Capacidad motivacional:</b>  Koontz y Wehrich (1994) citado por Fernández (2013) sostiene que todo estímulo, deseos, necesidades, ambiciones y aspectos similares es considerado motivación.	Liderazgo en el aula.	se refiere a la capacidad de un maestro o profesor para influir positivamente en los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo, motivar y guiar a los estudiantes hacia el logro de metas educativas. El líder en el aula es aquel educador que inspira y empodera a sus alumnos, promoviendo el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos. (Burns 1978)
		Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	Se trata de crear un ambiente de apoyo emocional y académico que promueva el aprendizaje, el crecimiento personal y el bienestar de los estudiantes. (Rogers 1977)
		Motiva con actividades que despiertan el interés	Se refiere a emplear estrategias pedagógicas y didácticas que capturan la atención y el entusiasmo de los estudiantes, generando un mayor compromiso y participación en el proceso de aprendizaje. Estas actividades están diseñadas para despertar la curiosidad, la creatividad y el deseo intrínseco de los estudiantes por explorar y aprender. (Pink 2009)
		Estimula y apoya para conseguir los propósitos.	Se refiere a brindar el estímulo, la motivación y el respaldo necesario a los individuos para que puedan alcanzar sus metas y objetivos. Este enfoque implica proporcionar el apoyo emocional, práctico y académico que los individuos necesitan para superar desafíos y mantener su motivación a lo largo del proceso. (Duckworth 2004)
	<b>Dominio pedagógico:</b>  El docente como gerente no es ajeno a esta realidad y debe tener un dominio pedagógico el cual se expresa en varias dimensiones según el Minedu (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente.	Conocimiento disciplinario teórico y práctico.	Es la comprensión y dominio de los conceptos, principios, teorías y habilidades específicas dentro de una disciplina académica o área de estudio. Incluye tanto el conocimiento teórico, que se refiere a la comprensión conceptual y teórica de un campo de estudio, como el conocimiento práctico, que se refiere a la capacidad de aplicar ese conocimiento en situaciones concretas. (Shulman 1987)
		Manejo del proceso de	Son las habilidades y estrategias utilizadas por los educadores para planificar, organizar, dirigir y evaluar el proceso de enseñanza

		enseñanza aprendizaje.	y aprendizaje en el aula. Implica la capacidad de gestionar eficazmente los recursos, el tiempo, las dinámicas de clase y las interacciones con los estudiantes para facilitar un ambiente propicio para el aprendizaje. ( Marzano 2007)
		Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	la reflexión constante permite a los profesionales, incluidos los educadores, cuestionar y evaluar críticamente sus propias prácticas, identificar áreas de mejora y adaptar sus enfoques pedagógicos para obtener mejores resultados. La reflexión en la acción implica estar consciente y atento durante la práctica, analizar las situaciones en tiempo real y ajustar estrategias en función de las necesidades y respuestas de los estudiantes. (Schön 1992)
		Trabaja de manera colegiada con sus pares	Fullan ha enfatizado la importancia del trabajo colegiado y el aprendizaje profesional colaborativo para mejorar la práctica pedagógica. Su concepto de "aprendizaje profesional colaborativo" destaca la necesidad de que los educadores trabajen juntos en un proceso continuo de aprendizaje y colaboración para mejorar la educación. (Fullan 2019)
	<b>Manejo de los procesos psicopedagógicos.</b>	Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.	El aprendizaje se produce a través de la interacción con el entorno social y cultural, donde los adultos y los pares desempeñan un papel importante como mediadores del conocimiento y la enseñanza. (Vigotzky)
	<b>Manejo de estrategias en el aula.</b>	Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.	se centra en adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y utilizar una variedad de enfoques para facilitar su aprendizaje. Esta práctica reconoce la diversidad de los estudiantes y busca proporcionar un entorno de enseñanza inclusivo y efectivo.
		Promueve el trabajo colaborativo.	Es fomentar y facilitar la colaboración entre los estudiantes, tanto dentro del aula como en actividades extracurriculares. Implica crear un entorno en el cual los

			estudiantes trabajen juntos, compartan ideas, se apoyen mutuamente y colaboren en la realización de tareas y proyectos.
		Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.	Es la capacidad del educador para elegir y utilizar diversas estrategias que promuevan el pensamiento y la autorreflexión de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.
		Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.	Es la aplicación de enfoques y técnicas de enseñanza que desafían y estimulan a los estudiantes a pensar de manera profunda, analítica y creativa.

#### Datos de la 2 variable Motivación en estudiantes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación del estudiante
Autor(es)	Mg. Olivera Machado, María Luisa
Año de publicación:	2018
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de una institución educativa
Significación:	<p>El instrumento está compuesto de cinco dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <p>1. Motivación de logro Subescalas: Gusta destacar en su institución educativa. - Apuesta por los retos. - Busca conocer sus logros. - Busca fijarse y alcanzar metas.</p> <p>2. Motivación afiliativa o de asociación; Subescalas: -Habla bien de la institución. -Expresa compromiso. -Establece relaciones armoniosas. - Integra grupos de trabajo.</p> <p>3. Motivación por el poder; Subescalas: -Busca competir y destacar. -Asume el liderazgo. -Expresa su punto de vista discrepante.</p>

### Soporte Teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p><b>Motivación</b></p> <p>Moquillaza (2014), la motivación se refiere al nivel de compromiso que tiene el docente. Se trata de un proceso que tiene la capacidad de estimular, dirigir, energizar y mantener el comportamiento de las personas hacia el logro de un objetivo deseado.</p>	<p><b>Motivación de logro</b></p> <p>la motivación de logro se trata de una necesidad que conduce a un individuo a realizar de manera eficiente y eficaz, algo percibido como difícil. Además, este mismo autor en sus estudios encontró que algunas características de las personas con alta motivación de logro era que se planteaban metas altas y mostraban mayor perseverancia para lograr sus objetivos, al mismo tiempo disfrutaban de este proceso mostrando su competencia y deseo de superación. (Thornberry, 2003)</p>	Gusta destacar en su institución educativa	Es la disposición y el deseo de un estudiante de sobresalir y destacarse en su desempeño académico como en su contribución al ambiente y la comunidad educativa.
		Apuesta por los retos.	Se refiere a la actitud y disposición de enfrentar desafíos y superar obstáculos en busca de crecimiento personal y profesional. Al apostar por los retos, una persona se muestra valiente, motivada y dispuesta a salir de su zona de confort para enfrentar nuevas experiencias y oportunidades.
		Busca conocer sus logros	Es la actitud y el comportamiento de una persona que muestra interés y motivación por evaluar y comprender sus propios logros, tanto a nivel personal como profesional.
		Busca fijarse y alcanzar metas.	Implica tener una actitud determinada y comprometida para establecer objetivos claros y trabajar de manera constante para lograrlos. Esto implica la planificación cuidadosa, la perseverancia y la capacidad de adaptarse según sea necesario
	<p><b>Motivación afiliativa o de asociación</b></p> <p>Motivación afiliativa o de asociación Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo. Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer,</p>	Habla bien de la institución	Significa mostrar una actitud positiva, promoviendo sus valores, destacando sus logros y contribuyendo a su imagen y reputación positiva. Esto refuerza la identidad de la institución y puede generar confianza y apoyo tanto interna como externamente.
		Expresa compromiso.	Es expresar compromiso implica demostrar una actitud de dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una causa, un objetivo o una relación. Esta actitud se refleja en acciones concretas, cumplimiento de promesas y responsabilidades, perseverancia y una actitud positiva.

	restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos. (Mc. Clelland 1988)	Establece relaciones armoniosas	Implica desarrollar y mantener relaciones interpersonales saludables, basadas en la armonía, la empatía, el respeto y la colaboración. Esta actitud promueve la comunicación efectiva, la confianza mutua y la cooperación en los diferentes ámbitos de la vida, lo que contribuye a un entorno positivo y satisfactorio para todas las partes involucradas.
		Integra grupos de trabajo.	Tiene q reunir a individuos con diferentes habilidades y perspectivas en un equipo colaborativo y efectivo. Esto se logra al establecer objetivos claros, fomentar la comunicación abierta, promover la colaboración y la participación, valorar las fortalezas individuales y fomentar la sinergia y el apoyo mutuo.
	<p><b>Motivación por el poder</b></p> <p>La motivación de poder es el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros (Mc. Clelland 1988)</p>	Busca competir y destacar	Es tener una actitud competitiva y un deseo de sobresalir en un ámbito específico. Esta persona se esfuerza por alcanzar altos estándares de rendimiento, asume desafíos y busca constantemente oportunidades de mejora.
		Asume el liderazgo	El liderazgo implica tomar la iniciativa, influir en otros y guiar a un grupo hacia el logro de metas y objetivos. Un líder efectivo establece una visión clara, ejerce influencia positiva, motiva a los demás, coordina esfuerzos y muestra habilidades de comunicación y gestión.
		Expresa su punto de vista discrepante	Expresar un punto de vista discrepante implica tener la valentía y la disposición de compartir opiniones y perspectivas que difieren de la opinión predominante. Esto se hace de manera respetuosa y constructiva, promoviendo el diálogo y el pensamiento crítico.
		Mantiene el control de sus actividades	Mantener el control de sus actividades implica la capacidad de administrar de manera efectiva el tiempo, los recursos y las responsabilidades para lograr las metas y objetivos establecidos.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de calidad de servicio (CCS)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Docente como gerente

- Primera dimensión: **Capacidad comunicativa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad comunicativa del docente

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usa correctamente el lenguaje oral y escrito	1. El docente utiliza un lenguaje comprensible.	4	4	4	
	2.- El docente se expresa en forma oral con coherencia y claridad	4	4	4	
Promueve la comunicación asertiva.	3.- El docente se expresa en forma escrita con propiedad y corrección	4	4	4	
	4.- El docente utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	4	4	4	
Practica la escucha atenta	5.- El docente promueve la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes	4	4	4	
	6.-El docente escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Capacidad motivacional**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de capacidad motivacional

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	7.- El docente es líder en el aula.	4	4	4	
	8.- El docente demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	9.- El docente demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes	4	4	4	
	10.- El docente consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despiertan el interés y expectativa.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	11.- El docente estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	4	4	4	

Estimula y apoya para conseguir los propósitos	12.- El docente se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Dominio pedagógico**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de dominio pedagógico

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento disciplinario teórico y práctico	13.- El docente demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje	4	4	4	
	14.- El docente aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes	4	4	4	
Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.	15.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
	16.- El docente selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje	4	4	4	
Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica	17.- El docente colabora con sus compañeros de profesión con el propósito de fortalecer su enfoque pedagógico y alcanzar los objetivos planteados junto a sus estudiantes a través de un trabajo en equipo.	4	4	4	
Trabaja de manera colegiada con sus pares	18.- Consideras que el docente se capacita constantemente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Manejo de los procesos psicopedagógicos**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de los procesos psicopedagógicos

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	19.- El docente tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas	4	4	4	
	20.- El docente tiene tolerancia en situaciones de incertidumbre	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	21.- El docente se adapta fácilmente al aula y a las situaciones que se puedan presentar de manera imprevista	4	4	4	
	22.- El docente asume riesgos y toma decisiones.	4	4	4	
Motiva con actividades que despiertan el interés	23.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	24.- El docente enfrenta y resuelve situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas)	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Manejo de estrategias en el aula**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de manejo de estrategias en el aula

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo en el aula.	25.- El docente elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	
	26.- El docente enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones	4	4	4	
Establece buenas relaciones con sus estudiantes.	27.- El docente fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo	4	4	4	
	28.- El docente proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y	4	4	4	

	recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.				
Motiva con actividades que despiertan el interés	29.- El docente utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como prácticas, evaluaciones, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	4	4	4	
Estimula y apoya para conseguir los propósitos	30.- El docente emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación de logro**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación de logro

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gusta destacar en su institución educativa	1.- Busco en forma permanente mejorar mi desempeño académico en mi institución educativa.	4	4	4	
	2.- Disfruto sobresalir en mis logros académicos como estudiante.	4	4	4	
Apuesta por los retos	3.- Me gusta enfrentar retos académicos difíciles	4	4	4	
	4.- Puedo afrontar nuevas exigencias académicas	4	4	4	
Busca conocer sus logros	5.- Me gusta saber de mis avances como estudiante.	4	4	4	
	6.- Acostumbro a autoevaluar mi desempeño como estudiante	4	4	4	
Busca fijarse y alcanzar metas	7.- Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en mi desempeño académico	4	4	4	
	8.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

- Primera dimensión: **Motivación por el poder**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación por el poder

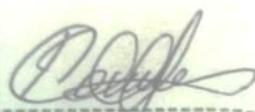
**Dimensiones del instrumento:** Motivación en estudiantes

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Busca competir y destacar.	9.- Dedico mi máximo esfuerzo para lograr las metas que me he propuesto.	4	4	4	
	10.- Me gusta hablar bien de mi institución educativa con las personas con quienes interactué.	4	4	4	
Asume el liderazgo	11.- Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa.	4	4	4	
	12.- Me siento a gusto estudiando en esta institución educativa	4	4	4	
Expresa su punto de vista discrepante	13.- Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de aula	4	4	4	
	14.- Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa	4	4	4	
Mantiene el control de sus actividades	15.- Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo de mi aula.	4	4	4	
	16.- Prefiero colaborar con mis compañeros de clase en lugar de trabajar solo/a.	4	4	4	

- Primera dimensión: **Motivación por afiliación o de asociación**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de motivación por afiliación o de asociación.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	17.- Me gusta competir académicamente con otros estudiantes.	4	4	4	
	18.- Realizo mis tareas académicas con el objetivo de sobresalir y alcanzar el máximo rendimiento.	4	4	4	
	19.- Tomo la iniciativa para formar grupos de trabajo con otros compañeros.	4	4	4	

	20.- Tengo capacidad para influir en otros compañeros del aula cuando se trabaja en equipo.	4	4	4	
	21.- Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	4	4	4	
	22.- Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa de la opinión de otros compañeros.	4	4	4	
	23.-Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor	4	4	4	
	24.- Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en mi institución educativa	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán  
CPPe: 0120044257

Dr. Rodríguez Galán Darién Barramedo

DNI: 200244257

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.