



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017”.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Flor de maría Pérez Ynfantes

ASESORA:

Dr. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2017

Página del jurado

Dr. Máximo Cordero Ayala
Presidente

Dra. Paula Vivian Liza
Secretaria

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña
Vocal

Dedicatoria

A mis padres. Por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante que me ha permitido lograr mis objetivos.

Agradecimiento

El presente trabajo es el producto de grandes sacrificios durante el cual recibí el apoyo de mis familiares en especial de mis padres los cuales me apoyaron en todo momento e incentivaron en mí el deseo de aprender y superarme en la vida.

En primer lugar dar a las gracias a Dios por darme las fuerzas para continuar día a día a pesar de todos los obstáculos habidos en el camino.

A la Maestra Bertha Emperatriz Martínez Ocaña por su colaboración y asesoría en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Finalmente agradecer a todos mis maestros de la escuela de post grado de la universidad César Vallejo por ser parte de esta etapa de estudio.

Declaración de Autoría

Yo, Flor de maría Pérez Ynfantes, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo-2017”, presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de julio del 2017

Flor de maría Pérez Ynfantes

DNI: 46198842

Presentación

En la presente tesis tiene como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo-2017.

La importancia del estudio radica, en el análisis e interpretación de la relación que existe entre una gestión administrativa apta, direccionada hacia el desarrollo institucional, y la motivación docente, la cual deberá ser idónea ya que juega un papel importante en el actuar del docente, ayuda al logro de las metas dentro y fuera de la institución y por ende el mejor desenvolvimiento profesional, lo cual repercute en el desarrollo integral del estudiante, así como el análisis e interpretación de la relación que existe entre las dimensiones de dichas variables.

El trabajo se ha estructurado en cinco capítulos. El Capítulo I comprende los antecedentes de investigación encontrados, conceptos que describen a las variables en estudio, la justificación y el tratamiento problemático y las hipótesis y objetivos diseñados según el propósito. El Capítulo II comprende las componentes de cada variable, la metodología seleccionada, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y por ultimo métodos de análisis de investigación. En el Capítulo III se encuentra desarrollada la metodología de trabajo seleccionada, la discusión, las conclusiones y recomendaciones. Deseando verificar con los requisitos de aprobación, a ustedes señores miembros del jurado, expreso mi reconocimiento por su comprensión de los errores que puedan presentarse y por las sugerencias que tengan a bien hacerme, para mejorar mi trabajo.

Índice de Contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice de Contenidos	vi
Lista de Tablas	vii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentos científica, técnica o humanística	18
1.3. Justificación	43
1.4. Problema	44
1.5. Hipótesis	46
1.6. Objetivos	47
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de las variables	51
2.3. Metodología	52
2.4. Tipo de estudio	53
2.5. Diseño	53
2.6. Población, muestra y muestreo	54
2.6.1. Población	54
2.6.2. Muestra	54
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.8. Métodos de análisis de datos	58
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN	74

V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
VII. ANEXOS	86
Anexo 1. Carta de presentación	
Anexo 2: Cuestionario sobre motivación docente	
Anexo 3. Cuestionario sobre gestion administrativa	
Anexo 4. Matriz de consistencia	
Anexo 5. Base de datos de las variables de estudio	
Anexo 6. Artículo científico	
Anexo 7. Declaración Jurada	

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión administrativa	51
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación docente	52
Tabla 3 Niveles de confiabilidad	57
Tabla 4 Nivel de confiabilidad	57
Tabla 5 Nivel de confiabilidad	57
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa	60
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentajes de planificación	61
Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentajes de organización	62
Tabla 9 Distribución de frecuencia y porcentajes de dirección	63
Tabla 10 Distribución de frecuencia y porcentajes de control	64
Tabla 11 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa	65
Tabla 12 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa	66
Tabla 13 Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa	67
Tabla 14 Motivación trascendente	68
Tabla 15 Hipótesis	69
Tabla 16 Rho de Sperman entre las variables gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.	70
Tabla 17 Rho de Sperman entre las variables gestión administrativa y y motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo” del distrito de de Carabayllo.	71
Tabla 18 Rho de Sperman entre las variables gestión administrativa y motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo del distrit de Carabayllo	72
Tabla 19 Rho de Sperman entre las variables gestión administrativa y motivación trascendente de los docentes en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.	73

Lista de Figuras

	Página
Figura 1 Etapas del ciclo motivacional que resultan en la satisfacción de una necesidad.	37
Figura 2 Jerarquía de las necesidades de Maslow.	38
Figura 3 Distribución porcentual de gestión administrativa	60
Figura 4 Distribución porcentual de Planificación	61
Figura 5 Distribución porcentual de Organización	62
Figura 6 Distribución porcentual de Dirección	63
Figura 7 Distribución porcentual de control.	64
Figura 8 Distribución porcentual de motivación docente.	65
Figura 9 Distribución porcentual de Motivación Intrínseca.	66
Figura 10 Distribución porcentual de Motivación extrínseca.	67
Figura 11 Distribución porcentual de Motivación trascendente.	68

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo - 2017. El diseño es descriptivo y de tipo correlacional de enfoque cuantitativo.

La muestra fue de tipo censal de 100 docentes, para recolectar datos de la variable gestión administrativa se aplicó la técnica de encuesta de instrumento un cuestionario de gestión administrativa creado por Elvis Martin Acuña Chávez con una confiabilidad de Cronbach que indica que existe una fuerte confiabilidad, y para la variable motivación docente se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento se aplicó el cuestionario de motivación docente creado por Obdulio Ruiz Palacios, la confiabilidad de dicho instrumento fue de fuerte confiabilidad. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis nos indican que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo - 2017. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación (p - valor = .000 < .05).

Palabras Claves: gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between administrative management and teacher motivation in the public school Santiago Antúnez de Mayolo in the district of Carabayllo - 2017.

The design is descriptive and correlational type of quantitative approach. The sample was a census type of 100 teachers, to collect data from the administrative management variable was applied the instrument survey technique an administrative management questionnaire created by Elvis Martin Acuña Chavez with a reliability of Cronbach indicating that there is a strong reliability, And for the variable teacher motivation was applied the technique of survey and of instrument was applied the questionnaire of educational motivation created by Obdulio Ruiz Palacios, the reliability of said instrument was of strong reliability. For the data processing the SPSS statistic was applied.

The results obtained after the processing and analysis indicate that there is a relationship between administrative management and teacher motivation in the Santiago Antúnez de Mayolo public school in the district of Carabayllo - 2017. This is demonstrated by the correlation test (p - value = .000 <.05).

Keywords: administrative management, planning, organization, direction, control, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, motivation transcendent.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Añez (2012) realizó un estudio titulado *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una institución de educación superior*. Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela. Para obtener el grado de maestría en ciencias de la educación. Asumió como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior. El método fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, la población fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionando una muestra de 87 docentes, los datos se examinaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Teniendo como resultado la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se adquirieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades reveladas se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para conseguir un mejor progreso organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

Oleas (2012) realizó una investigación titulada *gestión Administrativa y procesos académicos del colegio "Aurora Estrada de Ramírez."* de la ciudad de Guayaquil. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución. Universidad de Guayaquil. Tesis para optar de grado de magister. Tuvo como finalidad realizar un estudio de la investigación administrativa y procesos académicos en el colegio fiscal Aurora Estrada de Ramírez de la ciudad de Guayaquil. Su metodología fue cuali—cuantitativo, se trabajó con una población de 2045 personas y por ende se utilizó la muestra, donde se aplicaron instrumentos primarios como la observación, encuesta y entrevistas a Directivos, Docentes y Estudiantes. El resultado de la investigación determina la necesidad del Diseño e Implementación de un Portal Web que Optimice la Gestión en la antes mencionada institución.

Cantos (2013) realizó un estudio titulado *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de una institución de educación superior*. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Para obtener el grado de maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la motivación como estrategia de aprendizaje, concientizando tanto al educador como al educando a un cambio personal que se traduzca en la transformación del pensamiento, propiciando la creatividad y la criticidad para una educación liberadora, mediante el diseño de una guía. La metodología es de campo descriptivo, aplicando 155 encuestas entre directivos, docentes y estudiantes. Teniendo como resultado de que más del 60 por ciento de los informantes no emplean adecuadamente la motivación como una estrategia de aprendizaje, y elaborar el correspondiente análisis de la realidad del problema se puede concluir que el aprender a aprender solo se logra con una motivación adecuada y permanente.

Solórzano (2016) realizó un estudio titulado *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Para obtener el grado de maestría en Ciencias de la Educación. Tuvo como objetivo analizar las estrategias que utilizan los docentes para estar motivados e interactuar con sus educandos. Para la obtención de la información se empleó una metodología cuantitativa aplicando una encuesta y un test de satisfacción laboral a 35 docentes y una encuesta a 250 estudiantes. Teniendo como resultado que los docentes no utilizan actividades motivacionales y en relación al test aplicado se determina que la mayoría de los docentes se sienten poco satisfechos en relación a su accionar laboral, de acuerdo a los resultados lo que más desmotiva es su remuneración económica, la actitud que tienen los estudiantes y la organización del trabajo en la institución que labora. Llegando a las conclusiones que existen factores que desmotiva a los docentes como la indisciplina, el incumplimiento de las tareas, la falta de colaboración en clases, la poca participación y el incumplimiento de las tareas con todo esto no se puede conseguir un aprendizaje dentro del aula. Los maestros al estar desmotivados no realizan un trabajo interesante, donde obtienen logros, reconocimientos,

promociones, sin embargo, el servir a la sociedad, la satisfacción de ser útil, las capacitaciones como las nuevas políticas de gobierno han tomado nuevas iniciativas y respaldos para todos los que realizan docencia.

Galarza (2016) realizó una investigación titulada *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Canton Palenque*. Universidad de Ecuador. Para optar el grado de magister. Tuvo como objetivo dirigir el análisis de las necesidades de la organización con el fin elaborar una propuesta que mejore los procesos para el desarrollo y bienestar permanente de la empresa. La metodología de la investigación es de tipo cualitativa porque aplica los diferentes modelos que se presentan dentro del marco teórico relacionados a un modelo de gestión, se recolectó información a través de las encuestas la cual fue aplicada a un total de 22 empleados. En cuanto a los resultados nos damos cuenta que la empresa realmente si necesita aplicar un Modelo de Gestión Administrativa sustentado en las evidencias.

Nacionales

Acuña (2012) realizó una investigación titulada *El liderazgo en relación con la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Chorrillos, UGEL 07-San Borja 2012*. Universidad César Vallejo. Para obtener el grado de magister. Tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el liderazgo practicado por los directores y la gestión administrativa, en las I.E de Chorrillos. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo- correlacional de corte transeccional. La muestra quedó conformada por 221 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman $p = 0,876$, ello significa que existe una correlación muy fuerte entre las variables, por lo que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Chorrillos, UGEL 07-San Borja 2012.

Arenas (2013) realizó un estudio titulado *Relación entre el liderazgo del directo y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa pública "Los Naturales" de la provincia de Huaral - 2012*. Universidad César Vallejo. Para

optar el grado de maestría en administración de la educación. Tuvo como finalidad establecer la relación entre el liderazgo del director y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa pública “Los naturales” de la provincia de Huaral en el año 2012. La metodología fue de carácter hipotético deductivo puesto que la investigación tiene una orientación cuantitativa teniendo una muestra de tipo censal, para lo cual se recolecto datos por medio de la entrevista y la encuesta cuya elaboración fue con la validez y confiabilidad pertinentes. Teniendo como conclusión que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo del director y la motivación laboral en las instituciones educativa pública” Los naturales” de la provincia de Huaral, 2012.

Ruiz (2014) hizo una investigación titulada *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2013*. Universidad Cèsar Vallejo. Para optar el grado de magister en administración de la educación. Asumió como propósito establecer el grado de relación que existe entre la motivación docente y la cultura organizacional de la institución educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013. La metodología se trabajó en un enfoque cuantitativo de nivel correlacional no experimental con una población de 70 docentes y la muestra de tipo censal, empleándose como técnica de colección de datos, la encuesta que hizo uso como instrumentos dos cuestionarios para ambas variables con una alta confiabilidad y una validez por el juicio de expertos. Obteniendo como resultados de la investigación que existe relación positiva ($r = 0.656$) y significativa ($p = 0, 000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y cultura organizacional, en la institución educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013.

Reyes (2014) efectuó un estudio titulado *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013*. Universidad cesar vallejo. Para obtener el grado de magister en administración de la educación. Tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión institucional y la motivación docente de las instituciones educativas antes mencionadas. El método de estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra quedó conformada por 122 participantes y para recolectar

datos se utilizó la técnica de encuesta mediante un cuestionario de tipo de escala de Likert. Obteniendo como resultado el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman $p = 0,740$, ello significa que existe alta relación entre las variables, por lo que la gestión institucional se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2013.

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

1.2. Fundamentos científica, técnica o humanística

Gestión administrativa

Definición

Robbins y Decenzo (2002) refieren que el término administración es “el proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, por medio de otras personas y junto con ellas”.

“La administración es un proceso mediante el cual se componen los recursos en un sistema para alcanzar resultados que implica el desarrollo de las instituciones” (Gallegos, 2004, p.19).

El quehacer administrativo admite lograr metas, coordinar diversas actividades, dirigir personas, evaluar el desempeño laboral, etc.

Collao (1997, p. 16), nos dice que la gestión administrativa:

es el conjunto de procedimientos y actividades de dirección de los recursos para lograr los objetivos trazados. Señalo a las operaciones y actividades de dirección de todas las funciones administrativas, tales como: planificación, presupuesto, abastecimiento, racionalización, personal, estadística, contabilidad, jurídica-legal, información y comunicaciones, tesorería, control y evaluación.

Para Chiavenato (2007) refiere que:

la administración no es otra cosa que la orientación racional de las actividades de una organización, con o sin fines de lucro. Ello involucra planeación, organización (estructura), dirección y control de las actividades ejecutadas en una organización, diferenciadas por la división del trabajo. (p 2).

La administración en una actividad hecha por individuos para lograr objetivos con el uso adecuado de diversos recursos institucionales.

Harold koonntz (2003) dice que “la administración es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”.

Sobre gestión administrativa nuestra posición está en concordancia con las ofrecidas por los especialistas consultados, así entonces la gestión administrativa es el proceso que nos permite alcanzar los objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y control.

La administración se puede considerar como un proceso que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar para conseguir determinados objetivos trazados en una organización mediante el uso de recursos humanos o recurso materiales, entre otros.

Enfoques tradicionales de la administración

Según (Bernal, 2007, 67) la teoría general de la administración considera como enfoques tradicionales los siguientes:

Teoría clásica

La teoría general de la administración tuvo su origen con el denominado enfoque clásico de la administración conformado por:

La administración científica:

“Se centra en incrementar la productividad de la empresa a través del aumento de la eficiencia mediante la racionalización del trabajo del obrero” (Bernal, 2007, p. 67)

Taylor, fundador de la administración científica, de acuerdo con Taylor “el objetivo principal de la administración debe ser conseguir la prosperidad entre empleador y empleado”. (Bernal, 2007, p. 67)

En tal sentido el aumento de productividad se dará aplicando métodos y técnicas de ingeniería.

Corriente anatomista (estructural)

Para esta escuela, “la atención de la administración se centra en la estructura organizacional (división del trabajo en áreas funcionales) y en los principios generales de la administración. Es mediante la aplicación de estos fundamentos que las empresa logran eficiencia” (Bernal, 2007, p 68)

Fayol, ingeniero francés fundador de la teoría clásica de la administración, “parte de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual inicia la concepción anatómica y estructural de la organización”. (Chiavenato, 2007, p. 70).

Teoría humanística

“Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos” (Chiavenato, 2007 p. 92)

Para esta teoría, “el ser humano no se puede considerar como un recurso más en los procesos productivos de las empresas, sino como un ser social, que se

comporta en función de los grupos en los que interactúa, y así lo debe considerar la administración”.(Bernal, 2007, p 69)

La teoría humanística de la administración centra su énfasis en el hombre y los grupos sociales en los que este se desempeña, es decir que tiene como finalidad alcanzar las metas por medio de los aspectos psicológicos y fisiológicos de los trabajadores. Elton mayo fue el fundador de esta escuela.

Asimismo, considera que “las condiciones mediambientales y la motivación adecuada de los empleados son esenciales para incrementar la eficiencia de la organización”. (Bernal, 2007, p. 69)

Teoría neoclásica

La teoría neoclásica “hace énfasis en los aspectos prácticos de la organización, de acuerdo con este enfoque las empresas deben estar determinadas, estructuradas y orientadas en función de los objetivos”. (Bernal, 2007. p. 69)

De acuerdo con este enfoque, la teoría solo tiene valor cuando se pone en práctica y, por consiguiente, considera a la administración como una práctica social básica.

Enfoques modernos de la administración

Administración de la calidad

La administración de la calidad “es una filosofía administrativa de mejoramiento continuo y de respuesta a las necesidades de los clientes y a sus expectativas respecto de las organizaciones” (Bernal, 2007. p. 76)

La administración de la calidad se refiere al énfasis que se pone en la calidad en toda la organización.

Gerencia de servicio

La gerencia del servicio surge “como estrategia administrativa para responder a los nuevos desafíos que deben enfrentar las organizaciones: clientes más exigentes y competencia más agresiva”. (Beltrán, 2007. p. 78).

La gerencia de servicio se considera como una filosofía, un proceso de pensamiento, orientados a la atención y satisfacción del cliente. (Beltrán, 2007. p. 78)

Características de la variable Gestión administrativa:

La administración es un aspecto importante utilizado para conseguir la eficiencia laboral dentro de una empresa o institución, mediante la distribución pertinente de los diversos recursos que se tienen a disposición, por unidad jerárquica por su eficiencia y productividad en cualquier ámbito social ya sea este gubernamental o empresarial, la administración tiende a mejorar los procesos mediante una buena distribución de los recursos tanto humanos como materiales.

La calidad de la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que los individuos trabajen en grupo y alcancen con eficiencia determinados objetivos. Esta se utiliza en todo tipo de organización bien sean pequeñas o grandes, lucrativas o no lucrativas. La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el cargo de servirle para alcanzar sus metas.

Entre las principales características de la gestión administrativa tenemos:

Cumplimiento de metas: se refiere a las metas de largo como de corto plazo, de modos que el plazo se cumpla como lo previsto.

Adecuada dotación de materiales: tanto en documentos como en otros más comunes.

Tendencia universal: la acción administrativa se da donde exista un organismo social, porque el tiene siempre que existir coordinación sistemática.

Su unidad temporal: este es único por ello existe en todo momento de la vida de una institución aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo.

Dimensiones de la gestión administrativa:

Para Henry Fayol (1987), “la planeación, la organización, la dirección y el control forman parte, sin lugar a dudas, de la administración” (p, 9)

Para Chiavenato (2007),

la tarea de la administración pasó a ser la de descifrar los objetivos planteados por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos ejecutados en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con el fin de lograr tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y certificar la competitividad en un mundo de negocios muy competitivo y complejo (p10).

La gestión administrativa es el desarrollo de un conjunto de actividades que se realizan para coordinar el esfuerzo de un grupo humano; de las funciones del proceso administrativo compuesto por el planteamiento, la organización, la dirección y el control, así como los principios que la sustentan.

El adecuado seguimiento de las funciones del proceso administrativo, ya sea planeación, organización, dirección y control son de suma importancia en una organización para que exista una adecuada gestión administrativa y de esa manera las organización cumplan con los objetivos trazados.

Planeación:

Para Bateman y Snell (1999) “la planeación es el proceso sistemático y reflexivo de la toma de decisiones acerca de los objetivos y actividades que un individuo, grupo, unidad u organización perseguirán” (p.130).

Planear implica que los administradores piensen con anticipo en sus objetivos y basan sus actividades en algunos métodos y no en presentimientos.

La planeación es una toma de decisiones, contiene la selección de cursos de acción que debe seguir una institución, es el puente que va desde el lugar en donde estamos hasta el lugar adonde queremos llegar en un futuro deseado. Implica innovar de una manera sensible y funcional. No existe un plan autentico hasta que no se tome una decisión que camine en una dirección establecida (koontz et al, 2003, p.89).

Según (Hernández, 2011) la planeación

es la fase del proceso administrativo en la que se aplican los métodos administrativos para estructurar una empresa u organización social, precisando las funciones por áreas sustantivas, departamentos y puesto, estableciendo la autoridad en materia de toma de decisiones y la responsabilidad de los miembros que ocupan dichas unidades, así como las líneas de comunicación formal para facilitar la comunicación y cooperación de los equipos de trabajos, con la finalidad de alcanzar los objetivos y estrategias.

Aspectos importantes de la planeación:

Establecimiento de objetivos: saber a dónde se intenta llegar, para saber con precisión como llegar hasta allá. Son los resultados que se espera conseguir en cierto tiempo con determinados recursos disponibles o posibles. Representa no solo la finalidad de la planeación, sino también el fin hacia el cual se encamina la organización, la dirección y el control (koontz, et al, 2003, p. 115)

Separación de los objetivos: en toda institución existe un orden jerárquico de los objetivos trazados que van desde los más generales hasta los más específicos, los cuales funcionan como instrucciones para el quehacer diario.

Amplitud de la planeación:

Planeación estratégica: La planeación estratégica se define “como el arte y la ciencia de formular, establecer y evaluar las decisiones a través de las funciones que admitan a una empresa lograr sus objetivos” (Fred, 2003, p. 5).

Es la planeación a largo plazo, sus características son: proyectada a largo plazo, sus resultados abarcan varios años; comprende todos los recursos y áreas de acción y se preocupa por alcanzar las metas organizacionales.

El objetivo de la planeación estratégica es examinar y crear oportunidades encaminadas hacia el futuro; la planeación a largo plazo, como contraste, intenta optimizar para el futuro las tendencias actuales.

Planeación táctica:

Bernal (2007) define a la planeación táctica “como la formulación de planes a corto plazo que pongan de realce las operaciones actuales de las diversas partes de la organización, implica los recursos específicos y su propósito es alcanzar los objetivos”.

El corto plazo se precisa como una etapa que se extiende sólo a un año o menos hacia el futuro.

Las personas encargadas de la administración usan la planificación táctica para detallar lo que las diversas partes de la organización deben realizar para que la empresa obtenga resultados exitosos.

Planeación operacional:

Proyectada a corto plazo, para lo inmediato. Alcanza cada actividad específica y se preocupa por alcanzar metas específicas.

Pasos de la planeación (koontz, et al, 2003, p.122)

Estar consciente de la oportunidad. Es el punto inicio de la planeación. Comprende un análisis previo de las oportunidades y la capacidad de verlas con claridad.

Determinación de objetivos. Indican los puntos finales de lo que ha de hacerse, donde debe estar el énfasis principal y que es lo que se quiere lograr a través del complejo de estrategias, políticas, procedimientos, reglas, presupuesto y programas.

Establecimiento de premisas. Son presentimientos informativos de naturaleza real, políticas básicas aplicables y planes existentes de la institución.

Identificar opciones. Constituyen vías de acción no aparentes, es una opción que resulta mucho mejor que la seleccionada inicialmente.

Evaluación de las vías opcionales. Examinar los puntos débiles y fuertes de nuestra planeación, y así evaluar las posibles opciones, en concordancia con las metas establecidas.

Selección de una vía. Consiste en seleccionar una vía de ejecución, punto donde se adopta el plan, el punto justo en que se toma una decisión.

Formulación de estrategias de apoyo.

Elaboración de presupuesto. Este punto se da después de que se tomaron decisiones y que los planes quedaron establecidos.

Toma de decisiones

“El eje de la planeación es la elección de un curso de acción. No existe un plan hasta que no se haya tomado una decisión” (koontz, et al, 2003, p. 201).

La toma de decisiones se puede considerar como la determinación de premisas, identificación de opciones, evaluación de opciones en términos de objetivo perseguido, la selección de una opción. El tomar una decisión involucra una selección racional de un curso de acción. Identificación y elección de un curso de acción para tratar un problema concreto o aprovechar una oportunidad (Freeman, et al, 1996, p.260).

El actuar o decidir en forma racional implica trazarse metas sin acciones objetivas y se debe tener un claro conocimiento de las estrategias que se deben tomar para llegar a los objetivos trazados.

Según Chiavenato la toma de decisiones involucra (2007, p.300)

Tomador de decisiones: individuo que elige una alternativa entre varias opciones futuras de acción, así como los Objetivos que son las metas que el tomar la decisión proyecta alcanzar sus acciones, las preferencias son las características que el tomador de decisión maneja para hacer su elección, su estrategia: Es el curso de acción que el tomador de decisión escoge para alcanzar sus objetivos, asimismo la situación: Son los aspectos del ambiente que involucra al que toma la decisión, de los cuales no todos están dentro de sus control, conocimiento o comprensión y que afectan su elección y como resultado. Es la consecuencia o resultante de una cierta estrategia.

Organización:

Para alcanzar los objetivos, elaborar los planes y conseguir que las personas trabajen con eficiencia, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar apremios o desconciertos. Las personas idóneas que deseen cooperar trabajaran con mayor garantía si todos conocen la función que deben cumplir y la forma en que relaciona unas con otras (koontz, et al, 2003, p.252)

“La organización juzgada como función administrativa representa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y las partes percibidas en la ejecución y establecer las relaciones entre ellos y las facultades de cada uno” (Chiavenato, 2007, p. 148)

Es el proceso de distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización y así puedan alcanzar los objetivos trazados. Implica definir qué tareas se realizaran, quien las ejecutara, como se agruparan y donde se tomaron las decisiones.

Según Chiavenato (2007), la organización puede constituirse en tres niveles distintos:

Organización global. Involucra a la empresa como la unidad. Es el denominado diseño organizacional.

Organización departamental. Abarca cada departamento de la institución.

Organización de tareas y operación. Orienta las tareas, actividades y operaciones determinadas. Es el denominado diseño de cargos y tareas.

Un buen trabajo de organización debe crear condiciones favorables en las que la labor personal pueda brindar beneficios a los fines de la organización.

Mientras más formal sea una organización, con mayor claridad conocerá un individuo los límites de su autoridad y, por lo tanto la importancia de su responsabilidad, sabrá asimismo, en qué aspectos tiene libertad de acción.

Actividades importantes de la organización.

Dividir el trabajo en unidades operativas.

Agrupar los deberes operativos en puestos.

Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas.

Aclarar los requisitos del puesto.

Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado.

Utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro.

Brindar facilidades personales y otros recursos.

Ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

Proceso de organización.

División del trabajo

La división de trabajo consiste en segregar el trabajo en funciones más simples, en donde los empleados puedan especializarse y aumentar la productividad. Conforme al concepto de División de trabajo, es necesario que en una empresa se componga de diversas áreas de trabajo y que cada sujeto sea responsable de lo que se le asigne, de manera que pueda dar resultados eficaces.

Departamentalización

En cuanto a la departamentalización, es preciso que la empresa este dividida en áreas, ya que esto facilita al gerente de la empresa tener una visualización de cómo está trabajando la empresa y se obtiene información más ordenada y con más rapidez.

Las empresas dan uso del organigrama para separar las áreas. Dependiendo las características de cada organización la departamentalización puede variar según sea el volumen y la dificultad de las tareas a ejecutar.

Jerarquización

Ante la preocupación de la gerencia sobre cuantas personas pueden ser supervisadas, nace el llamado Tramo de Control Administrativo, el cual significa la cantidad de personas y departamentos que dependen directamente de un gerente específico. Cuando se ha dividido el trabajo, creado departamentos y elegido el tramo de control, los gerentes pueden seleccionar una cadena de mando; es decir, un plan que especifica quien depende de quién; estas líneas de dependencia son características de cualquier organigrama. El resultado de estas decisiones es un patrón de diversos estratos que se conoce como jerarquía.

Coordinación

Se entiende por coordinación como aquel proceso que reside en integrar las actividades de departamentos independientes con el propósito de perseguir las metas de la organización con eficacia. El grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y del grado de interdependencia que existe entre las personas de las diversas unidades que las realizan.

Estructura organizacional:

La estructura organizacional se refiere a los diversos patrones de diseño para establecer una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y conseguir el objetivo deseado.

Organización funcional:

Establece la existencia de diversos supervisores, cada cual especializado en determinadas áreas.

Autoridad:

Autoridad, en la organización es el poder que tiene una persona o grupo de personas, para tener la última palabra en la toma de decisiones. La autoridad es el derecho de un administrador para tomar decisiones, emitir órdenes y asignar recursos a fin de conseguir los resultados deseados.

Dirección:

Esta función radica poner en práctica las actividades y ejecutarlas. La dirección está relacionada con la acción, con las puestas en marcha, y tiene mucho que ver con las personas.

La dirección involucra conseguir que otros ejecuten las tareas necesarias motivándolos a lograr las metas de la organización (Hellriegel, et al 2006, p.10)

La dirección es el proceso de influir sobre las personas para que realicen en forma entusiasta el logro de las metas de la organización (Koontz, et al, 2003, p.506)

Implica influenciar y motivar a los trabajadores para que ejecuten tareas esenciales, implica motivar a los empleados, encaminar sus acciones, optar por el medio adecuado de comunicación y resolver problemas pertinentes.

Los empleados no trabajan solos, la mayoría de casos se desenvuelven en grupos buscando el logro de los objetivos personales y de la institución es labor de todo directivo concertar las necesidades de las personas con las demandas de la institución.

Estilos de dirección:

El estilo de dirección de una institución educativa, adquiere un conjunto de rasgos complejos que lo identifican hacia un papel ligado al proceso de enseñanza aprendizaje. Pero en constante comunicación con los docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia y autoridades educativas.

El estilo de dirección que se desarrolle en la institución educativa, la dirección tiene una influencia significativa, ya que su actuación incide en todos los procesos

de la institución educativa; en el comportamiento del personal, de los estudiantes, en la planificación, en el monitoreo.

Se puede decir que los estilos de dirección no son fijos ni inmutables, sino una relación dinámica entre el clima organizaciones, la cultura organizacional, la comunidad educativa con las actividades educativas de una institución educativa.

Actividades importantes de la Dirección.

Fomentar participación de todos los afectados por la decisión.

Dirigir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.

Motivar a los a cada miembro de la empresa o institución.

Comunicar con efectividad.

Desarrollar las habilidades de los miembros para que realicen todo su potencial.

Recompensar con reconocimiento por un trabajo bien hecho.

Compensar las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.

Revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

Principios de dirección:

Los principios que deben guiar la dirección de una institución son:

Principio de amortización de metas:

Según este principio las metas de la institución deben lograrse teniendo en cuenta las expectativas de todos los integrantes de la organización.

Principio de compatibilización de objetivos:

Según este principio las metas personales de los miembros de la institución deben estar en armonía con las metas institucionales.

Misión organizacional:

“Definición amplia del propósito de la organización y la descripción del negocio al que se dedica la compañía”. (Munch, 2006, p. 47)

Visión organizacional:

“Describe el estado deseado en el futuro. Provee dirección y forja el futuro de la organización estimulando acciones concretas en el presente”. (Munch, 2006, p. 47)

Comportamiento de los directores

“Los directivos desarrollan comportamientos asociados a determinadas habilidades que necesitan para alcanzar con éxito sus metas”. (Robbins, 1992, p. 4)

Comportamiento interpersonal. Es la habilidad que debe tener el directivo para poder entenderse con otras personas.

Comportamiento observador. Examinar todo lo que sucede alrededor, compilar información suficiente para poder establecer planes.

Control:

Henry Fayol (1949) manifiesta que:

el control radica en comprobar que todo ocurra de acuerdo al plan que se haya acogido, a las instrucciones emitidas y a los principios que hayan sido instituidos. El control tiene por finalidad señalar puntos débiles y errores con la finalidad de repararlos y evitar su recurrencia. (p, 107).

Esta función entraña los siguientes elementos primordiales: primero implantar modelos de desempeño, segundo medir los resultados, tercero comparar estos resultados con las normas establecidas y cuatro tomar medidas correctoras cuando se detectan desviaciones.

Función del Control

Beltrán (2008, p.26) precisa las funciones esenciales del control así:

Dar ayuda y facilidades al proceso de toma de decisiones.

Controlar el progreso en el tiempo de los principales métodos y variables.

Servir de base para la admisión de pautas y patrones efectivos y útiles para la organización.

Apoyar a la planificación y exploración de la organización.

Utilizarse como base para la comprensión de la evolución, situación actual y futura de la organización.

Favorecer la intervención de las personas en la gestión de la organización.

Motivación

Definición

Robbins (2004) define la motivación “como un conjunto de procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo” (p.155).

La motivación se presenta como una necesidad hasta la conducta satisfactoria que es lograda por un conjunto de acciones de esfuerzo orientadas hacia una meta.

Según Amorós (2007)

la motivación se describe como la fuerza que actúa sobre un individuo o en su interior, y producen que se comporte de una modo determinado, dirigida hacia las metas, convenidas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual(p.18).

Para Serra (2008) “la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad de la conducta y pone el termino al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (p.52).

Consecuentemente, se considera a la motivación como es el estímulo que induce a realizar cualquier actividad y mantenerse en ella para su culminación, este término está relacionado con la voluntad, el interés, el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta.

Se puede decir que la motivación es un estímulo que nos mueve a realizar nuestro quehacer de la mejor manera posible, es lo que nos impulsa a llegar a cumplir nuestras metas, no se debe olvidar que la motivación se encuentra presente en nuestro día a día.

Aldape (2008) manifiesta que:

la motivación es uno de los ejes primordiales que originan y estimulan las labores eficaces y efectivas, de un docente frente a sus estudiantes, para lograr los objetivos que demanda toda institución educativa. Cuando el maestro encuentra agrado personal en su contacto con los alumnos y en los resultados alcanzados en su aprovechamiento, se sientan las bases de la consecución tanto de sus metas personales como de las instituciones. (p.56)

La motivación se puede definir como los motivos que tenemos para realizar algo, los cuales pueden centrarse en las personas ya sea de manera intrínseca o extrínseca o en la satisfacción que sentimos cuando brindamos ayuda o algún servicio en este caso estamos en frente de la motivación trascendente.

Según Chiavenato (2001) la motivación:

es el impulso que lleva a la persona a actuar de establecida manera o, por lo menos, origina una conducta específica. Este impulso a la acción puede ser incitado por un estímulo externo, que provienen del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo.

Se refiere a los motivos que llevan a una persona a actuar de una manera determinada produciendo una conducta que se puede originar por factores externos o internos del individuo.

La motivación es una serie de procesos que dan cuanta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo.

Características de la motivación laboral docente:

Ramírez, Abreu y Badii (2008) sobre las características de la motivación laboral afirmar:

Su consideración como proceso psicológico.

La desencadena una necesidad de cualquier índole (psíquica, social o física).

Esta orienta a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera válida para satisfacer esa necesidad.

Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantiene esa energía hasta el logro de la meta. (p. 9)

Clasificación de la motivación

Según Londoño (2008) clasifica a la motivación en:

Motivación por logro

Hacer el mejor esfuerzo para mejorar y satisfacer un determinado criterio de excelencia.

En esta clasificación podemos considerar al compromiso que es secundar los objetivos de un grupo, la iniciativa realizar una actividad con prontitud y el optimismo como la perseverancia para alcanzar un objetivo.

Motivación por competencia

La motivación por competencia es un impulso para cumplir un trabajo con altos estándares en calidad. Los trabajadores que siguen esta motivación luchan por desarrollar su trabajo de la mejor manera y su crecimiento profesional.

Motivación por afiliación

Es el deseo de tener el aprecio y la aceptación social, está muy ligado a las necesidades socio- emocionales descritas por Maslow.

Motivación por poder

Según Londoño (2008) asegura que " las personas motivadas por el poder se muestran más dispuestas que otras a aceptar riesgos. En ocasiones utilizan el poder de forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para favorecer al desarrollo de organizaciones de éxito" (p.107).

Motivación positiva intrínseca

Según, Raffini (1998, p.13) asevera que "la motivación intrínseca es optar ejecutar una actividad por la simple gusto de hacerla, sin que se nos obligue o apremie; es lo que nos motiva a realizar una actividad cuando nada exterior nos empuja a hacerlo".

Según De la Herrán y Labra (2008) define que la motivación intrínseca “se refiere al interés despertado por la actividad sí mismo” (p. 183).

Motivación positiva extrínseca

La motivación extrínseca, “nos mueve por las ventajas de saber, por los resultados que se derivan de las acciones”. (De la Herrán y Paredes, 2008, p. 183).

La motivación extrínseca constituye un conjunto de actitudes que permiten llegar a un fin. En consecuencia este tipo de motivación nos obliga a realizar ciertas actitudes por obligación, es decir por motivos externos al ser humano, no por el propio gusto de realizarlas.

Motivación negativa

De la Hernán y Paredes (2008, p. 183) señalan que la motivación negativa “no tiene cavidad en el proceso educativo las humillaciones de ningún tipo. Se puede hablar de lo que representa la censura o los castigos inevitables en algunas situaciones”.

Podemos decir entonces que al existir diversos tipos de motivación están presente en nuestro día a día en lo bueno y malo, en lo bueno porque nos impulsan a mejorar nuestro trabajo y desarrollar nuestro máximo potencial y en lo malo porque para cometer malos actos también es necesarios estar motivados.

Ciclo motivacional

Según Chiavenato (2007)

toda conducta humana es motivada y que la motivación es esa tensión constante que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para compensar una o más necesidades. De allí surge el concepto de ciclo motivacional: el organismo humano perdura en estado de equilibrio psicológico hasta que un estímulo rompe ese equilibrio y crea una necesidad, la cual genera un estado de tensión que sustituye el estado de equilibrio. La tensión genera una conducta o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si ésta se satisface, el organismo retorna a su

estado de equilibrio inicial hasta que surja otro estímulo. Toda satisfacción es una liberación de tensión. (p. 102)

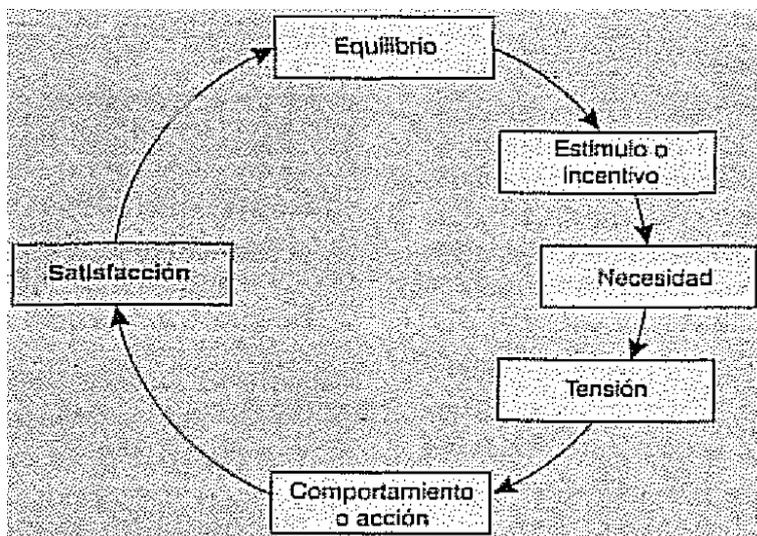


Figura 1 Etapas del ciclo motivacional que resultan en la satisfacción de una necesidad.

Sin embargo existen ocasiones en que las necesidades no se satisfacen debido a ciertos impedimentos. Cuando esto ocurre, surge la frustración, lo que impide se libere la tensión manteniéndose así el estado de desequilibrio.

Por ello el ciclo motivacional puede tener una tercera solución: la compensación o transferencia. La compensación (o transferencia) ocurre cuando el individuo no puede satisfacer sus necesidades y la reemplaza por otra, complementaria o sustitutiva. Por ende, toda necesidad humana puede ser satisfecha, frustrada o compensada.

Teorías de la motivación

Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow

Maslow organizó y priorizó un sistema de necesidades a través de la escala conocida como la pirámide motivacional de Maslow. Esta teoría refleja que la satisfacción de las necesidades cambia con la persona; sólo cuando las personas satisfacen las necesidades básicas su conducta se dirige a lograr satisfacciones de mayor complejidad.

Las necesidades jerarquizadas que Maslow sitúa en la pirámide en orden ascendente, según el nivel de motivación y dificultad, son las siguientes:

Necesidades básicas. Son las necesidades indispensables para la supervivencia del ser humano, entre ellas tenemos alimentación, descanso, respiración, etc.

Necesidades de seguridad. Son aquellas basadas en la protección del individuo y de los posibles peligros a los que están expuestos, entre ellas tenemos seguridad física, familiar, de empleo, seguridad de salud, etc.

Necesidades de relación social. Las personas tienen la necesidad de vivir en compañía, de sentir que pertenecen a una sociedad, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.

Necesidades de ego o estima. El individuo requiere sentirse reconocido y estimado por su grupo social y por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autorrealización. También se denominan necesidades de autorrealización o autosuperación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, los individuos ambicionan alcanzar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.



Figura 2 Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Teoría bifactorial de Herzberg

Este autor basa su teoría en el ambiente externo, la motivación depende de dos factores:

Factores higiénicos. Son extrínsecos al trabajo y se refiere a las situaciones que rodea al empleado mientras trabaja. Comprende las condiciones de trabajo del empleado. Si estos factores higiénicos son óptimos se evitara la insatisfacción, ya que influyen sobre el comportamiento y no logra elevar la satisfacción. Pero si son inestables provocarán insatisfacción.

Factores motivacionales: Son intrínsecos ya que se refieren al contenido del puesto, a las funciones realizadas en el mismo y a la satisfacción que genera realizar dicho trabajo y por ende un aumento de productividad.

En resumen la teoría afirma que:

La satisfacción en el puesto es por el contenido del mismo, las actividades son estimulantes y provocan en el individuo una satisfacción, estas son los llamados factores motivacionales.

La insatisfacción en el puesto de trabajo es por el entorno que rodea al empleado; los colegas, el control, el clima institucional, etc.; si los mismos son efímeros generará insatisfacción en el trabajador.

En consecuencia se propuso la teoría motivación-higiene para determinar que la satisfacción o insatisfacción del empleado depende de las condiciones o las actividades realizadas en el puesto de trabajo, el cual es determinante en su desarrollo profesional y el desarrollo de la institución.

Teoría de Mac Clelland

Este autor enfoca su teoría hacia tres tipos de motivación:

Logro: Es el impulso de resaltar, de tener éxito. Lleva a las personas a trazarse metas elevadas que alcanzar. Estos individuos sienten la necesidad de desenvolverse en actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la perfección, apuestan por el trabajo bien realizado.

Poder: Es la necesidad de influenciar y controlar a otras personas y grupos, y lograr reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio. Diariamente luchan por que prevalezcan sus ideas.

Afiliación: Consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser regularmente populares, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les gusta trabajar en grupo y ayudar a otras personas.

Teoría de Víctor Vroom

La teoría motivacional de la expectativa de Vroom se restringe únicamente a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales.

Según Vélez (2007) la teoría explica que la motivación es el resultado de multiplicar tres factores:

Valencia: manifiesta el nivel de deseo de un individuo por alcanzar determinadas metas u objetivos. Este deseo cambia en el transcurso del tiempo y de persona a persona, y es fijado gracias a la experiencia de cada individuo.

Expectativa: simboliza el convencimiento que posee el individuo de que el esfuerzo puesto en su trabajo causará el efecto deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma: si la persona piensa que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le dará al mismo una expectativa alta; en caso contrario, le dará una expectativa baja.

Instrumentalidad: está representada por el juicio que realiza la persona una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa (p.120)

Esta teoría plantea que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo sitúa en los posibles resultados de sus actitudes y la expectativa de que sus objetivos se cumplan.

Dimensiones de la motivación

Con respecto a las dimensiones de la motivación, Rodríguez (2007) sostiene al respecto:

Las motivaciones que se relacionan con el incentivo o el castigo se encuentran en el grupo de las que se podrían llamar motivaciones extrínsecas o externas, es decir, motivaciones que están en el exterior del individuo y que son ajenas a él. Por oposición están las motivaciones internas que se caracterizan por que surgen del propio individuo (p. 157)

Existen tres dimensiones para la motivación: la motivación intrínseca o interna, la motivación extrínseca o externa y la motivación trascendente.

La motivación intrínseca:

Urcola (2008) al respecto nos afirma que la motivación interna “es aquella que nace y acaba en el propio individuo. El origen y el propósito están en la propia persona”.

Se crea dentro de uno mismo y permite al trabajador desarrollar su labor independientemente de recibir algún premio o castigo, por el simple hecho de que considera que es lo más oportuno y lo mejor para él.

La conducta que se manifiesta en esos casos es que las personas actúan no por órdenes de un superior, ni por los estímulos o presiones provocados por recompensas o castigos, sino debido a que están convencidos de que lo que tienen que hacer es lo más precedente. (p.92).

La motivación interna es originada por el agrado que genera la propia ejecución de la conducta, es decir, la motivación proviene de las necesidades internas y la satisfacción que genera realizar la actividad propia.

La motivación extrínseca:

Rodríguez (2006) refiere:

El problema de motivar a las personas a través de los premios o castigos, es que tanto las recompensas como las penalizaciones tienen un término. Los directivos no pueden aplicar continuos premios, ni subir seguido el salario cada vez que el trabajador realice una tarea de manera recompensable, como tampoco es posible penalizar de manera habitual cualquier tipo de falta cometida en su trabajo, ya que esta actitud ocasionara probablemente un

resentimiento que suele traducirse en ausentismo laboral, quejas y críticas, olvido de detalles importantes, falta de puntualidad, enfrentamientos personales, lucha sindical, etc. (p.158).

La motivación extrínseca o externa se suscita por la esperanza de obtener sanciones, premios o castigos, externas a la propia conducta. Se espera la obtención de un estímulo o la evitación de un castigo.

La motivación trascendente:

Las consecuencias de las acciones ejecutadas con motivación trascendentes no repercuten de modo directo en el sujeto que las realiza, sino en los demás, ha de procurar que los beneficios mismos muestren sus avances y su reconocimiento. La búsqueda de agradecimiento, sin embargo, no debe ser la finalidad principal de la motivación trascendente.

La motivación trascendente es la que va más allá de los intereses personales, la satisfacción del otro es lo que interesa y no el de uno mismo, es la vocación por ayudar a los demás.

La motivación del docente

Aldape (2008) afirma que la motivación del docente “es uno de los ejes primordiales que promueven el trabajo eficaz y eficiente, de un docente frente a sus alumnos, para lograr las metas que se necesitan dentro de toda institución educativa” (p.56).

También, Aldape (2008, p. 57) revela “que un docente con motivación en su trabajo diario por convicción y no por obligación y se desempeña convenientemente dentro y fuera de su espacio de clases”.

Se dice que un docente bien motivado es un docente bien armado, ya que toda hora clase debe iniciar con una motivación (canción, reflexión, dinámica, historia, etc.).

Importancia de la motivación docente

Es crucial que el maestro este motivado en su quehacer en el aula, de esa manera motivaría y transmitiría actitudes positivas a sus estudiantes.

“El conocimiento lo puede transferir de cualquier manera, pero si lo hace motivado hacia a los alumnos es mejor”. (Aldape, 2008, p. 60)

Es importante porque cuando el docente se encuentra motivado se convierte en una persona que realiza su trabajo con la suficiente energía que le impulsa a alcanzar las metas propuestas.

¿Porque se desmotiva el docente?

Por lo tanto, se puede deducir que hay muchos factores que influyen en la desmotivación del profesor:

Una de la causas de la desmotivación del docente es el poco interés y la indisciplina de sus estudiantes.

La equivocada idea de los derechos de los niños por los padres de familia.

La poca participación de los padres de familia por la educación integral de sus hijos.

La falta de material educativo para desarrollar mejor el trabajo dentro del aula.

1.3. Justificación

La presente investigación es importante porque determina la relación que existe entre la gestión administrativa y motivación docente, cuestión que repercutirá en el avance y desarrollo de la institución educativa y mejora de la calidad educativa.

Justificación socioeducativa la presente investigación pretende determinar la relación entre la gestión administrativa y motivación de los docente, ya que ellos al estar motivados brindaran un desempeño eficiente y este a su vez beneficiara en el desarrollo personal y social de los estudiantes ayudándolos a insertarse de manera adecuada a la sociedad.

Justificación práctica la presente investigación pretende aportar elementos necesarios para mejorar la gestión administrativa de las instituciones lo cual elevara la motivación de los docentes en miras de la mejora institucional.

Justificación metodológica la presente investigación pretende establecer conocimiento que sirvan de elemento para mejorar la gestión administrativa con respecto a la motivación de su personal docente en busca de la mejora pedagógica e institucional.

La justificación metodológica es necesaria ya que ello implica generar nuevos conocimientos adecuados y pertinentes para buscar y encontrar alternativas de solución a los problemas que se presentan en el quehacer diario, en este caso en al ámbito educativo.

Justificación teórica la investigación contribuirá al incremento de la teoría sobre la labor del director y su relación con la motivación de los docentes para contribuir al desarrollo de la institución.

1.4. Problema

En el ámbito mundial, a pesar de los avances tecnológicos y del aumento de las exigencias del consumidor, se considera que existe una gran cantidad de instituciones que no toman en cuenta la adecuada gestión administrativa, desconociendo o no las grandes consecuencias que eso conlleva.

La gestión administrativa se ha vuelto un término cotidiano y de gran importancia, cada vez que se habla de una empresa o institución, en la que la mayoría de las tareas tienen una direccionalidad que nos permite llegar a una meta institucional.

Como sabemos la gestión administrativa juega un papel importante en la conducción de una empresa o institución, el cual comprende el uso correcto de los recursos materiales y los recursos humanos.

En cuanto a las instituciones educativas es importante la organización para lograr alcanzar los objetivos fijados por cada uno de los entes involucrados en el progreso y desarrollo de la institución.

Es importante la existencia de una eficiente gestión administrativa que tome en cuenta los diferentes aspectos emocionales del ser humano, incentivando el trabajo en equipo, la armonía, la motivación, el orden y organización del trabajo pedagógico.

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

Un docente bien motivado trabaja de manera eficiente, desempeña su labor docente de manera adecuada en todo momento del proceso de aprendizaje.

El Perú no está ajeno a esos cambios que se están dando en el mundo, y estos cambios se deben a que la educación se está transformando según las necesidades de nuestro país, ya que actualmente se necesita una educación que pueda desarrollar un rol más competitivo.

Por otra parte si la gestión administrativa no es la adecuada se generara malestar en los empleados y baja motivación, lo cual no permitirá que desarrollen todo su potencial, por ende no podrán cumplir sus metas personales ni las institucionales.

De ahí nace la importancia de una eficiente gestión administrativa que utilice diferentes estrategias para mantener motivados a sus docentes y así alcanzar los objetivos fijados en la institución.

Por ello la presente investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabayllo-2017.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabayllo-2017?

Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre gestión administrativa y la motivación de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017?

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017

Hipótesis específicas 2

Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo - 2017

Hipótesis específicas 3

Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la motivación de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017

Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo – 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

V1: Gestión administrativa

Definición conceptual

La gestión administrativa es el conjunto de operaciones y acciones de conducción de los recursos para lograr los propósitos constituidos.

Definición operacional

Para el presente estudio la variable gestión administrativa se medirá a través del cuestionario de gestión administrativa de Acuña Chávez. Los puntajes se obtendrán con la escala de Likert.

V2: Motivación docente

Definición conceptual

La motivación se refiere a los estímulos que actúan sobre una persona o en su interior, y originan su actitud de una manera determinada, dirigida hacia los objetivos, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual

Definición operacional

Para el estudio de la variable motivación docente se medirá a través del cuestionario de Motivación docente creado por Obdulio Ruiz Palacios.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Planificar	_Definir objetivos.	1,2,3,4	1. Nunca.	Dimensión planificación Mala [15, 35] Regular[36,56] Buena[57,75]
	_Plantear estrategias.	5,6,7,8	2.Casi nunca 3. A veces.	
	_Toma de decisiones.	9,10,11	4.Casi siempre	
	_Establecer planes	12,13,14,15	5. Siempre.	
Organizar	_Estructura.	16,17,18	Nunca. Casi nunca A veces. Casi siempre 5. Siempre.	Dimensión organización Mala [12, 28] Regular[29,45] Buena [46, 60]
	_Determinación de actividades.	19,20		
	_Relaciones de autoridad.	21,22,23,24		
	_Delegación de autoridad.	25,26,27		
Dirigir	_Ordenes emitidas.	28,29,30	1. Nunca. 2. Casi nunca 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre.	Dimensión dirección Mala [11, 26] Regular[27,42] Buena [43, 55]
	_Motivación.	31,32,33		
	_Autoridad.	34,35		
	_Comunicación.	36,37,38		
Control	_Proceso de control.	39, 40, 41 42, 43, 44	1. Nunca. 2. Casi nunca A veces. Casi siempre 5. Siempre.	Dimensión control Mala [12, 28] Regular[29,45] Buena [46, 60]
	_Evaluación del desempeño.	45, 46, 47		
	_Planteamiento de correctivos.	48, 49, 50		
	_Técnicas de control.			
Gestión administrativa				Mala (50 -116)
				Regular (117 -182)
				Buena (183 -150)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Motivación intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales. Automotivación en la labor pedagógica.	6 1, 3, 2, 4, 5, 7	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Indeciso 4. Desacuerdo 5. totalmente en desacuerdo	Dimensión motivación intrínseca Alta [7-16] Media [17-26] Baja [27-35]
Motivación extrínseca	Motivación centrada en premios y castigos. Reconocimiento institucional.	9, 12, 13 8, 10, 11, 14	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Indeciso 4. Desacuerdo 5. totalmente en desacuerdo	Dimensión motivación extrínseca Alta [7, 16] Media [17, 26] Baja [27, 35]
Motivación trascendente	Búsqueda de metas institucionales. Vocación de servicio institucional. Búsqueda de la integración interpersonal.	15, 16, 19 18 17, 20	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Indeciso. 4. Desacuerdo. 5. totalmente en desacuerdo.	Dimensión motivación trascendente Alta [6, 14] Media [15, 22] Baja [23, 30]
Motivación Docente				Alta (20 -46) Media (47 -73) Baja (74 -100)

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

La metodología basada fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo.

Echegoyen (2007, p. 89) manifiesta que la creación de una hipótesis explica ciertos fenómenos o propuesta más primordial que la propia hipótesis, confirmando la verdad de las proposiciones comparándolos con la experiencia.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer

pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y baptista. 2014, pág. 37).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo- correlacional porque ayuda a buscar la definición clara del objeto a estudiar para generar datos de primera mano y realizar un análisis general para enfocar el panorama del problema

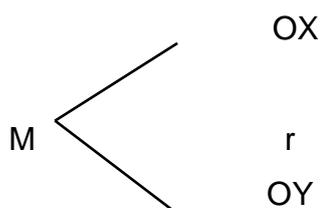
En cuanto a la investigación descriptivo-correlacional Hernández, Fernández y baptista (2006) afirman que los estudios correlacionales son un tipo de investigación no experimental que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten investigar hasta qué punto las variaciones de una variable dependen de las variaciones de otra (p.62).

2.5. Diseño

El presente trabajo de investigación es no experimental de carácter trasversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.151) sobre el corte trasversal señalan:

Los diseños de investigación trasversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar fotografía de algo que sucede.



Dónde:

M = La muestra está constituida por 100 docentes de la institución educativa publica "Santiago Antúnez de Mayolo"

O = observación.

X = gestión administración

Y = motivación docente

r = relación entre variables

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población es de 100 docentes de la Institución Educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

2.6.2. Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández, Fernández y baptista. 2014, pg. 175)

Es no probabilística por conveniencia y por la naturaleza de la población la muestra estará constituida por toda la población.

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (Hernández, Fernández y baptista. 2014, pg. 189).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se aplicaron encuestas a los docentes a fin de obtener información sobre la percepción que tienen los docentes en cuanto a la gestión administrativa y para evaluar e identificar los factores que influyen en la motivación del personal docente.

En cuanto a los instrumentos se utilizó el cuestionario sobre gestión administrativa compuesto por 50 ítems que responderán a la interrogante de nuestra investigación cuyo creador es Elvis Martin Acuña Chávez, el cuestionario de motivación docente está compuesto por 20 ítems cuyo creador es Obdulio Ruiz palacios.

Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA: Gestión administrativa

Nombre	: Cuestionario sobre Gestión Administrativa
Autor	: Elvis Martin Acuña Chavez
Objetivo	: Esta escala aprecia la percepción que tiene el docente sobre las condiciones de la Gestión Administrativa
Validado	: Mg. Roque Sánchez, Jaime Mg. Luque Luque, juvenal Mg. Del castillo escobar, Giovanna María Mg. Castillo Mendoza, John Peter Mg. Chirinos Mendoza, Antuanet Erika
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Usuarios	: Docentes.
Corrección	: Manual
Puntuación	: Escala de Likert

FICHA TÉCNICA: Motivación docente

Nombre	: Cuestionario sobre motivación docente
Autor	: Obdulio Ruiz Palacios.
Objetivo	: Esta escala aprecia la motivación del personal docente.
Validado	: Vidal Soldevilla Javier Rolando De Cortez Berrocal Raúl Flores Valdiviezo Hernán Gerardo
Administración	: Individual
Duración	: 5 minutos
Usuarios	: Docentes
Corrección	: Manual
Puntuación	: Escala de Likert

Validación del instrumento y confiabilidad del instrumento

Según Palella, S. y Martins, F. (2003, p. 164) la confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales.

El cuestionario de gestión administrativa fue creado por Elvis Martin Acuña Chávez y en él se obtuvo que tiene una muy alta confiabilidad y validado a través del juicio de expertos.

El cuestionario de motivación docente fue creado por Obdulio Ruiz palacios y validado a través del juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de alfa de Cronbach el cual se concluye que es altamente confiable.

Confiabilidad del instrumento

El análisis de la consistencia interna del instrumento se realizó por Alpha de Cronbach debido a que se utiliza variable de intervalo. La fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\varepsilon S_1}{S_T} \right]$$

Dónde:

K = Número de ítems

S₁ = Sumatoria de las variables de los ítems

S_T = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alpha de Cronbach

Niveles de confiabilidad

Para esta investigación la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la prueba piloto.

Tabla 3
Niveles de confiabilidad de alfa de cronbach

VALORES	NIVEL
0, 81 - 1	Muy alta
0, 61 – 0, 80	Alta
0, 41 – 0, 60	Media
0, 21 – 0, 40	Baja
0 – 0, 20	Muy baja

Fuente: Palella, S. y Martins, F. (2003, p. 169).

Confiabilidad del instrumento Gestión administrativa

Tabla 4
Nivel de confiabilidad de Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,809	,810	50

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados del análisis muestran que tiene un nivel de 0,810 de fiabilidad lo que muestra que tiene una muy alta confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento Motivación docente

Tabla 5
Nivel de confiabilidad de Motivación docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,820	,820	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados del análisis muestran que tiene un nivel de 0,820 de fiabilidad lo que muestra que tiene una muy alta confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

Descriptiva:

Se tabularon los datos en una base, los datos se presentan en tablas de frecuencia y figuras para interpretarlas

Inferencial:

Se emplearon pruebas no paramétricas para determinar la relación entre dichas variables, lo cual se consiguió con Rho de Spearman.

III. Resultados

Descripción de resultados

Descripción de la variable gestión administrativa.

Como se observa en la tabla 6 y figura 3 sobre los niveles de gestión administrativa se aprecia que 2%(2) consideran que existe una mala gestión, el 96 %(96) consideran que existe una regular gestión y el 2% (2) consideran que existe una buena gestión administrativa en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	96	96,0	96,0	98,0
	Buena	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

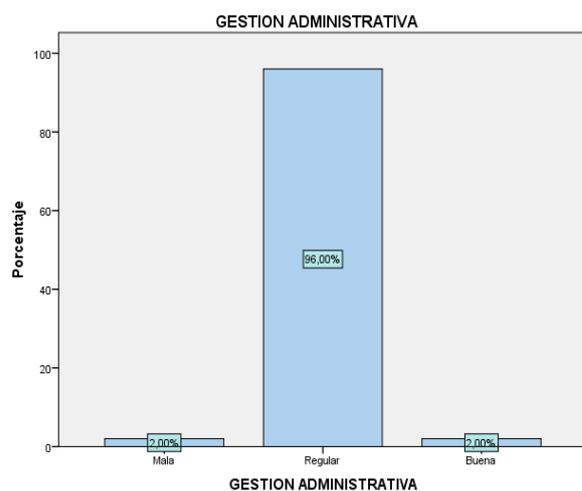


Figura 3 Distribución porcentual de gestión administrativa

Descripción de la dimensión planificación

Como se observa en la tabla de 7 y figura 4 sobre los niveles de planificación se aprecia que 7% (7) consideran que existe una mala planificación, el 33% (33) consideran que existe una regular planificación y el 60% (60) consideran una buena planificación en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 7
Distribución de frecuencia y porcentajes de planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	7,0	7,0	7,0
	Regular	33	33,0	33,0	40,0
	Buena	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

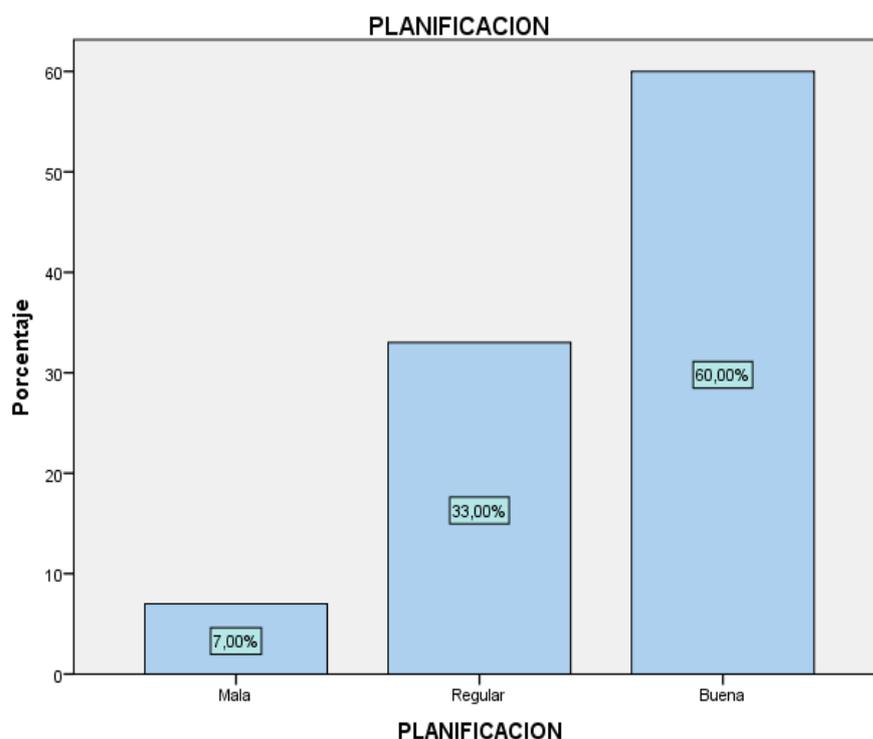


Figura 4 Distribución porcentual de Planificación

Descripción de la dimensión organización.

Como se observa en la tabla de 8 y figura 5 sobre los niveles de organización se aprecia que 8 % (8) consideran que existe una mala organización, el 56% (56) consideran que existe una regular organización y el 36 % (36) consideran una buena organización en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 8
Distribución de frecuencia y porcentajes de organización

ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	8	8,0	8,0	8,0
	Regular	56	56,0	56,0	64,0
	Buena	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

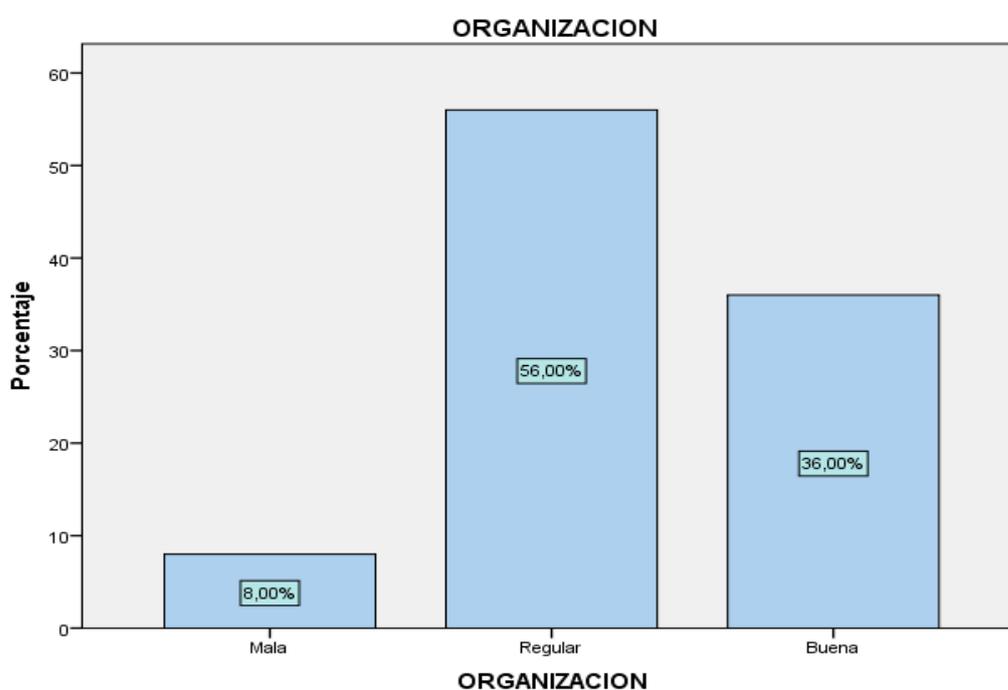


Figura 5 Distribución porcentual de Organización

Descripción de la dimensión dirección

Como se observa en la tabla 9 y figura 6 sobre los niveles de dirección se aprecia que 6 % (6) consideran que existe una mala dirección, el 93% (93) consideran que existe una regular dirección y el 1 % (1) consideran una buena dirección en la institución educativa pública Santiago Antúñez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentajes de dirección

		DIRECCION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	6	6,0	6,0	6,0
	Regular	93	93,0	93,0	99,0
	Buena	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

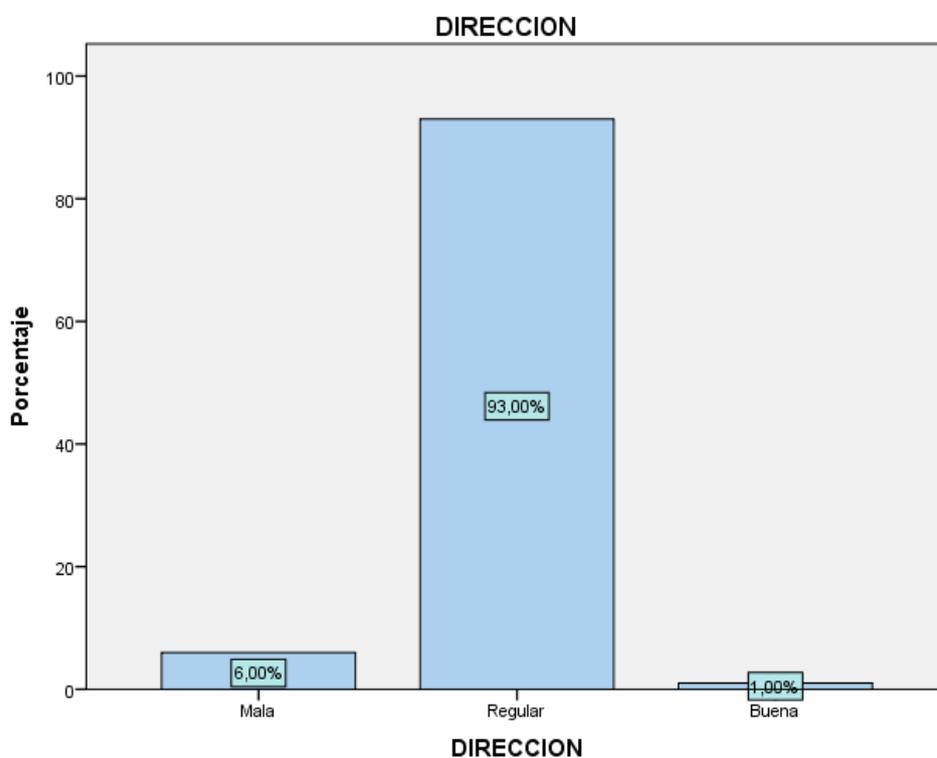


Figura 6 Distribución porcentual de Dirección

Descripción de la dimensión control

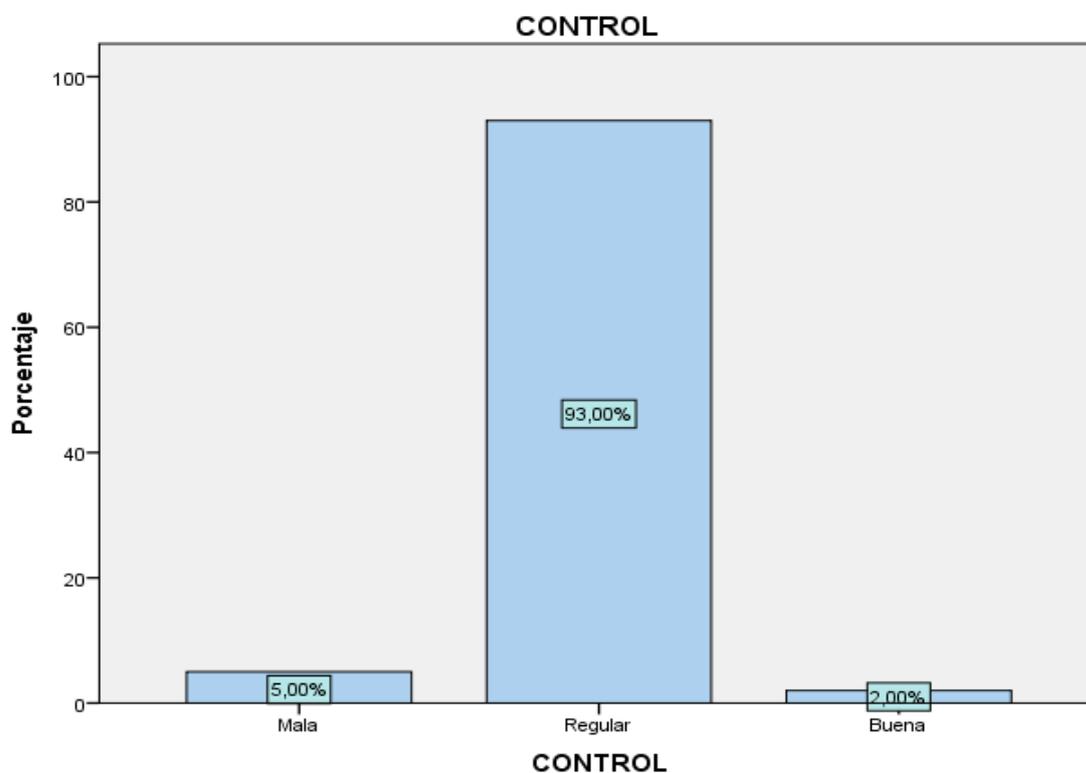
Como se observa en la tabla 10 y figura 7 sobre los niveles de control se aprecia que 5% (5) consideran que existe un mal control, el 93% (93) consideran que existe un regular control y el 2% (2) consideran que existe un buen control en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	5,0	5,0	5,0
	Regular	93	93,0	93,0	98,0
	Buena	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

*Figura 7* Distribución porcentual de control.**Descripción de la variable Motivación docente**

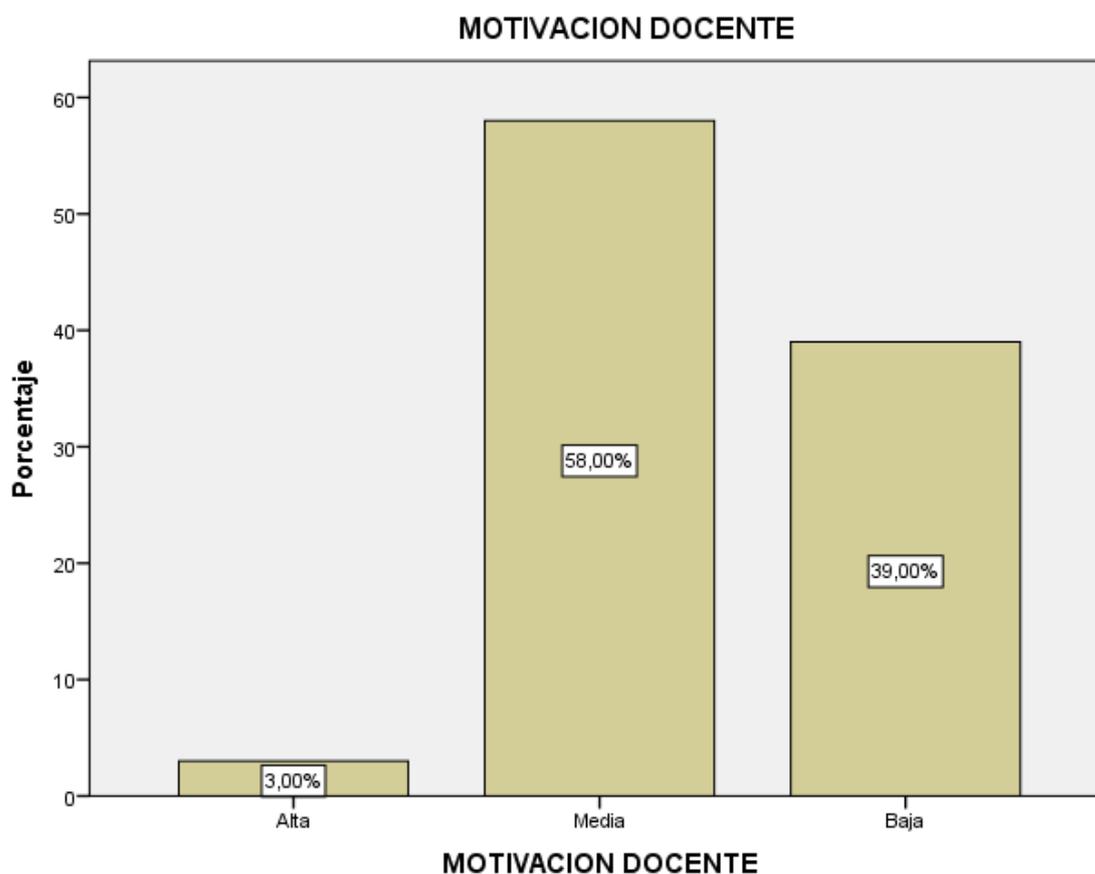
Como se observa en la tabla 11 y figura 8 sobre los niveles de motivación docente se aprecia que 3% (3) están en el nivel alto, el 58% (58) están en el nivel medio y el 39% (39) están en el nivel bajo de motivación docente en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

Tabla 11

Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa

MOTIVACION DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	3	3,0	3,0	3,0
	Media	58	58,0	58,0	61,0
	Baja	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

*Figura 8* Distribución porcentual de motivación docente.**Descripción de la dimensión Motivación Intrínseca**

Como se observa en la tabla de 12 y figura 9 sobre los niveles de motivación intrínseca se aprecia que 5% (5) están en el nivel alto, el 51% (51) están en un nivel medio y el 44% (44) están en el nivel bajo de la motivación intrínseca en los docentes de la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

Tabla 12

Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa

MOTIVACION INTRINSECA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	5	5,0	5,0	5,0
	Media	51	51,0	51,0	56,0
	Baja	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

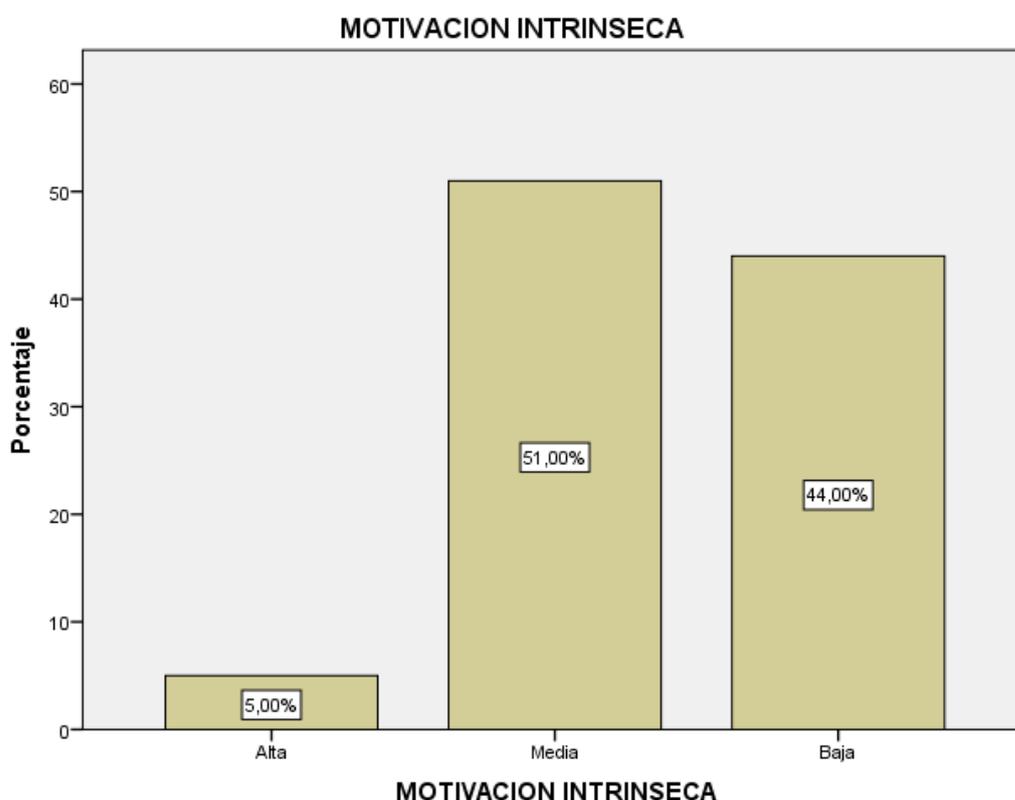


Figura 9 Distribución porcentual de Motivación Intrínseca.

Descripción de la dimensión motivación extrínseca

Como se observa en la tabla de 13 y figura 10 sobre los niveles de motivación extrínseca se aprecia que 5% (5) están en el nivel alto, el 41% (41) están en un nivel medio y el 54% (54) están en el nivel bajo de la motivación extrínseca en los docentes de la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 13

Distribución de frecuencia y porcentajes de gestión administrativa

MOTIVACION EXTRINSECA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	5	5,0	5,0	5,0
	Media	41	41,0	41,0	46,0
	Baja	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

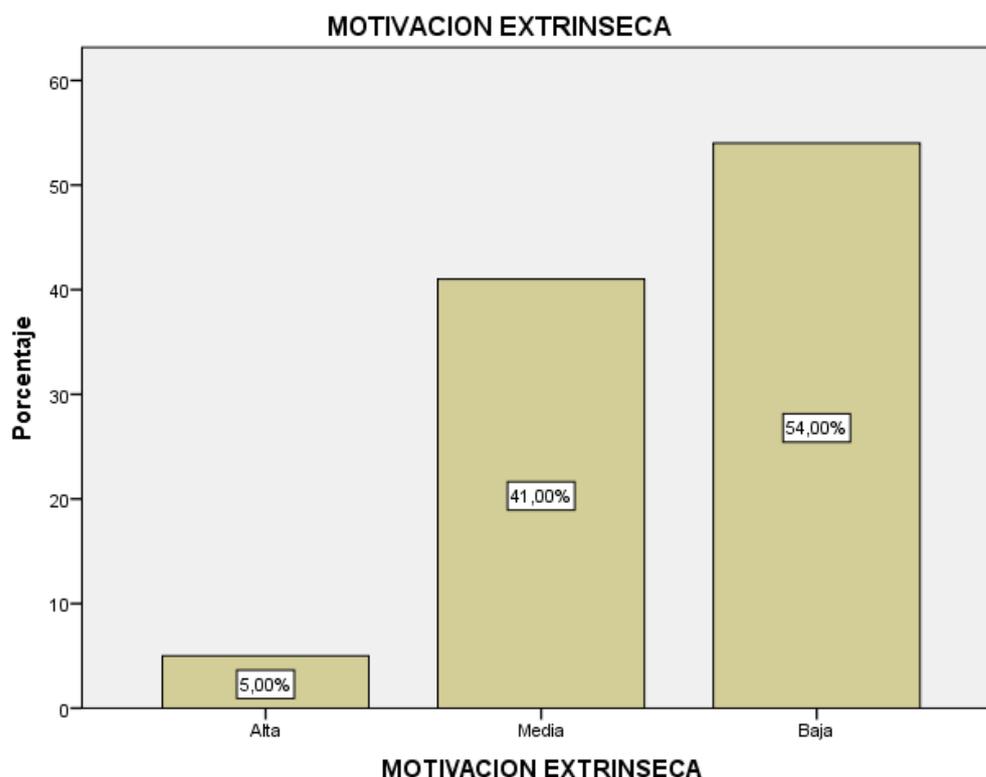


Figura 10 Distribución porcentual de Motivación extrínseca.

Descripción de la dimensión motivación trascendente.

Como se observa en la tabla de 14 y figura 11 sobre los niveles de motivación trascendente se aprecia que 13% (13) están en el nivel alta, el 75% (75) están en un nivel medio y el 12% (12) están en el nivel bajo de la motivación trascendente en los docentes de la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

Tabla 14
Motivación trascendente

MOTIVACION TRASCENDENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	13	13,0	13,0	13,0
	Media	75	75,0	75,0	88,0
	Baja	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

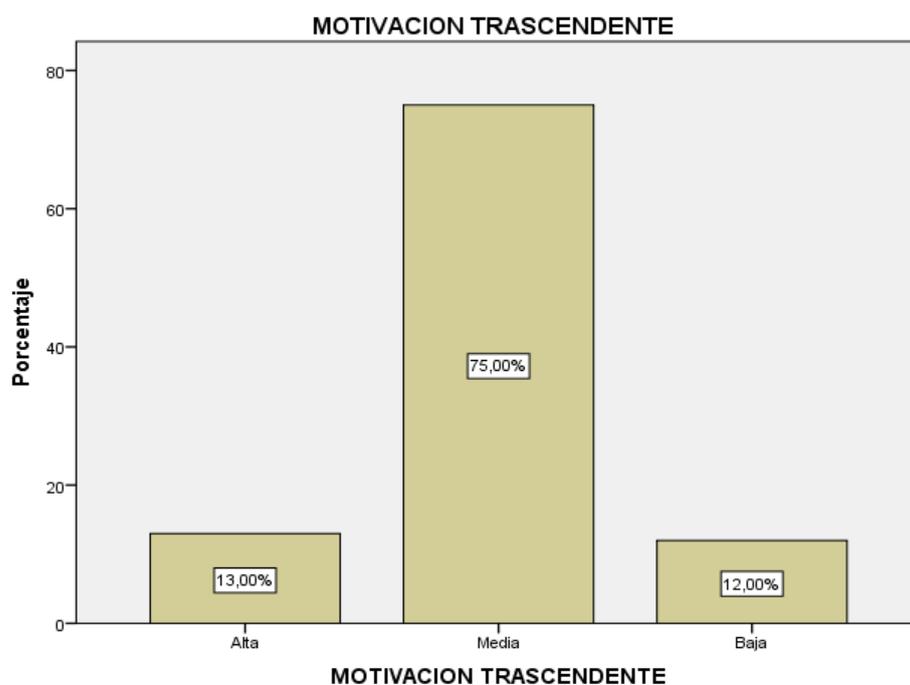


Figura 11 Distribución porcentual de Motivación trascendente.

Descripción de la dimensión motivación trascendente

Como se observa en la tabla de 14 y figura 11 sobre los niveles de motivación trascendente el 13 % (13) consideran que existe una alta motivación trascendente, el 75% (75) consideran que existe una media motivación trascendente y el 12 % (12) consideran una baja motivación trascendente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

Prueba de hipótesis

Para trabajar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 15

Tabla de valores de Rho de Spearman

Rho de Spearman	Valores
-0, 91 a -1	Correlación muy alta
-0, 71 a -0, 90	Correlación alta
-0, 41 a -0, 70	Correlación moderada
-0, 21 a - 0, 40	Correlación baja
0 a -0, 20	Correlación prácticamente nula
0 a 0, 20	Correlación prácticamente nula
0, 21 a 0, 40	Correlación baja
0, 41 a 0, 70	Correlación moderada
0, 71 a 0, 90	Correlación alta
0, 91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Elaboración propia

Nivel de significancia

Nivel de significancia es un nivel de probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori el investigador (Hernández, Fernández y baptista. 2006, pg. 445)

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo-2017.

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo-2017.

Tabla 16

Rho de Spearman entre las variables gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.

		Correlaciones		
			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION DOCENTE
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	MOTIVACION DOCENTE	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,759**	.
		Sig. (bilateral)	,000	100
		N	100	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 16, se presenta los resultados de la contrastación de la hipótesis general: existe relación entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo - 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0,759$. Con un sig. (Bilateral) $= 0,000$ ($p < 0,05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se afirma que existe correlación alta entre la gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo-2017.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo-2017

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo-2017

Tabla 17

Rho de Spearman entre las variables gestión administrativa y motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo” del distrito de Carabaylo.

		Correlaciones		
			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION INTRINSECA
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	MOTIVACION INTRINSECA	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 17, se presenta los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 1: existe relación entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo - 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0,531$. Con un sig. (Bilateral) = 0,000 ($p < 0,05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se afirma que existe correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabaylo-2017.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo – 2017.

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo” del distrito de Carabayllo – 2017.

Tabla 18

Rho de Spearman entre las variables gestión administrativa y motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

		Correlaciones		
			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION EXTRINSECA
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	MOTIVACION EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 18, se presenta los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 2: existe relación entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0,545$. Con un sig. (Bilateral) = $0,000$ ($p < 0,05$), con los cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se afirma que existe correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabayllo-2017.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo” del distrito de Carabayllo – 2017.

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo – 2017.

Tabla 19

Rho de Spearman entre las variables gestión administrativa y motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo.

Correlaciones			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION TRASCENDENTE
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	,510** ,000 100
	MOTIVACION TRASCENDENTE	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,510** ,000 100	1,000 . 100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la tabla 19, se presenta los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 3: existe relación entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo - 2017. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho = 0, 510. Con un sig. (Bilateral) = 0, 000 ($p < 0, 05$), con los cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se afirma que existe correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabayllo-2017.

IV. Discusión

Con referencia a la hipótesis general, los resultados manifestados con la prueba de correlación de Spearman establecen la relación de las variables gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo, tal como lo manifiestan los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0,759$. Con un sig. (Bilateral) $= 0,000$ ($p < 0,05$), por lo tanto se puede afirmar que existe correlación alta significativa entre la gestión administrativa y la motivación docente, podemos confrontar un resultado parecido con el trabajo realizado por Fernández (2014) al concluir que existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación docente en las I.E de la Red N° 08 – callao 2014 con el análisis estadístico del SPSS obteniendo un nivel de correlación de $Rho = 0,628$, es decir existe una alta correlación entre la gestión administrativa y motivación docente de dicha institución, al igual podemos mencionar el trabajo realizado por Arenas (2013) al concluir que existe una relación positiva entre el liderazgo del director y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas "Los naturales" de la provincia de Huaral, 2012.

En otro ámbito podemos mencionar el trabajo realizado por Añez (2012) en una institución de Venezuela, en el cual concluye que existe una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional y los factores motivacionales en su investigación recomienda una intervención de la cultura organizacional a fin de incrementar los niveles motivacionales y así aumentar la calidad productiva de los docentes en la institución educativa, también podemos mencionar la investigación realizada por Solórzano (2016) en el cual concluye que existen factores que desmotiva a los docentes entre ellos la organización del trabajo en la institución que labora, lo cual repercute en su trabajo docente.

Con referencia a la hipótesis específica 1, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,531$. Con un sig. (Bilateral) $= 0,000$ ($p < 0,05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que existe una correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes, un resultado semejante encontramos en la investigación realizada por Ruiz (2014) en el cual observo un grupo de 50% de docentes que consideran un nivel inadecuado de cultura organizacional y a la vez su motivación intrínseca en el

nivel bajo, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación intrínseca de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0,634$.

Con referencia a la hipótesis específica 2, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,545$. Con un sig. (Bilateral) = 0,000 ($p < 0,05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona moderadamente con la motivación extrínseca de los docentes, un resultado parecido encontramos en la investigación realizada por Ruiz (2014) observo un grupo representativo del 52,86% de docentes que consideran como nivel inadecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación extrínseca en el nivel bajo y otro grupo del 30% señalan como nivel adecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación extrínseca en el nivel medio, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación extrínseca de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0,654$.

Con referencia a la hipótesis específica 3, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación trascendente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,510$. Con un sig. (Bilateral) = 0,000 ($p < 0,05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que la gestión administrativa se correlaciona moderadamente con la motivación trascendente de los docentes, un resultado parecido encontró Ruiz (2014) observo un grupo representativo del 51,43% de docentes que consideran como nivel inadecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación trascendente en el nivel bajo y otro grupo del 21,43% señalan como nivel adecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación trascendente en el nivel medio, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación trascendente de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0,612$.

V. Conclusiones

- Primera La presente investigación demuestra que la gestión administrativa está relacionada con la motivación docente en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,759, lo que representa una correlación positiva alta.
- Segunda La presente investigación demuestra que la gestión administrativa está relacionado con la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,531, lo que representa una correlación positiva moderada.
- Tercera La presente investigación demuestra que la gestión administrativa está relacionado con la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,545, lo que representa una correlación positiva moderada.
- Cuarta La presente investigación demuestra que la gestión administrativa está relacionado con la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,510, lo que representa una correlación positiva moderada.

VI. Recomendaciones

- Primera Se sugiere los encargados de la gestión administrativa organicen programas y talleres de motivación docente y así promover al desarrollo personal y profesional del docente.
- Segunda Se sugiere a las instituciones educativas contar con un departamento psicopedagógico que brinde apoyo emocional a los estudiantes y a los docentes, puesto que los docentes no reciben preparación psicológica para afrontar situaciones de tensión laboral.
- Tercera Se recomienda a los docentes poner en practicar la motivación trascendente en su labor pedagógica cumpliendo con sus deberes laborales por el bienestar de sus estudiantes y la satisfacción propia.
- Cuarta Teniendo en cuenta de que la gestión administrativa del director y la motivación de los docentes se relacionan significativamente, se recomienda al director contar con capacitaciones o talleres que fortalezcan su acción directiva, considerando la motivación de los docentes.
- Quinta Se recomienda al director motivar a sus docentes y reconocer su labor pedagógica.

VI. Referencias

- Acuña, E. (2012). *El liderazgo en relación con la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Chorrillos, UGEL 07-San Borja 2012* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global siglo XXI primera edición*. España: Libros en red.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lima, Perú. Edit. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Añez, S. (2012). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Arenas, M. (2013). *Relación entre el liderazgo del director y la motivación laboral de los docentes en la I.E. publica "Los naturales" de la provincia de Huaral 2012* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bateman, T., y Snell, S. (1999). *Administración: una ventaja competitiva*. Compañía editorial continental S.A de C.V, primera edición, México D.F.
- Beltrán, J. (2008) Indicadores de gestión. Recuperado de http://www.infoservi.com/infoservi/pdf/Indicadores_De_Gestion.pdf
- Bernal, C. (2007) *Introducción a la administración de las organizaciones*, 1er edición, México: Prentice hall
- Cantos, O. (2013). *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3425>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5º ed.). Colombia: nomos.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma edición) México: Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. (Primeria edición): tare asociación grafica educativa (UNMSM).Lima - Perú.

- De la Herrán Gascón, A., y Labra, J. (2008). *Didáctica General*. España: Mc Graw Hill.
- Echegoyen, J. (2007). *Diccionario de psicología científica y psicológica*. Recuperado de <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>
- Escudero, I. y Galarza, M. (2016). *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Canton Palenque* (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4973/1/TUBADM012-2016.pdf>
- Fayol, H. (1949). *Dirección general e industrial*. London: Pitman
- Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*. Recuperado de <http://bibliotecagratiz.blogspot.pe/2014/04/henry-fayol-administracion-industrial-y.html>
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración estratégicas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Conceptos_de_administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gicas.html?id=kpj-H4TukDQC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Freeman, E; Stoner, J. y Gilbert, D. *Administración*. México: Prentice hall hispanoamericana, S.A.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. San Juan de Lurigancho, Lima: San Marcos.
- González, D. (2008). *Psicología de la educación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2006). *Administración*. Edit. Cengage. USA.
- Hernández, R. Fernández C, y Baptista P. (2006) *Metodología de la investigación científica*. México D.F 4ta edición edit.mc Graw Hill interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández, S. (2011). *Definición de Organización*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 192). México: Mexicana.

- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: World Publishing Company.
- Koontz H. y O`Donniel (2003). *Administración*. 12ª edición. Edit. MC Gram Hill. México.
- Londoño, M. C. (2008). *Como sobrevivir al cambio*. Madrid: Gráficos Marear, S. A.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row.
- Munch, G. (2006) *Fundamentos de la administración*. México: trillas.
- Oleas, M. (2012). *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio "Aurora Estrada de Ramírez."* de la ciudad de Guayaquil .diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución. (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>
- Parella, S. y Martins F. (2003) *Metodología de la investigación cuantitativa* (1er edición). Venezuela: Printed in Venezuela.
- Raffini, J. P. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase- primera edición*. Argentina: Troquel S.A.
- Ramírez, R; Abreu, J.L. & Badii, M.H. (2008). *La Motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. International Journal of Good Conscience, 3(1), 143-185
- Reyes, J. (2014). *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima.
- Robbins, S. (1992). *Comportamiento organizacional conceptos controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice hall hispanoamericana S.A. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice hall
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de la administración* editorial Pearson Prentice hall hispanoamericana S.A. México.
- Rodríguez, J. (2007). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Thomson.

- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 2013* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Solórzano, C. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/672/1/solorzano%20salas%20carmen%20isabeL.pdf>
- Urcola, J.L (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. Esic Editorial
- Vélez, A. R. (2007). *Los Clásicos de la Gerencia* (1 ed.). Bogotá: Editorial Universidad de Rosario.

VII. Anexos

Anexo 1: carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 22 de junio de 2017

Carta P. 0724-2017-EPG-UCV-LNP

Luis Ángel Parcco Quispe
Director de la I.E. "Santiago Antúnez de Mayolo"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Flor de Maria Perez Ynfantes** identificada con DNI N.º **46198842** y código de matrícula N.º **6000154974**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión administrativa y la motivación docente en la institución Educativa Pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM



Dr. Luis Ángel Parcco Quispe
 DIRECTOR

UCV.EDU.PE

Anexo 2. Cuestionario sobre motivación docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de motivación de docentes en el proceso educativo.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Totalmente de acuerdo (1); de acuerdo (2); Indeciso (3); desacuerdo (4); totalmente en desacuerdo (5)

Nº	Ítem	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Usted se considera un docente permanentemente automotivado					
2	El docente toma decisiones con el consentimiento de la autoridad educativa.					
3	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.					
4	Los docentes muestran dominio y manejo adecuado de su labor pedagógica.					
5	Los docentes precisan de entrenamiento para mejorar su desempeño.					
6	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.					
7	Usted planifica y determina sus metas al inicio de año.					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	El docente tiene reparos para manifestar sus opiniones ante sus colegas.					
9	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.					
10	Los docentes tiene especial cuidado en preservar la buena imagen de la I.E.					
11	Los docentes promueven el trabajo en equipo para lograr las metas educativas.					
12	En la I.E se detecta oportunamente los problemas y se toma las decisiones asertivas.					
13	Los docentes trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos.					
14	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo educativo.					

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
15	Usted busca que se cumplan las metas previstas en el P.E.I.				
16	Usted colabora de manera permanente en el desarrollo óptimo de la I.E				
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales usted muestra cooperación, transparencia y actitudes constructivas.				
18	Contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la I.E.				
19	Conserva y promueve las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la I.E.				
20	Trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.				

Anexo 3. Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado(a) profesor(a):

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de motivación de docentes en el proceso educativo.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4); siempre (5)

Nº	ITEM	ESCALA				
PLANIFICACION						
1	Los objetivos institucionales establecidos son compatibles entre sí.	1	2	3	4	5
2	Los intereses particulares se subordinan a los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
3	Los objetivos son realistas, factibles de lograrse.	1	2	3	4	5
4	Los objetivos constituyen una guía para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
5	Se plantean estrategias que contiene fórmulas de como la institución va a competir.	1	2	3	4	5
6	Las estrategias planteadas responden a las necesidades de la institución.	1	2	3	4	5
7	Las estrategias dan una dirección firme y efectiva a la estructura de los planes.	1	2	3	4	5
8	Las estrategias favorecen el proceso de adaptación al cambio.	1	2	3	4	5
9	Las decisiones que se toman están en concordancia con los objetivos a alcanzar.	1	2	3	4	5
10	Las decisiones consideradas solicitan escapar de la rutina.	1	2	3	4	5
11	Las decisiones tomadas contribuyen al surgimiento de ideas nuevas.	1	2	3	4	5
12	Los planes relacionan el futuro con las acciones para llegar a el.	1	2	3	4	5
13	Los planes establecidos reflejan la verdadera necesidad de la institución.	1	2	3	4	5
14	Los planes establecidos permitirán alcanzar los propósitos principales de la institución.	1	2	3	4	5
15	Los planes no admiten ninguna interpretación y deben realizarse tal como han sido definidos.	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
16	La estructura de la institución elimina toda incertidumbre respecto a la asignación de actividades.	1	2	3	4	5
17	La estructura de la institución permite una efectiva comunicación.	1	2	3	4	5
18	La estructura contribuye a que el rendimiento de la institución sea eficaz.	1	2	3	4	5
19	Las actividades están adecuadas a los objetivos que se alcanzarán.	1	2	3	4	5
20	La distribución de actividades se hace en términos de cargos y funciones.	1	2	3	4	5
21	La autoridad tiene la última palabra en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
22	Las relaciones de autoridad fortalecen la coordinación entre los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
23	Las relaciones de autoridad estimulan la ejecución de las actividades.	1	2	3	4	5
24	Las relaciones de autoridad contribuyen al crecimiento de las personas.	1	2	3	4	5
25	Un aspecto de nuestra institución es empoderar a sus miembros.	1	2	3	4	5

26	El delegar la autoridad hace posible el cumplimiento de las metas en menos tiempo.	1	2	3	4	5
27	El delegar la autoridad incrementa la participación de los subordinados.	1	2	3	4	5
	DIRECCION					
28	Las órdenes emitidas contribuyen a cumplir las actividades con agrado.	1	2	3	4	5
29	Las medidas dispuestas conectan al trabajador con la ejecución de su actividad.	1	2	3	4	5
30	Las disposiciones emitidas contribuyen al correcto funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
31	Los directivos crean un medio propicio para el mejor desempeño de las personas.	1	2	3	4	5
32	Los directivos establecen factores que inducen a las personas a trabajar en forma efectiva y eficiente.	1	2	3	4	5
33	Levantar la autoestima llena de energía a la persona y la induce a trabajar con agrado.	1	2	3	4	5
34	El director toma decisiones que inducen el comportamiento de los docentes.	1	2	3	4	5
35	El director inspira a los docentes para que apliquen todas sus capacidades.	1	2	3	4	5
36	El director consulta a los docentes las acciones, decisiones y promueve su participación.	1	2	3	4	5
37	La comunicación es efectiva entre directivos y docentes.	1	2	3	4	5
38	Los directivos propician la comunicación entre todos los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
	CONTROL					
39	El proceso de control identifica los posibles obstáculos.	1	2	3	4	5
40	El proceso de control determina las condiciones para la ejecución del plan.	1	2	3	4	5
41	En el proceso de control se manejan criterios e instrumentos de evaluación pertinentes.	1	2	3	4	5
42	La evaluación del desempeño permite juzgar la contribución de las personas al logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
43	Las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora del desempeño.	1	2	3	4	5
44	Los resultados logrados coinciden con lo planificado.	1	2	3	4	5
45	Los correctivos se justifican porque permitirán superar los errores.	1	2	3	4	5
46	Los correctivos retroalimentan a la institución respecto a la manera en que esta cumple sus objetivos.	1	2	3	4	5
47	Los correctivos mejoraran la competitividad de la institución.	1	2	3	4	5
48	Para ejecutar un control adecuado es necesario contar con un buen sistema de información.	1	2	3	4	5
49	El control es más productivo si se cuenta con estándares pre-establecidos.	1	2	3	4	5
50	El control interno optimiza el manejo de todos los recursos.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo-2017								
Autor: Flor de María Pérez Ynfantes								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo? 2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo? 3. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la motivación de los docentes en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabaylo. 2. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo. 3. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión administrativa y la motivación de los docentes en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo. 2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo. 3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo.</p>	Variable 1: Gestión administrativa					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Planificar	_Definir objetivos. _Plantear estrategias. _Toma de decisiones. _Establecer planes.	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11 12,13,14,15	Nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre (4) siempre (5)	Gestión administrativa Mala [50, 116] Regular [117, 183] Buena [184,250]	
			Organizar	_Estructura. _Determinación de actividades. _Relaciones de autoridad. _Delegación de autoridad.	16,17,18 19,20 21,22,23,24 25,26,27			Dimensión planificación Mala [15, 35] Regular [36, 56] Buena [57, 75]
			Dirigir	_Ordenes emitidas. _Motivación. _Autoridad. _Comunicación	28,29,30 31,32,33 34,35 36,37,38			
Control	_Proceso de control. _Evaluación del desempeño. _Planteamiento de correctivos. _Técnicas de control.	39, 40, 41 42, 43, 44 45, 46, 47 48, 49, 50	Dimensión control Mala [12, 28] Regular [29, 45] Buena [46, 60]					

		Variable 2: Motivación docente		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Motivación intrínseca.	_Participación voluntaria en actividades institucionales. _Automotivación en la labor pedagógica.	6 1, 3, 2, 4, 5, 7	1. Totalmente de acuerdo. 2. De acuerdo 3. Indeciso 4. Desacuerdo 5. totalmente en desacuerdo	Motivación docente Alta [20,46] Media [47, 73] Alta [74, 100]
Motivación extrínseca	_Motivación centrada en premios y castigos. _Reconocimiento institucional.	9, 12, 13 8, 10, 11,14		Dimensión motivación intrínseca Alta [7-16] Media [17-26] Baja [27-35]
Motivación trascendente	_Búsqueda de metas institucionales. _Vocación de servicio institucional. _Búsqueda de la integración interpersonal.	15, 16, 19 18 17, 20		Dimensión motivación extrínseca Alta [7, 16] Media [17, 26] Baja [27, 35] Dimensión motivación trascendente Alta [6, 14] Media [15, 22] Baja [23, 30]
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar	
Tipo: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de carácter transversal.	Población: La población fue de 100 docentes. Tipo de muestreo: No probabilística por conveniencia Tamaño de muestra: Por la naturaleza de la población la muestra estuvo conformada por toda la población.	Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA Técnicas: Encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Elvis Martín Acuña Chavez Año: 2012 Ámbito de Aplicación: institución educativa.	DESCRIPTIVA: Se tabularon los datos en una base de datos. los datos se presentan en tablas de frecuencia y figuras para interpretarlas	
		Variable 2: Motivación docente Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Obdulio Ruiz Palacios Año: 2014 Ámbito de Aplicación: institución educativa	INFERENCIAL: Se emplearon pruebas no paramétricas para determinar la relación entre dichas variables, lo cual se consiguió con Rho de Sperman.	

Anexo 5: base de datos de la variable Gestión administrativa

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30	p 31	p 32	p 33	p 34	p 35	p 36	p 37	p 38	p 39	p 40	p 41	p 42	p 43	p 44	p 45	p 46	p 47	p 48	p 49	p 50		
1	3	2	3	3	1	1	5	3	2	5	4	2	1	4	5	4	2	2	1	3	1	2	2	2	4	2	1	1	1	4	5	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	
2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	5	3	4	3	1	2	4	1	2	3	4	2	1	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1		
3	5	4	3	2	1	2	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	2	1	4	2	1	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	2	2	1		
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	1	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	
5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	1	5	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	5	2	1	2	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	
6	4	4	4	3	5	1	4	2	4	4	2	2	2	4	3	5	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	3	2	4	5	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1		
7	5	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	1	1	4	2	1	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2		
8	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2		
9	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2		
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	2	1	3	4	1	2	4	1	4	1	2	2	1	4	3	3	4	5	2	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1		
11	2	4	4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	1	3	5	5	1	2	2	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	5	2	2	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	2	4	1	2			
12	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	5	2	1	2	4	3	1	2	4	5	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	1		
13	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	1	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	2		
14	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2		
15	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2		
16	2	4	3	3	1	2	5	2	4	4	3	3	1	5	3	5	2	2	2	4	1	2	3	4	5	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	1		
17	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	1	2	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	
18	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	5	2	2	3	5	1	1	2	3	4	2	2	1	1	5	4	2	5	3	5	2	5	1	3	5	3	5	2	4	2	2	4	4	2	2		
19	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	5	1	2	
20	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	4	3	4	2	1	1	2	5	4	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	3	2	4	5	2	1
21	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2		
22	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	2	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	1	
23	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	1	2	4	3	1	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	4	1	4	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	2	2	1			
24	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2		
25	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	4	5	3	2	3	4	2	1	3	3	5	2	1	2	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	
26	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2	4	5	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1		

27	4	4	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2		
28	4	3	5	4	4	3	4	1	4	5	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	1	3	3	3	3	2	2	4	4	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	3	2			
29	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	1	3	3	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2			
30	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	2	4	1	4	1	2	2	1	4	3	3	4	5	2	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1			
31	3	4	3	3	3	3	5	2	4	5	3	2	4	5	5	5	3	2	3	4	3	2	2	4	4	1	1	1	2	5	2	2	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	1	2			
32	4	3	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	3	5	4	2	2	4	1	2	2	4	5	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	1			
33	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	2	5	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	2		
34	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	2	3	5	1	1	4	4	3	2	1	2	3	4	4	2	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	1	2			
35	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2			
36	3	5	3	3	3	3	5	2	4	5	3	2	4	5	5	1	3	2	3	4	3	2	3	4	5	2	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	1
37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2		
38	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	1	1	5	4	2	5	3	5	2	5	1	3	5	3	5	2	4	2	2	4	4	2	2			
39	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	2	4	3	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	5	1	2			
40	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	1	1	2	5	4	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	2	4	5	2	1			
41	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	5	5	4	5	3	2	3	4	2	1	2	2	4	2	1	1	1	4	5	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2			
42	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3			
43	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	5	1	4	2	4	3	3	4			
44	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	2	5	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4			
45	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	2	1	2	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3			
46	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3			
47	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	4			
48	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4		
49	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
50	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	3	3	4	1	2	3	3			
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	4		
52	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	2	1	2	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2
53	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	1	4	3	2	4	5	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3			
54	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	5	4	3		
55	3	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4			
56	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	

57	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	3	3	4	5	2	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3					
58	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	5	1	3	5	3	5			
59	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	5	2	2	4	4	2					
60	5	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3					
61	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	1	4	3	2	3	1	4	3	4	3	5	4	3	2	4	2	2	2	4	2					
62	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	1	4	3	3			
63	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2					
64	3	4	3	3	3	3	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4
65	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	2	2	1	1	5	4	2	5	3	5	2	5	1	3	5	3	5	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3					
66	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	2	4	4	3	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3					
67	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	2	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4					
68	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	2	3	5	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3		
69	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	1	3					
70	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4					
71	4	4	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	3	1	4	2	3	3	2	1	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2			
72	5	3	4	4	4	3	4	1	5	5	4	5	4	4	3	4	4	1	3	3	5	2	1	2	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3					
73	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	5					
74	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2		
75	5	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	3	2	4	2	2	3					
76	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	1	3	3	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	1	2					
77	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5	3	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	2	3	3	5	3	3	4	5	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3					
78	3	4	3	3	4	3	5	2	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	2	5	3	1	2	3	3	1	3	4	2	2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	1	4	2	4	2	2					
79	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4				
80	4	4	4	4	5	5	4	2	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	2	5	4	1	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3					
81	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	2	3	3	5	2	5	4	2	4	3	1	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	1	2	2	4	2	3					
82	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3		
83	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	1	4				
84	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	5	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4				
85	4	4	3	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	5	2	2	4	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	3	5	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3					
86	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	1	2	2	1	4	3	3	4	4	4	2	5	2	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	5	1	4	3	3	2	5		

87	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	5	1	1	2	5	2	2	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	2	4	5	2	3	3	3	1	2			
88	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	5	2	2	3	3	5	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3			
89	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	2	3	2	2	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	1	2				
90	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	2	3	4	4	2	4	4	2	1	4	2	4	3	3	4	5	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3			
91	4	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	2	5	2	5	5	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4			
92	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	1	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	
93	5	3	4	3	4	3	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	2	5	4	2	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3			
94	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	1	4	1	5	1	4	3	4	2	2	1	1	5	4	2	5	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3			
95	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	3	5	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3				
96	4	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	4	2	1	1	2	5	4	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3			
97	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	2	2	4	2	1	1	1	4	5	2	3	3	5	3	3	4	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4			
98	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	2	3	4	2	5	3	1	2	3	3	1	3	4	4	2	2	1	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2			
99	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3			
100	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	2	2	2	4	2	1	1	1	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	5

Base de datos de la variable motivación

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	2	5	2	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1
2	2	5	4	5	5	1	5	2	5	5	2	5	5	2	1	5	2	1	5	2
3	4	1	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4
4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5
5	1	5	2	5	5	5	2	5	1	2	5	1	2	4	5	2	4	3	2	4
6	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2
7	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	2	1
8	3	1	1	3	1	1	1	3	5	1	3	5	1	1	1	1	1	2	1	1
9	1	1	2	4	1	1	4	4	5	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	1	4	2	2	1	4	4	1	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2
11	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	1	3	4	1	2	4	1
12	1	4	1	5	4	4	1	5	2	1	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1
13	1	1	5	4	1	1	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	2	4	4	2
14	1	2	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5	4	1	1	1
15	5	5	4	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	4	1	5	5	2
16	4	1	2	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4
17	5	1	2	3	4	5	1	4	3	4	4	3	4	5	1	2	3	4	4	5
18	4	2	1	1	2	4	4	5	1	2	5	1	2	4	2	1	5	2	2	4
19	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2
20	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	5	2	2	1	1	1	2	2	2	1
21	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	2	1
22	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	1
23	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	2	4
24	5	5	3	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
25	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	4	1
26	2	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	1	4	5	4
27	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4
28	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	5	2
29	5	5	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	1	5	4	4	1
30	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3
31	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	2	5	1	5	3	2	3
32	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	4	4	1	2	2	1
33	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	5	1	4	4	1
34	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	2	2	4	2	4	2	4
35	5	4	5	4	2	2	5	4	4	5	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4
36	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	2	1	4	4	1
37	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	4	5	1
38	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	1	2	2	2	4	4
39	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	2	1	4	5	5	2

40	5	5	4	4	5	2	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	1	1	4	1
41	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	2	2	3
42	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	1	4	3	2	2	3
43	5	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	5	1
44	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
45	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	1	5	4	4	5	2
46	3	3	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5
47	4	4	4	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	1	5	5	5	1
48	5	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	1
49	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
50	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	4	1
51	5	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
52	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3	1
53	5	5	3	4	5	5	3	4	5	2	5	2	4	4	4	3	2	4	3	2
54	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	1	2	5	1
55	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	2
56	3	3	4	3	3	3	3	5	2	4	5	3	4	4	5	4	2	4	5	1
57	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	5	2	5	4	4	4	2	2	5
58	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	2	1	4	5	1
59	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	2	5	1	4	2	4
60	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	2	2	2	2	4
61	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	1
62	5	4	5	1	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	1	2	1	1	5	5
63	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	4	3	2	4	2
64	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	2	4	3	2	5	2
65	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	1
66	5	5	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	2	3
67	2	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	1	5	4	4	2	3
68	5	4	5	1	4	4	3	5	5	2	5	5	5	4	2	1	5	4	5	1
69	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	5	4	3	5	5	5	3	2
70	3	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	1	4	1	2	5	2
71	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1
72	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	2	4	5	1
73	4	3	4	4	5	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	1
74	4	5	3	4	3	4	3	5	5	2	4	4	3	3	4	2	1	4	3	2
75	5	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	1
76	4	5	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2
77	5	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	1	2	5	3	1
78	4	5	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	2	1	1	2	2
79	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	5	3
80	5	4	4	1	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4
81	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	2	4
82	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	5	4	3	4	4	4	1
83	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	5	4	4	5	2

84	3	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	2	4	2	1	5	4	4	4
85	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	2	4	3	1	5	5	5	2
86	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5
87	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	4	4	2	3
88	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
89	4	2	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	3	1	2	5	1	2	5	5
90	5	5	4	1	5	2	5	2	5	5	4	5	5	3	5	4	2	4	3	2
91	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	1	4	2	2	5	2
92	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	1	2	1	4	5	1
93	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	2	5	1	4	5	5
94	5	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	1
95	4	5	5	4	2	5	3	5	2	4	5	4	4	1	1	5	4	5	3	2
96	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5
97	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	2	3	2
98	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	3	2	3	1
99	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	2
100	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	5	1

Anexo 6: Artículo científico

Título:

Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017.

Autor:

Flor de maría Pérez infantes

Resumen:

La presente investigación tuvo como título Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017, la finalidad de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación docente. El diseño fue no experimental de carácter trasversal el tipo de investigación fue descriptivo- correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes. A través del uso de instrumentos validados se obtuvo como resultado una confiabilidad muy alta de 0.810 para la variable gestión administrativa y 0.820 para la variable motivación docente. Se describió los resultados a través de tablas de frecuencias y gráficos de barras obteniéndose que el 2 % de los docentes perciben una mala gestión administrativa, el 96 % perciben una regular gestión y un 2% una buena gestión administrativa. Por otro lado el 3 % de los docentes presentan una alta motivación, el 58 % presentan un nivel medio y el 39 % un nivel bajo. Y según la prueba de Spearman la variable gestión administrativa está relacionada directa y significativamente con la variable motivación docente con un coeficiente de correlación de 0,759 representando este resultado una correlación alta con significancia $p=0.000$ siendo menor que 0.05.

Palabras clave

Gestión administrativa, motivación docente, planeación, organización, dirección, control, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente.

Abstract

The present research was entitled Administrative management and teacher motivation at the Santiago Antúnez de Mayolo public school in the district of Carabayllo-2017, the purpose of scientific research based on the relationship between administrative management and teacher motivation. The design was non-experimental cross-sectional type research was descriptive-correlational. The sample consisted of 100 teachers. The use of validated instruments resulted in a very high reliability of 0.810 for the administrative administration variable and 0.820 for the variable teacher motivation. The results were described through the tables of frequencies and bar graphs that were obtained in the way that 2% of teachers perceive poor administrative management, 96% perceive regular management and 2% good administrative management. On the other hand, 3% of teachers have a high motivation, 58% have an average level and 39% have a low level. And according to the Spearman test, the administrative variable is directly and significantly related to the variable motivation with a correlation coefficient of 0,759 representing this result a high correlation with significance $p = 0.000$ that less than 0.05.

Keywords Administrative management, teacher motivation, planning, organization, direction, control, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation.

Introducción

En el ámbito mundial, a pesar de los avances tecnológicos y del aumento de las exigencias del consumidor, se considera que existe una gran cantidad de instituciones que no toman en cuenta la adecuada gestión administrativa, desconociendo o no las grandes consecuencias que eso conlleva.

La gestión administrativa se ha vuelto un término cotidiano y de gran importancia, cada vez que se habla de una empresa o institución, en la que la mayoría de las tareas tienen una direccionalidad que nos permite llegar a una meta institucional.

Según Gallegos (2004) la administración es un proceso mediante el cual se componen los recursos en un sistema para alcanzar resultados que implica el desarrollo de las instituciones.

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

Un docente bien motivado trabaja de manera eficiente, desempeña su labor docente de manera adecuada en todo momento del proceso de aprendizaje.

Metodología

La metodología basada fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo. Utilizo el diseño o experimental de carácter transversal de tipo descriptivo- correlacional. La población estuvo conformada por 100 docentes y se utilizó un muestreo no probabilístico intencional con una muestra de 100 docentes de la institución educativa pública Santiago Antúnez de mayolo. A través del uso de instrumentos validados, se describió los resultados a través de tablas de frecuencias y gráficos de barras.

Resultados

Según los resultados el 2% de los docentes perciben una gestión administrativa de nivel malo, el 96 % perciben un nivel regular y un 2% un nivel bueno. Por otro lado el 3 % de los docentes presentan una motivación alta, el 58 % presentan un nivel medio y el 39 % un nivel bajo. Y según la prueba de Spearman la variable gestión administrativa está relacionada con la variable motivación docente con un coeficiente de correlación de 0,759 representando este resultado una correlación alta con significancia $p = 0.000$ siendo menor que 0.05. Con respecto a la dimensión motivación intrínseca está relacionada con la variable gestión administrativa, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0, 531 representado este resultado como una correlación moderada con significancia $p=0.000$ siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La dimensión motivación extrínseca está relacionada con la variable gestión administrativa, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0, 545

representado este resultado como una correlación moderada con significancia $p=0.000$ siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. La dimensión motivación trascendente está relacionada con la variable gestión administrativa, según el coeficiente de correlación de Spearman de 0, 510 representado este resultado como una correlación moderada con significancia $p=0.000$ siendo menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

Con referencia a la hipótesis general, los resultados manifestados con la prueba de correlación de Spearman establecen la relación de las variables gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúñez de Mayolo, tal como lo manifiestan los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0, 759$. Con un sig. (Bilateral) = 0, 000 ($p < 0, 05$), por lo tanto se puede afirmar que existe correlación alta significativa entre la gestión administrativa y la motivación docente, podemos confrontar un resultado parecido con el trabajo realizado por Fernández (2014) al concluir que existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación docente en las I.E de la Red N0 08 – callao 2014 con el análisis estadístico del SPSS obteniendo un nivel de correlación de $Rho = 0, 628$, es decir existe una alta correlación entre la gestión administrativa y motivación docente de dicha institución.

Con referencia a la hipótesis específica 1, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0, 531$. Con un sig. (Bilateral) = 0, 000 ($p < 0, 05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que existe una correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación intrínseca de los docentes, un resultado semejante encontramos en la investigación realizada por Ruiz (2014) en el cual observo un grupo de 50% de docentes que consideran un nivel inadecuado de cultura organizacional y a la vez su motivación intrínseca en el nivel bajo, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación intrínseca de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0, 634$.

Con referencia a la hipótesis específica 2, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación extrínseca, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,545$. Con un sig. (Bilateral) = $0,000$ ($p < 0,05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que la gestión administrativa se relaciona moderadamente con la motivación extrínseca de los docentes, un resultado parecido encontramos en la investigación realizada por Ruiz (2014) observo un grupo representativo del 52,86% de docentes que consideran como nivel inadecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación extrínseca en el nivel bajo y otro grupo del 30% señalan como nivel adecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación extrínseca en el nivel medio, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación extrínseca de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0,654$.

Con referencia a la hipótesis específica 3, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación trascendente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,510$. Con un sig. (Bilateral) = $0,000$ ($p < 0,05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que la gestión administrativa se correlaciona moderadamente con la motivación trascendente de los docentes, un resultado parecido encontró Ruiz (2014) observo un grupo representativo del 51,43% de docentes que consideran como nivel inadecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación trascendente en el nivel bajo y otro grupo del 21,43% señalan como nivel adecuado para la cultura organizacional y a la vez su motivación trascendente en el nivel medio, concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación trascendente de los docentes y la cultura organizacional con el análisis estadístico obtenido con un nivel de $Rho = 0,612$.

Conclusiones

La presente investigación demuestra que la gestión administrativa está relacionada con la motivación docente en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación

Rho de Spearman positivo de 0,759, lo que representa una correlación positiva alta, la gestión administrativa está relacionado con la motivación intrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,531, lo que representa una correlación positiva moderada, la gestión administrativa está relacionado con la motivación extrínseca de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,545, lo que representa una correlación positiva moderada, la gestión administrativa está relacionado con la motivación trascendente de los docentes en la institución educativa Santiago Antúnez de Mayolo distrito de Carabayllo, lo que queda demostrado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo de 0,510, lo que representa una correlación positiva moderada.

Recomendaciones

Se sugiere los encargados de la gestión administrativa organicen programas y talleres de motivación docente y así promover al desarrollo personal y profesional del docente, las instituciones educativas contar con un departamento psicopedagógico que brinde apoyo emocional a los estudiantes y a los docentes, puesto que los docentes no reciben preparación psicológica para afrontar situaciones de tensión laboral, se recomienda a los docentes poner en practicar la motivación trascendente en su labor pedagógica cumpliendo con sus deberes laborales por el bienestar de sus estudiantes y la satisfacción propia.

Teniendo en cuenta de que la gestión administrativa del director y la motivación de los docentes se relacionan significativamente, se recomienda al director contar con capacitaciones o talleres que fortalezcan su acción directiva, considerando la motivación de los docentes por último se recomienda al director motivar a sus docentes y reconocer su labor pedagógica.

Referencias

Acuña, E. (2012). *El liderazgo en relación con la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Chorrillos, UGEL 07-San Borja*

- 2012 (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global siglo XXI primera edición*. España: Libros en red.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lima, Perú. Edit. Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Añez, S. (2012). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Arenas, M. (2013). *Relación entre el liderazgo del director y la motivación laboral de los docentes en la I.E. publica "Los naturales" de la provincia de Huaral 2012* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bateman, T., y Snell, S. (1999). *Administración: una ventaja competitiva*. Compañía editorial continental S.A de C.V, primera edición, México D.F.
- Beltrán, J. (2008) Indicadores de gestión. Recuperado de http://www.infoservi.com/infoservi/pdf/Indicadores_De_Gestion.pdf
- Bernal, C. (2007) *Introducción a la administración de las organizaciones*, 1er edición, México: Prentice hall
- Cantos, O. (2013). *La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/3425>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5º ed.). Colombia: nomos.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma edición) México: Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. (Primeria edición): tare asociación grafica educativa (UNMSM).Lima - Perú.

- De la Herrán Gascón, A., y Labra, J. (2008). *Didáctica General*. España: Mc Graw Hill.
- Echegoyen, J. (2007). *Diccionario de psicología científica y psicológica*. Recuperado de <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>
- Escudero, I. y Galarza, M. (2016). *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Canton Palenque* (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4973/1/TUBADM012-2016.pdf>
- Fayol, H. (1949). Dirección general e industrial. London: Pitman
- Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*. Recuperado de <http://bibliotecagratis.blogspot.pe/2014/04/henry-fayol-administracion-industrial-y.html>
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración estratégicas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Conceptos_de_administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gic.html?id=kpj-H4TukDQC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Freeman, E; Stoner, J. y Gilbert, D. *Administración*. México: Prentice hall hispanoamericana, S.A.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. San Juan de Lurigancho, Lima: San Marcos.
- González, D. (2008). *Psicología de la educación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2006). *Administración*. Edit. Cengage. USA.
- Hernández, R. Fernández C, y Baptista P. (2006) *Metodología de la investigación científica*. México D.F 4ta edición edit.mc Graw Hill interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill

- Hernández, S. (2011). *Definición de Organización*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 192). México: Mexicana.
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: World Publishing Company.
- Koontz H. y O`Donniel (2003). *Administración*. 12ª edición. Edit. MC Gram Hill. México.
- Londoño, M. C. (2008). *Como sobrevivir al cambio*. Madrid: Gráficos Marear, S. A.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row.
- Munch, G. (2006) *Fundamentos de la administración*. México: trillas.
- Oleas, M. (2012). *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio "Aurora Estrada de Ramírez."* de la ciudad de Guayaquil .diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución. (Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>
- Palella, S. y Martins F. (2003) *Metodología de la investigación cuantitativa* (1er edición). Venezuela: Printed in Venezuela.
- Raffini, J. P. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase- primera edición*. Argentina: Troquel S.A.
- Ramírez, R; Abreu, J.L. & Badii, M.H. (2008). La Motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185
- Reyes, J. (2014). *Gestión institucional y motivación docente en las instituciones educativas de la zona urbana de san Vicente de cañete en el año 2013* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar vallejo, Lima.
- Robbins, S. (1992). *Comportamiento organizacional conceptos controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice hall hispanoamericana S.A. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice hall
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de la administración* editorial Pearson Prentice hall hispanoamericana S.A. Mexico.

- Rodríguez, J. (2007). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Thomson.
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 2013* (tesis para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Solórzano, C. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo* (tesis para optar el grado de magister). Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/672/1/SOLORZANO%20SALAS%20CARMEN%20ISABEL.pdf>
- Urcola, J.L (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. Esic Editoria
- Vélez, A. R. (2007). *Los Clásicos de la Gerencia* (1 ed.). Bogotá: Editorial Universidad de Rosario.

Anexo 7. DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Flor de maría Pérez Ynfantes, egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 46198842, con el artículo titulado “Gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima julio de 2017

Flor de maría Pérez Ynfantes