



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Gestión del personal en la motivación docente de Instituciones
Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Camara Saravia, Livia Julia ([orcid.org/ 0000-0002-3169-4119](https://orcid.org/0000-0002-3169-4119))

ASESOR:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira ([orcid.org/ 0000-0002-3919-0185](https://orcid.org/0000-0002-3919-0185))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Al gran amor y recuerdo de mi madre, a la gran fortaleza, dedicación y cariño de mi padre y a mis hijos que son mi alegría e inspiraciones.

Agradecimiento

A mi asesora Rosa Elvira Villanueva Figueroa por su conocimiento y guía en la elaboración de mi trabajo de investigación, a la UCV por su constante apoyo administrativo para elaborar y llegar a buen término mi producto de investigación final.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
4.1 Análisis descriptivo	30
4.2 Análisis inferencial	33
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de la variable independiente gestión del personal	22
Tabla 2 Confiabilidad de la variable dependiente motivación docente	24
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones	30
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable motivación docente y sus dimensiones	32
Tabla 5 Normalidad de las Variables y sus Dimensiones	33
Tabla 6 Información de Ajuste de Modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente	34
Tabla 7 Bondad de ajuste incidencia entre las variables	34
Tabla 8 Pseudo R Cuadrado incidencia de la gestión personal en la motivación docente	35
Tabla 9 Estimación de Parámetros del modelo, incidencia de la gestión del personal en la motivación	35
Tabla 10 Prueba de líneas paralelas ^a de la hipótesis general	36
Tabla 11 Información de ajuste de modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos	37
Tabla 12 Bondad de ajuste, incidencia entre gestión estratégica y motivación docente	37
Tabla 13 Pseudo R Cuadrado, incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos	37
Tabla 14 Estimaciones de parámetro, incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos	38
Tabla 15 Prueba de líneas paralelas ^a de la hipótesis específica 1	38
Tabla 16 Información de Ajuste de Modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales	39
Tabla 17 Bondad de ajuste, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales	39
Tabla 18 Pseudo R Cuadrado, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales	40

Tabla 19 Estimaciones de parámetro, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales	40
Tabla 20 Pruebas de líneas paralelas ^a hipótesis específica 2	41

Índice de figuras

Figura 1 Pirámide de la Jerarquía de necesidades	17
Figura 2 Esquema de diseño No experimental-de corte transversal- causal.....	21
Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones	31
Figura 4 Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable motivación docente y sus dimensiones	32

Resumen

Una buena gestión tiene como prioridad al capital humano, estos deben poseer competencias y habilidades que le permita al trabajador mejorar en el ámbito organizacional; el estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL 01 de San Juan de Miraflores.

En la investigación se consideró el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental, nivel descriptivo explicativo, se utilizó el método hipotético deductivo, la población fue de 145 docentes y una muestra censal, la técnica que se utilizó fue la encuesta. La investigación concluyó que existe incidencia de la gestión del personal en la motivación docente, debido a que el modelo propuesto explica según la relación logística ordinal, los resultados de la Pseudo-R cuadrado que muestra la variabilidad, el R cuadrado de Nagelkerke = 0,207 explicó el grado de incidencia en un 20,7% entre las variables, considerando que cualquier cambio que se haga a la variable independiente gestión del personal propicia cambios en la, variable dependiente motivación docente en las instituciones educativas de la UGEL 01.

Palabras clave: Gestión del personal, motivación docente, incidencia, gestión estratégica.

Abstract

Good management has human capital as a priority, they must have skills and abilities that allow the worker to improve in the organizational field; The objective of the study was to determine the incidence of personnel management on teacher motivation in educational institutions belonging to UGEL 01 of San Juan de Miraflores.

In the investigation, the quantitative approach was considered, of an applied type, with a non-experimental design, explanatory descriptive level, the hypothetical-deductive method was used, the population was 145 teachers and a census sample, the technique used was the survey. The investigation concluded that there is an incidence of personnel management in teaching motivation, because the proposed model explains, according to the ordinal logistic relationship, the results of the Pseudo-R square that shows the variability, the Nagelkerke R square = 0.207 explained the degree of incidence in 20.7% between the variables, considering that any change made to the independent variable personnel management favors changes in the dependent variable, teacher motivation in the educational institutions of UGEL 01.

Keywords: Staff management, teaching motivation, incidence, strategic management.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado actual ser gerente de personal acarrea muchas responsabilidades que van desde la selección de este hasta recibir y dar respuesta a sus inquietudes dentro de la organización. Este debe poseer ciertas habilidades que les permite ser eficiente en su labor, entre ellas se menciona: (a) organizar, este debe ser capaz de planificar, coordinar todas las tareas de su área. (b) comunicar, ya que ellos son los intermediarios entre la dirección de la organización y los empleados. (c) ser discretos, ya que maneja información personal de los empleados. (d) realizar múltiples tareas, ya que tiene diversas responsabilidades. (e) manejar conflictos, dentro de la organización, así como mediar y negociar entre las partes involucradas (Chaparro, 2015). Las habilidades directivas facultan a los gerentes influir en el proceder de los trabajadores y en la misma gestión. Por ello, los dependientes motivados son productos importantes de un buen gestor positivo.

Por ello, Prising (2018) explica que los gerentes deben basar la selección de personal con una visión amplia del panorama actual y previendo lo que se necesita a futuro, ejecutando las mejores estrategias combinando las habilidades de la persona, los procesos y el empoderamiento para que así la vida de las personas sea de calidad. A pesar de la cantidad de información existente referente a este tema, se observa que nivel mundial existen fallas en la gestión de personal, como lo señalan Montoya y Bollero (2016), que el futuro de una organización no depende solamente de los recursos económicos que posea; sino de la capacidad de poder generar los cambios pertinentes en su estructura, en los procesos, en los servicios que preste; así como de contar con un personal competente y que este comprometido con la organización.

El liderazgo educativo siempre ha desempeñado un papel distinto en la educación superior, ya que siempre ha influido en los procesos efectivos de enseñanza y aprendizaje (Ersozlu & Saklan, 2016). También se identificó a partir de los autores sobre el compromiso institucional, donde los roles que desempeñan los miembros de la institución son muy importantes, especialmente para su entorno educativo.

García, Juárez y Salgado (2018), hacen mención sobre la gestión educativa escolar mexicana, donde para poder alcanzar la calidad educativa en torno al logro de cada aprendizaje es imprescindible que se engrane de forma armónica elementos como las relaciones interpersonales, liderazgo, conocimiento, así como el buen manejo de aspectos pedagógicos, tecnológicos y legales, entre otros. Por consiguiente, se entiende que si existe una educación de calidad debe existir una excelente administración, que es la médula espinal de una buena gestión, donde brinde respuesta oportuna a la gestiona educativa.

También, señalan que los docentes no poseían las competencias relacionadas al empleo, dominio y manejo de las Tics en el aula; la institución no tenía enmarcado un plan para formar, instruir, adiestrar o capacitar al profesional de la docencia en esa área, por lo que la formación profesional de los docentes no era una prioridad dentro de los planes educativos de la institución. Asimismo, Alturo (2016) y Rasheed, Humayon, Awan y Ahmed (2016), expresan que no exista una gestión que capacite a los docentes en el uso de tecnologías que puedan emplear durante la praxis educativa.

Respecto a esto, se puede decir que en Perú existen investigaciones relacionadas con este tema, por ello, Cuentas (2018) señaló que, para garantizar la calidad en la gestión universitaria, se debe tener como prioridad al capital humano, porque es la posesión más preciada que tiene una institución, estos deben poseer competencias y habilidades que permitan producir y generar conocimiento para el beneficio de la comunidad. Así pues, Bendezú (2019) sostuvo que Lima no escapo de esa realidad, pues se han realizado grandes esfuerzos, ya que evidenció que el personal directivo de los entes educativos presenta inconvenientes en cuanto a la gestión de talento, lo que conlleva a la insatisfacción laboral por parte de los docentes; el área de liderazgo es en la que más se ha trabajado, para que haya un impacto positivo en pro de la educación en Perú.

También, Amaya (2021) sostuvo que los gerentes de las organizaciones tuvieron como prioridad la planificación de los procedimientos, las leyes o normas, los métodos de trabajo y los recursos; dejando relegado al capital humano, no

velando por su crecimiento personal y mejoramiento profesional, sin entender que es este, con su conocimiento y sus competencias hace a la institución y por medio de ellos es que se logran alcanzar los objetivos. Por último, Rojas (2019), menciona que la evaluación docente debe conllevar a la reflexión de la tarea que lleva a cabo el docente, de su condición laboral, así como de su reconocimiento como individuo y ante la sociedad, para que así consiga mejorar en el ámbito educativo; por ello determinó que la valoración del desempeño que poseen los maestros guarda relación con la respuesta del trabajo del profesional de la docencia pertenecientes a la UGEL 01 de San Juan de Miraflores.

Por lo expuesto anteriormente, es que se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo incide la gestión de personal en la motivación docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana, 2022?, se entendió que los problemas específicos serán: (a) ¿Cómo incide la gestión del personal en los factores higiénicos de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana, 2022? (b) ¿Cómo incide la gestión del personal en los factores motivacionales de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana, 2022?

Se entiende además que la justificación teórica del estudio es que esta brinde a la comunidad científica suficiente información y datos, concerniente a una problemática social existente en los centros Educativos de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, como lo es la gestión del personal y su incidencia en la motivación docentes, la cual servirá como sostén teórico a futuros trabajos de esta índole. La justificación de la investigación es que se centra en la posibilidad del empleo de una metodología científica adecuada, que permitió evidenciar la presencia de una incidencia importante entre las variables involucradas en el estudio y los datos obtenidos sean confiable para su uso en futuras investigaciones. La demostración de esta experiencia reside en que se emplearon y aplicaron teoría, así mismo se generaron conocimiento de esta investigación para lograr una mejor gestión del personal que conlleve a una mayor motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana.

Se planteó como objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022. Por ende, los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022. (b) Determinar la incidencia de los de la gestión del personal en los factores motivacionales de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

Se consideró como hipótesis general: Existe incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022. Por consiguiente, las hipótesis específicas fueron (a) La gestión del personal incide en los factores higiénicos del docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022. (b) La gestión del personal incide en los factores motivacionales de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Cardenas (2020), realizó una investigación con la finalidad de proponer un tipo de gestión de talento humano considerando el clima organizacional y la mejora de la satisfacción laboral, en Riobamba Ecuador, asimismo su diseño fue no experimental, causal de corte transaccional, nivel de tipo correlacional, con una metodología hipotética-deductiva, además aplicada y con un enfoque mixto, conto con una población de 170 trabajadores de un turno de 8 horas y una muestra de 118 colaboradores, en sus resultados según el grado de significancia $p < 0,01$ menor que 0,05 se aceptó la hipótesis alterna de la investigación, además el análisis del Chi cuadrado fue de 55.231 y con un gl. 4, concluyo en su estudio que existe una correlación entre la variable satisfacción laboral y que depende del clima organizacional.

Así mismo, Ventura (2020) realizó una investigación para demostrar que influencia existe en Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa en el Ecuador, empleo un diseño no experimental, de corte transversal-correlacional casual, conto con una población de 60 trabajadores y una muestra censal, según los resultados del nivel de significancia fue de ,000 con un 95% de confiabilidad, además según el modelo de ajuste de Nalgerkerke=0,570, menciona que presento un buen ajuste de 57%, rechazando la hipótesis nula y considerando su influencia entre las variables. Determinó que la gestión administrativa cumple una función que no se limita solo a diseñar las estrategias que se emprenderán en una institución, sino que está deben permitir que se alcancen las metas establecidas en la empresa. Por eso concluye que la gestión administrativa y la motivación que existe en el personal repercute positivamente en la efectividad y eficacia de los trabajadores.

Castellanos y Almuiñas (2021), en su estudio de la gestión del personal en las universidades de Cuba, utilizarón una metodología analítica, reflexiva y valorativa, basado en los aportes bibliográficos a nivel teórico empírico, obtuvieron como resultados que es vital que se incorporen distintas estrategias para que así haya una mejoría en la eficiencia del proceso de gestión, concluyeron que el

personal del área docente y de investigación a nivel superior, deben estar comprometidos con los objetivos planteados de las casas de estudios, para ello deben esmerarse en diseñar acciones adecuadas y pertinentes que vayan encaminadas a alcanzar una excelente labor docente e investigadora para así cumplir las metas que la institución tenga establecidas, se consideró la importancia de las funciones que debe asumir y cumplir la gestión de personal de las instituciones para que el personal docente se vea motivado a mejorar en la praxis educativa.

Rojas, Martínez, y Riffo (2020), realizaron un estudio de la gestión directiva con el estrés laboral docente, en la escuela san Ignacio. Valparaíso, Chile, fue de un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y exploratorio, su población fue de 87 docente, su muestra fue censal, en su artículo señalaron que en la modalidad on line no existía colaboración y apoyo entre los docentes; también consideraron que se debe tener presente que tanto las habilidades, como las destrezas, así como el buen manejo de los medios y materiales necesario en la praxis docente. Por esto concluyeron, que el esfuerzo que deben hacer los educadores tiene que ser mayor y así evitar que aparezca algún tipo de agotamiento en los estudiantes, ya que repercutirá negativamente en el bienestar emocional o psicológico de estos; e influirá notablemente en su desenvolvimiento laboral y generará mejores expectativas bajo esta modalidad.

Asimismo, Macías y Vanga (2020), la investigación que realizaron fue de campo, con un enfoque cuantitativo, conto con una población y muestra censal de 33 colaboradores, el estudio que realizaron arrojó como resultado que es necesario el empleo de estrategias que permitan incrementar la motivación, la comunicación y capacitación en los empleados. Concluyendo que la motivación es la razón que mueve a la persona al logro de sus metas y que el ambiente laboral juega un papel relevante en las instituciones, por ende, se relaciona con el resultado alcanzado de las actividades desarrolladas por los trabajadores. Se evidenció en este estudio cómo el clima organizacional y la motivación influyen significativamente en la persona, así como en el cumplimiento y desempeño laboral.

Moreno (2019), realizó una investigación que tuvo como resultado, que el desempeño laboral de los docentes se ve impactado por elementos intrínsecos como extrínsecos y esto conlleva directamente, a que el docente se muestre insatisfecho y desmotivado, por lo que su desempeño se verá afectado y no estará comprometido en cumplir las funciones que se le asigne, y muchos menos en cumplir los objetivos que tenga establecido la entidad educativa a la que pertenece. Por eso concluye que el rol del gerente educativo juega un papel importante ya que es quien debe diseñar y emplear estrategias que incrementen una mayor satisfacción laboral en los docentes. Una vez más se evidencia, que el cumplimiento oportuno de las funciones que debe cumplir el encargado de la gestión del personal, beneficiará en gran medida el desempeño y la ejecución de las tareas del personal.

A nivel nacional se tiene a Salazar (2022), quien realizó una investigación para determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en instituciones educativas en Talavera-Apurímac, su investigación estuvo sustentada con un método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, nivel explicativo con un diseño no experimental, correlacional causal, su población fue de 50 docentes y una muestra censal, en sus resultados, el informe de ajustes del modelo según el nivel de significancia fue de $0,003 < 0,05$ y el Pseudo R², Nagelkerke considera un grado de influencia de 77,6% entre sus variables gestión directiva y desempeño docente; concluyo que su modelo de regresión es plausible por el valor de significancia obtenida

Así mismo Paredes (2022), su investigación se basó en demostrar en cuanto la gestión escolar influye en los compromisos de gestión en las instituciones educativas en Ocongate, quispicanchi, la metodología que utilizo fue de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, con un diseño no experimental transversal, correlación causal, de tipo aplicada, contó con una población de 134 docentes que laboran en esa institución y su muestra fue probabilístico estratificado con 101 docentes, para procesar sus resultados y la prueba de hipótesis, utilizo el método de análisis de regresión logística ordinal donde señalo que el modelo es significativo

según Cox y Snell, de 21.8% y de Nagelkerke indicando el 29,6 % concluyo que la gestión escolar es predictor de los compromisos de gestión .

Fernández (2020), su investigación se basó en demostrar que incidencia existe en la gestión del talento humano en las competencias técnicas en el hospital Rebagliati, la metodología que utilizo fue de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, con un diseño no experimental de correlación causal, además de tipo básica, contó con una población de 92 persona que laboran en esa institución de salud y su muestra fue censal, para procesar sus resultados utilizo el método de análisis de regresión logística ordinal donde señalo que el modelo es significativo donde Chi-cuadrado=52,989; p valor <0,05, además Pseudo R2 de Nagelkerke (0,517), indicando el 51,7% de incidencia entre las variables.

Castro y Delgado (2020) en su investigación establecen como la gestión del personal permite una promoción del desempeño de las personas. Por esto concluyeron que una mejor gestión del personal afecta notablemente en el rendimiento de las actividades de las personas que colaboran en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, esto debido a que la institución se ocupa de fortalecer y ampliar los conocimientos especializados de los colaboradores y esto hace que cumplan sus funciones de forma eficiente; porque existe motivación y liderazgo en la institución. También porque la actitud de los colaboradores es de emprender, de asumir riesgos y evitar cualquier tipo de conflictos en el desempeño de sus labores, para cumplir con las metas propuestas. En este estudio, al igual que en otros estudios anteriores, se logró comprobar lo significativo que es la capacitación y mejoramiento en el docente, tal como lo indica Herzberg, al lograr un estado de satisfacción de la personal esta podrá sentirse motivada y por ende cumplirá con sus funciones a cabalidad.

Galeano (2019), realizo una investigación basado en determinar el impacto del talento humano en la calidad del servicio al ciudadano en la municipalidad de Huánuco, su diseño fue de corte trasversal, descriptivo-correlacional, de nivel descriptivo-explicativo y un enfoque mixto, conto con una población de 670 personas, una muestra de 238 colaboradores de diversas áreas de trabajo y otra

muestra de 244 personas que asisten a la municipalidad por un servicio; en sus resultados utilizó el modelo Rho de Spearman para determinar la influencia y la correlación, obteniendo 0,621 considerado un nivel alto con un grado de significancia de $0,000 < 0,05$, aceptando de esta manera su hipótesis alterna y concluir que entre sus variables existe un impacto positivo.

Muñoz (2019), basó su tesis en considerar que grado de influencia existe entre la percepción de la gestión del personal y el compromiso organizacional en la sociedad de beneficencia pública en Tacna, la metodología usada fue básica, no experimental de corte transversal, con un nivel explicativo causal, su población fue 30 trabajadores, la muestra fue censal, para sus resultados inferenciales utilizó el modelo de regresión lineal simple para calcular el valor de significancia. P valor $0,000 < 0,05$ obteniendo un resultado de influencia entre sus variables, concluyo que el accionar del personal influye o condiciona el compromiso de los colaboradores.

Santos (2019), su investigación precisó que la gestión por competencias corresponde con la producción investigativa de los docentes de la Universidad Nacional del Perú. Por ello, finaliza diciendo que la gestión basada en competencias, así como en la administración del talento ayuda a que se incremente el diseño, el desarrollo y evaluaciones de proyectos investigativos; de la misma manera influye en la realización de actividades o reuniones de índole científico; y haya un incremento en la realización de material científico y de relevancia por parte de los docentes, así como de un interés de dar a conocer y divulgar estos avances científicos. Es evidente que el uso de estrategias pertinentes por parte del encargado del personal permite que se alcance un nivel de motivación en el personal, debido a que las necesidades de logro, status y reputación las ven cubiertas en la institución. Utilizó en su investigación la regresión logística obteniendo según el modelo de Nagelkerke un 97% de influencia entre variables.

Rojas y Romero (2019), en su estudio obtuvieron como conclusión que no existía mucho material bibliográfico a nivel nacional referente al docente y al rol asumido en la gestión del conocimiento, así como a la motivación que debe tener,

por ellos se exhorta a realizar investigaciones sobre esta área; también se debe realizar un trabajo abocado a concientizar al personal docente de cualquier nivel educativo sobre la importancia de la capacitación del uso adecuado de las diferentes recursos tecnológicos en el aula, sobre todo de las pizarras digitales interactivas. Se logra detectar, a través de este tipo de estudios, que en muchos centros educativos lo referente a capacitación, actualización y mejoramiento del personal no es un indicador relevante para la gestión del personal; hecho que no ajusta a los tiempos tan cambiantes que se viven, donde cada vez se hace más necesario estar actualizados debido a los cambios tan constantes que se tienen a nivel de tecnología.

Cuentas (2018), una vez que analizó los resultados obtenidos donde evidenció la existencia de una mala gestión del capital humano, concluye que no existe un mecanismo diseñado para que la selección del capital humano de la institución se haga de manera transparente y con la intención de contratar al personal más idóneo y competente. Tampoco existe un clima organizacional adecuado ya que no se valoran, reconocen ni remuneran los aportes que realiza el capital humano a la institución. Por último, a pesar de lo dicho anteriormente, los docentes muestran estar comprometidos con la institución, porque crean una buena relación docente-estudiante, a pesar de las deficiencias que presenta la gestión de personal.

La gestión de personal es la aplicación de estrategias para lograr concretar un nivel óptimo de efectividad y operatividad dentro de la estructura laboral, para el talento humano que allí opera, sirviendo además para concretar las metas individuales de los integrantes de la empresa (Chiavenato, 2011). Para Dessler y Varela (2011) la gestión de talento humano tiene ver con la forma en que la empresa aplica sus propias políticas internas y normas operativas para manejar de manera eficiente las relaciones en general del personal, con el fin de que todo fluya de manera óptima, aunado además a estrategias de mejoramiento como lo son las capacitaciones, los incentivos, el ambiente de desempeño de las operaciones, entre otros factores.

Esta acobija diferentes tareas que permite que las empresas funcionen de la manera correcta. La gestión de personal según Del Prado (1998), guarda relación con tres aspectos fundamentales: (a) La organización, que vincula la motivación que poseen los empleados para lograr los objetivos que se hayan establecido en la institución. (b) Los trabajadores, que apuntan a solventar sus necesidades y mejorar su calidad de vida que tiene la persona, en estas también incluyen las mejoras psicológicas. Por último, (c) la sociedad, ya que esta espera ver cumplida las normativas vigentes. La persona que se encargue de llevar a cabo este rol, debe tener un vasto conocimiento de áreas como la: psicología, filosofía, sociología; así como de economía y administración. Además, de tener una capacidad para solucionar conflictos que se le presenten y mostrar empatía.

Del Prado (1998), también plantea que esta engloba tres áreas: (a) Gestión estratégica de personal: es el desarrollo de distintas estrategias que permitan aplicar políticas y determinar una estructura organizativa adecuada que conlleve a lograr el logro de las estrategias (Fernández, 2006, citado por Romo, 2014). A su vez, dentro de esta área, se involucran otros elementos como: 1- Compromisos bilaterales: son compromisos que se adquieren por ambas partes, en este caso por empleados y por la organización. Para Coronado et al, (2020), consideran que es una relación bidireccional, y la prioridad de esta debe ser crear una relación, donde permita desarrollar las propuestas y la finalidad de la organización, así también el de los empleados sea un hecho real. Y las 2- Decisiones organizacionales: son aquellas que se toman, ajustándose a normativas y a niveles de productividad; pero también, adaptándose a las condiciones y necesidades del entorno (Espinosa. 2016).

Otra área relevante, es la relacionada a los (b) Aspectos operativos de la gestión personal, son las diversas acciones que se implementan para lograr una acertada selección del personal, capacitar y formar al personal para fortalecer sus competencias. (Armijos et al. 2019). Luego, esta área, se ven inmersa otros elementos como: 1- Estructura organizativa, es la manera en que una organización deja establecido las interacciones entre las áreas que la conforman, esta se ve reflejado en un organigrama (Daft, 2000, como se citó en Pertuz, 2013).

En toda empresa o institución debe existir una estructura organizativa, y esta dependerá del tamaño de la organización, de las destrezas y capacidades del personal que laborará en ella, y de la filosofía que manejará esta. 2- Formación del personal: es la capacitación que recibe el personal por parte de la organización con la finalidad de perfeccionarse y poder brindar más y mejores aportes a esta. Para Chiavenato (2011), es el proceso por el cual los empleados desarrollan distintas habilidades y también competencias, con la intencionalidad de que puedan aplicarlos dentro de la organización y lograr los propósitos de la estructura laboral. Así pues, es necesario que se establezcan los objetivos del personal y se debe tener muy presente, que estos deben ser cónsonos con los objetivos de la organización, y a su vez deben ser precisos, reales y alcanzables en el tiempo.

Por último (c) Relaciones sindicales: son las relaciones que existen entre la empresa o institución y los sindicatos, entre estas debe haber gran cooperación para que exista una buena dinámica y un agradable ambiente laboral (Werther y Davis, 1996, como citó Sanhueza et al. 2016). Este tipo de organizaciones sociales, como son los sindicatos, son asociaciones de personas que tiene un rasgo muy característico como lo es unir y organizar a los empleados, y así defender sus intereses colectivos (Lastra, 2013).

Del Prado (1998), señala que existe un nuevo rol de la gestión de personal, y esta debe tener sus cimientos en un extenso conocimiento de las organizaciones, del personal que la conforman y de las distintas interrelaciones que en ellas surgen. Aunado a ello, es importante conocer que la necesidad de las organizaciones y el personal es mutua y no unidireccional como se piensa, las organizaciones deben estar prestas a cubrir las necesidades de las personas; de existir un problema en una organización o institución con el personal, ambas partes se ven afectadas, en caso contrario, si existe armonía y buena relación ambas partes se verán beneficiadas ya que existirá mayor compromiso por parte del personal.

También Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2007) mantienen que las estrategias que aplica la gerencia del cuerpo laboral en una estructura

organizacional influyen directamente en la manera de actuar del personal, esto debido a que no existe los canales de comunicación, que permita que esta se logre de manera asertiva y efectiva, esto repercute en el personal y por ende en la organización. Por ello Pires y Nunes (2017), sostienen que, si se le comunica al personal sobre los logros de la organización, crea un impacto positivo en la persona que se refleja en el compromiso hacia la organización y en su comportamiento en esta.

Para Pesántez (2017) y Quirós (2015) señalan que el capital humano es muy importante al interior de una estructura laboral esto se debe a los saberes y habilidades que poseen y a las acciones que realizan, permiten alcanzar las metas propuestas en la empresa. Gómez, Balkin y Cardy (2008) señalan que una de las funciones que tiene la gestión del personal es el reclutamiento de personas, debido a que es difícil conseguir personal debidamente cualificados y con motivación; así como la selección de personal, el hecho que se contrate un personal no adecuado, trae consecuencias negativas para la empresa, a nivel económico como en el ambiente laboral.

Siguiendo este orden de ideas, Yong (2017) menciona que para lograr mantener al personal en una organización es imperante que se diseñen las políticas adecuadas en cuanto a: remuneración del personal, evaluación de desempeño, el mejoramiento personal y profesional; esta debe asumir el compromiso de perfeccionar las capacidades y conocimiento del personal y lograr que la organización sea más competente.

Por otro lado, Freire (2018) sostiene que, en la administración de talento humano convergen tanto los métodos, las técnicas, como los procedimientos que permitan utilizar de forma provechosa las competencias de los individuos que brindan prestaciones a la organización, todo con el propósito de cubrir las exigencias de los usuarios o personas, ofreciéndoles productos o servicios de calidad, inmersos en un ambiente laboral agradable presto al desarrollo individual y especializado de los trabajadores. También Sakaja. Kipkoech y Nelima (2017) hacen referencia a que la gestión del personal debe tener como fin el mejorar o

incrementar la valía de la organización, y esto se da, cuando se logran los fines y propósitos de la organización, y estos a su vez se alcanzan cuando se le recompensa, capacita y mejora al personal, para que su desempeño laboral se vea incrementado.

La motivación, podría definirse, como un sentir que surge desde el mundo interno del ser y que activa, guía y conserva conductas en los individuos (Woolfolk, 2010). Cabe destacar que no a todas las personas les motiva las mismas razones, todo va a depender de los valores, cultura, modelos, paradigmas y necesidades que cada individuo tenga. En el caso de la motivación docente es una definición diversificada que considera las habilidades de adoctrinar y el particular modo de ser, con características propias hacia sus discípulos. La motivación para ejercer la docencia se presenta con emoción y satisfacción personal Gagné y Deci. (2014), como citó Apaza, 2020, p. 46). Cabe destacar que el estilo interpersonal es todo aquello que el docente manifiesta y realiza mientras enseña, todo para lograr la motivación en los estudiantes.

La motivación es un factor importante que insta a las personas para dar su mejor ejecución y ayudar a llegar a grandes objetivos de las organizaciones. Es de hacer notar, que la inspiración positiva sólida empodera el rendimiento ampliado de los integrantes de una organización, al tiempo que todavía una inspiración negativa disminuirá su exposición. (Nilsson, 2017).

Se entiende entonces que la motivación, produce un reflejo de algo que se eleva, manteniéndonos laborando y ayudándonos a alcanzar nuestras metas. Autores como Ouma (2018), destaca que la definición de "motivación" puede ser amplia, y hay muchas maneras de definir el término en sí, dependiendo de perspectivas diferentes, sin embargo, se puede decir que un acto o un proceso que le da a una persona una razón para hacer algo en particular manera, o una explicación para los comportamientos repetidos, necesidades y deseos.

Así mismo, aplicado al tema organizacional, existen varios elementos que activan la motivación tales como capacitación, promoción, incremento salarial,

patrocinio para continuar estudios, mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, recompensas y alabanzas, muchas organizaciones no han adoptado estas estrategias para mejorar el desempeño organizacional (Ouma, 2018).

Se puede decir entonces que la motivación de las organizaciones se considera un motor esencial ya que genera esfuerzo y acción hacia actividades relacionadas con el trabajo, por ejemplo, la disposición del empleado a gastar la energía para lograr una meta o recompensa común. Cuando un empleado está motivado, muestra entusiasmo y una fuerte determinación para implementar y realizar el trabajo.

Para Del Prado (1998), existen tres elementos que resultan ser motivadores universales, (a) la expresión de la propia personalidad es cuando se realiza algún trabajo o actividad que sea apegado a nuestros valores, paradigmas o modelos, y por esa razón no agrada hacerlo. (b) la esperanza, es cuando se realiza algún trabajo o actividad, esperando una retribución por ello, no solo económica, puede ser de placer, de conocimientos o aprendizaje, entre otras. (c) el temor, que es lo contrario a la esperanza, en este caso se realiza la actividad o trabajo con el sentir de no poder lograr nuestros objetivos o no cubrir las expectativas deseadas. Actualmente, la motivación es un elemento importante en las organizaciones, ya que, conservando un elevado índice de motivación en los trabajadores se logran conseguir las aspiraciones e intereses dentro de las agrupaciones laborales.

Los estudios realizados por Maslow (1987), sostiene que existe una jerarquía de ciertas necesidades que motivan a cada individuo, y están clasificadas de la siguiente manera: (a) necesidades fisiológicas, que son aquellas que manifiesta la persona de forma biológica como respirar, dormir, comer, tener sexo. Al ser estas las necesidades más básicas de la persona, si esta se encuentra en una posición difícil, probablemente considere satisfacer su gran privación orgánica más que nada (p.21).

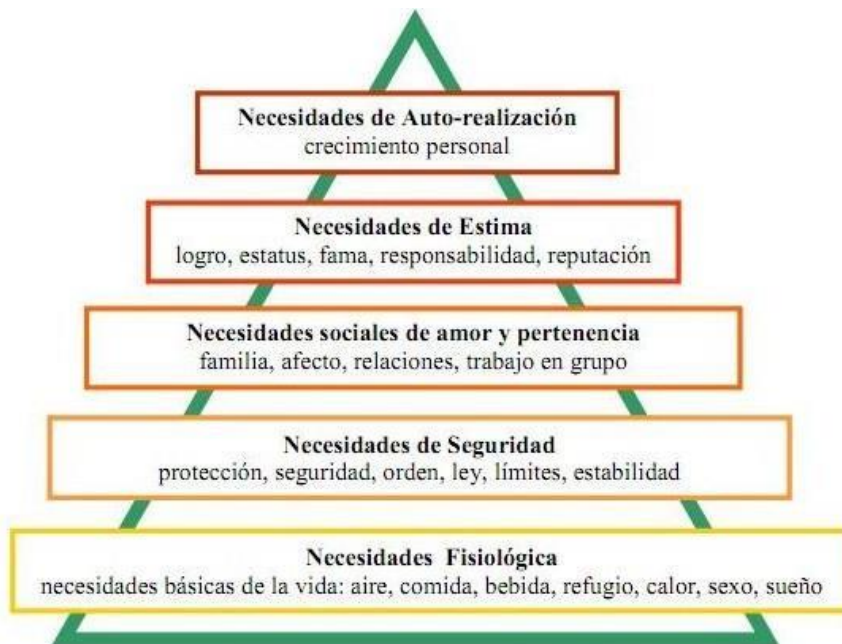
Luego menciona las (b) necesidades de seguridad, una vez suplidadas las necesidades básicas, surgen estas otras, que se refieren a la seguridad de la

persona tanto física como económica, a la estabilidad, a la protección, a la salud. Las privaciones de protección pueden considerarse determinante en el ámbito donde se desenvuelve, siempre que suceda reales intenciones de dañar contra la armonía social, disposiciones legales o los representantes de la comunidad. (p. 28).

También señala las (c) carencias de cariño y de ser parte de un grupo social una vez que las anteriores estas cubiertas, surgen estas otras, que se relaciona con la necesidad de recibir, dar sentimientos positivos y de ser parte de una agrupación, de formar una familia. Hoy en día la depresión, la relegación, la expulsión, el repudio, la falta de apoyo amical y el desánimo son predominantes (p.29). Posteriormente, menciona las (d) La falta de estima, que tienen que ver con la autoestima, la valía, el reconocimiento, el logro personal, entre otras. Cabe mencionar que la valoración individual saludable y firme tiene sus cimientos en la consideración propia, de los demás y no en la popularidad exagerada o de boga y la zalamería infundada (p. 31).

Para concluir Maslow menciona que las (e) necesidades de autorrealización, estas tienen que ver con explotar nuestros potencialidades o creatividad. En el ser, estas necesidades en ocasiones se presentan como, por ejemplo, el anhelo de tener descendencia, o de ser bueno en alguna actividad deportiva o en desarrollar una habilidad creativa.

Figura 1
Pirámide de la Jerarquía de necesidades



Nota: En la figura se representa la pirámide de la jerarquía de necesidades explicada por Maslow.

Por otro lado, la teoría de los dos factores de Herzberg sobre motivación, en la que se destacan dos elementos que son los que logran motivar a la persona, son: (a) Factores Higiénicos, estos guardan relación con las condiciones laborales de las personas, y que las organizaciones o empresas emplean para motivar a sus empleados, con la presencia de estos factores no se tiene garantizada la motivación, pero la ausencia de ellos provoca insatisfacción en la persona (Chiavenato, 2011). Entre ellos se pueden mencionar: 1- Beneficios laborales, son todos aquellos beneficios que percibe el empleado y que no forman parte de sus salarios, entiéndase las bonificaciones, primas, incentivos, entre otros (Castillo, 2006, como citó Quiñonez, 2018). 2-ambiente e higiene laboral, se relaciona con la ocupación, indagación, valoración y chequeo de todos los elementos o peligros que permitan perturbar el espacio laboral, originando alteraciones de la salud, tranquilidad o incapacidad que dificulte el buen desenvolvimiento de los colaboradores (Torres, 2000, como citó Rampazzo y Sanseviero, 2002) Por último Hanco et al.(2021) 3- relaciones interpersonales habilidad de los individuos de realizar actividades colaborativas en equipo, considerando el propósito que se

desea conseguir, con un trabajo organizado, permitiendo el desarrollo óptimo de sus pares en las laborales cotidianas. (p.188)

También menciono (b) Factores motivacionales, estos tienen que ver con el cargo que ocupa la persona y las asignaciones y obligaciones que debe cumplir, que producen en la satisfacción en la persona y conlleva a una mayor productividad; en estos se involucran los sentimientos, crecimiento y autorrealización del individuo (Chiavenato, 2011). Entre los que destacan: 1- reconocimiento, es “promover los comportamientos de valor más destacados en cada empleado” (De la Mora, 2003, como citó Cepeda et al. 2015). 2-autonomía, es la habilidad de gobernarse con capacidad de ser decisivo y tomar decisiones frente a diversas situaciones morales o personales en su entorno social (Serramona, 2012, como citó Andreucci y Eisendecker, 2020, p.5). 3-toma de decisiones, es la capacidad de analizar, considerando las causas y consecuencias de una situación, presentando una gama de posibles soluciones y elegir la más viable, esta acción es importante en todo campo organizativo (Schein, 1988, como citó Díaz, 2005).

De acuerdo con Naranjo (2009), refirió que a la motivación explicada por McClelland, se origina por tres razones: (a) necesidad de logro, (b) necesidad de afiliación y (c) necesidad de poder, existen varios autores que estas necesidades son de índole social, y que se generan de forma inconsciente, como resultado de confrontar el ambiente. Esta teoría es relevante ya que condiciona a la persona a que actúe o se comporte de manera tal que pueda afectar su desenvolvimiento en sus labores o actividades. Es por esto, que las personas que poseen necesidades muy altas de alcanzar un logro procuran distinguirse o destacarse entre el resto, haciendo las cosas bien y hasta disfrutando de aquellas situaciones donde la conlleven a asumir alguna responsabilidad. También las personas que sienten o tienen necesidad de poder, tratan de alguna manera influir o controlar al resto para que hagan lo que ella les indique y le obedezcan. Por último las personas con alguna necesidad de afiliación, analizan frecuentemente sobre la calidad de las relaciones personales que entablan.

Realizando una analogía entre la teoría de McClelland y la teoría de Maslow, se puede mencionar que el deseo de poder, considera un tipo particular de necesidad social o hasta de estimación, ya que se refiere a relaciones con otras personas y a un nivel de estatus; así también se puede decir que se relaciona con la necesidad de seguridad. Lo que para Maslow es necesidad social, se podría decir que para McClelland es afiliación, esto ya que el logro puede relacionarse con algunos modelos conductuales relativo a la autoestima como a la realización.

Se tiene además que para Vroom (1964), la motivación se origina por la presencia de tres elementos: (a) la valencia, que es el valor que la persona da a una labor. (b) las expectativas, que es el pensamiento que se tiene de que un acto arrojará un resultado específico. (c) la instrumentalidad, que no, es más, que la esperanza que tiene una persona de hacer algo y el resultado de este sea de utilidad. Por esto, si una persona no se siente capacitada para realizar una actividad, el esfuerzo que realice haciendo esa labor no va a cambiar la situación; o en el caso que no tenga interés en realizar la labor, no va a sentir motivación alguna para llevarla a cabo.

Así también, Peña (2017) y Amaral (2017) sostienen que la motivación en el aspecto laboral es necesaria, ya que es el resultado de la interacción que existe entre el empleado y las estrategias que emplea la empresa para estimular e incentivar el logro de los objetivos. Para Vidal et al. (2010), el concepto de motivación es altamente difícil y presenta varias aristas. Es por ello, que es imperante saber cuáles son las necesidades de las personas; ya que esta jugará un papel significativo en lo que respecta a su motivación. Asimismo, es necesario conocer sobre el comportamiento de la persona, de los conocimientos que poseen, de sus capacidades, sus anhelos, sus deseos, su cultura, sus valores, así como de sus expectativas; cabe mencionar, además, que estas son diferentes en cada persona (Aunga y Masare, 2017). Porque el mal empleo de herramientas motivacionales puede afectar negativamente el desempeño de las labores de los empleados (Bermúdez, 2016).

Es de conocimiento, que los docentes poseen sueldos bajos, hecho que afecta grandemente el cubrir sus necesidades básicas (Amos y Loko, 2015); y la provisión que tengan de implementos escolares (Frances, Denis y Vincent, 2015 y Noor et al. 2020) perjudica la motivación en este caso de los docentes, a querer hacer o cumplir sus funciones (Jiying y Hongbiao, 2016). En los docentes se entiende que existen elementos que influyen en su motivación, y son: las metas de la institución, que sean reales y alcanzables; las innovaciones y mejoras en la institución educativa, formar parte de la voluntad de decisión de los trabajadores, que tenga opción de ser promovido en la institución y por último que su rol sea reconocido. Para Nese (2018), mantener la motivación alta en los docentes es vital, porque son ellos los que permiten fomentar la calidad y la productividad en las instituciones educativas (Kusni, Dwi y Shujahat, 2021).

Camargo (2016), hace mención que factores como: la autosuficiencia, la autorrealización, las expectativas, la autonomía, influye grandemente en la praxis educativa, también el tener conocimiento claro de los intereses y las motivaciones individuales de los docentes; con el fin que la institución pueda ofrecer una respuesta debida, de calidad y oportuna a la sociedad, y también con la intención de reestablecer la fuerza que tiene la motivación como instrumento pedagógico y didáctico en el hecho educativo (Almeida et al. 2021).

Por todo lo anterior, es sabido que la motivación en el docente es muy importante, por ello Romao (2018), Berkovich y Eyal (2017) y Valenzuela et al. (2015) coinciden en que es necesario que, en los futuros docentes esta esté bien consolidada, y que los conocimientos y la idea que tenga el docente sobre la motivación son elementos muy destacables en su labor docente.

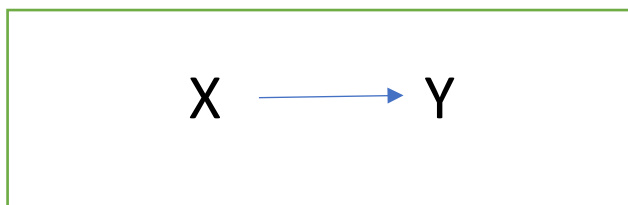
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para el estudio se consideró que la investigación fuera de tipo aplicada, CONCYTEC (2020), señaló que es aquella que está guiada a solventar un requerimiento mediante la aplicación del método científico, hipotético deductivo y con los conocimientos obtenidos a través de la ciencia.

Asimismo, la investigación se enmarcó en un diseño no experimental, de correlación causal el cual Hernández et al. (2006) se refiere a aquellos estudios cuya realización se lleva a cabo sin manipular de manera intencionada los elementos que lo constituyen, en vez de ellos, se hace un seguimiento de estos en su entorno natural y los datos se analizan bajo la objetividad científica. También fue de nivel descriptivo debido a que indaga los detalles, peculiaridades, cualidades y atributos notables de algún fenómeno que se estudie (p. 103). Del mismo modo, fue de un nivel explicativo porque el observador estipula factibles conexiones, como también motivos, que permita contestar interrogantes por qué y cómo del suceso estudiado (Hurtado, 2010, p. 108). Además, en este diseño no experimental se utiliza el de corte transversal, en situaciones de relaciones causales entre variables y se plantea hipótesis con estas mismas características, *considerado por Hernández et al. (2014)*.

Figura 2
Esquema de diseño No experimental-de corte transversal- causal



*Nota: La figura 2 representa la relación causal entre las variables.
X Gestión del personal (Variable independiente),
Y Motivación docente (variable dependiente)*

3.2 Variables y operacionalización

Se desarrollan las variables de estudio con sus definiciones y proceso de operación.

Variable independiente gestión de personal se conceptualiza como el conducto para conseguir las metas organizacionales y ser competente dentro de una organización, en un ambiente propicio, que permita a los colaboradores lograr sus expectativas personales (Chiavenato, 2011, p. 96).

La definición operacional, de la gestión del personal se midió a través de un cuestionario sobre la gestión estratégica, aspectos operativos y relaciones sindicales. Para ello se realizó indicadores: compromisos bilaterales, decisiones organizacionales, estructura organizativa, formación del personal, sindicatos; seguida de un nivel de medición ordinal.

Tabla 1
Confiabilidad de la variable independiente gestión del personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	12

Nota: La tabla nos muestra los datos de confiabilidad de la variable gestión personal, obtenido del estudio de IBM SPSS 26.

En la tabla 1 se mostró la variable independiente gestión del personal que obtuvo el coeficiente de Alpha de Cronbach 0.879; significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad, por ello se puede decir que es favorable el uso de dicho instrumento para la recolección de información

Definimos a las dimensiones; gestión estratégica es el desarrollo de distintas estrategias se consideró aplicar políticas y determinar una estructura organizativa adecuada que conlleve a lograr el logro de las estrategias (Fernández, 2006, citado por Romo, 2014). Donde los indicadores compromisos bilaterales, son los

compromisos que se adquirieron por ambas partes, en este caso por empleados y por la organización. Para Coronado et al, (2020), contemplo que es una relación bidireccional y la prioridad de esta debe ser crear una relación, donde se cumpla el propósito, las expectativas de la organización y también de los empleados sea un hecho real; decisiones organizacionales, son aquellas que se tomaron, ajustándose a normativas y a niveles de productividad; pero también, adaptándose a las condiciones y necesidades del entorno (Espinosa. 2016)

Definimos a las dimensiones; aspectos operativos que son las diversas acciones que se implementaron para lograr una acertada selección del personal, capacitar y formar al personal para fortalecer sus competencias. (Armijos et al. 2019). Donde los indicadores estructura organizativa, es la manera en que una organización deja establecido las interacciones entre las áreas que la conforman, estas se vieron reflejado en un organigrama (Daft, 2000, como se citó en Pertuz, 2013). En toda empresa o institución debe existir una estructura organizativa, y esta dependerá del tamaño de la organización, de las destrezas y capacidades del personal que laborará en ella, y de la filosofía que manejará esta; formación del personal, es la capacitación que recibieron el personal por parte de la organización con la finalidad de perfeccionarse y poder brindar más y mejores aportes a esta. Para Chiavenato (2011).

Definimos a las dimensiones; relaciones sindicales son las relaciones que existen entre la empresa o institución y los sindicatos, entre estas debió haber una gran cooperación para que exista una buena dinámica y un agradable ambiente laboral (Werther y Davis, 1996, como citó Sanhueza et al. 2016). Donde el indicador sindicato, son tipos de organizaciones sociales, asociaciones de personas que tiene un rasgo muy característico como lo es unir y organizar a los empleados, y así defender sus intereses colectivos (Lastra, 2013).

Variable dependiente motivación docente se conceptualiza como una variadas de conceptos, que incluye el sueño de educar y el particular sello de interacciones reciprocas con los estudiantes, mientras desarrolla su experiencia

laboral, esta se evidencia con agrado, empeño y gozo en el proceso enseñanza aprendizaje (Gagné y Deci. 2014, como citó Apaza, 2020, p. 46)

La definición operacional, de motivación docente se estudió a través de un cuestionario que brindo información sobre factores higiénicos y factores motivacionales. Para ello se realizó indicadores: Beneficios laborales, Ambiente e higiene laboral; seguida de un nivel de medición ordinal.

Tabla 2
Confiabilidad de la variable dependiente motivación docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	12

Nota: La tabla nos muestra los datos de confiabilidad de la variable motivación docente, obtenido del estudio de IBM SPSS 26.

En la tabla 2 se mostró la variable dependiente motivación docente que obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach 0.835; significa que el cuestionario tiene alta confiabilidad, por ello se considera favorable el uso de dicho instrumento para la recolección de información.

Definimos a las dimensiones; factores higiénicos estas guardan relación con las condiciones de los trabajadores, y que estas organizaciones o empresas emplean para motivar a sus empleados, con la presencia de estos factores no se tiene garantizada la motivación, pero la ausencia de ellos provoca insatisfacción en la persona (Chiavenato, 2011). Donde los indicadores beneficios laborales, son todos aquellos beneficios que percibe el empleado y que no forman parte de sus salarios, entiéndase las bonificaciones, primas, incentivos, entre otros (Castillo, 2006, como citó Quiñonez, 2018); ambiente e higiene laboral, se relaciona con la ocupación, indagación, valoración y chequeo de todos los elementos o peligros que permitan perturbar el espacio laboral, originando alteraciones de la salud, tranquilidad o incapacidad que dificulte el buen desenvolvimiento de los colaboradores.(Torres, 2000, como citó Rampazzo y Sanseviero, 2002); relaciones interpersonales, es la habilidad que manifiestan los seres humanos de realizar

acciones colaborativas y cooperativas con sus pares, en su campo laboral considerando propósitos y acciones planificadas en el desarrollo de sus actividades diarias sin desestimar la labor y el profesionalismo de otros (Hanco et al. 2021, p.188).

Definimos a las dimensiones; factores motivacionales estos se distinguen con el empleo que ocupa la persona, las asignaciones y obligaciones que debe cumplir y que producen satisfacción en la persona, conllevando a una mayor productividad; en estos se involucran los sentimientos, crecimiento y autorrealización del individuo (Chiavenato, 2011). Donde los indicadores reconocimiento, es “promover los comportamientos de valor más destacados en cada empleado” (De la Mora, 2003, como citó Cepeda et al. 2015).; autonomía, es la habilidad de gobernarse con capacidad de ser decisivo y tomar decisiones frente a diversas situaciones morales o personales en su entorno social (Serramona, 2012, como citó Andreucci y Eisendecker, 2020, p.5); toma de decisiones, es la capacidad de analizar, considerando las causas y consecuencias de una situación, presentando una gama de posibles soluciones y elegir la más viable, esta acción es importante en todo campo organizativo (Schein, 1988, como citó Díaz, 2005).

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Hurtado (2010), La población es el grupo de análisis de un estudio (p.268). Se consideró una población de 145 docente de Instituciones Educativas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana.

Criterios de inclusión, docentes con edad mayor a 25 años, de ambos géneros, del turno de la mañana y de la tarde, que se encontraban presentes en la hora y fecha pautada para la aplicación del instrumento y aceptaron contribuir con la investigación. Criterios de exclusión, docentes que manifestaron no querer participar o responder el cuestionario de la investigación.

La muestra, Hernández et al, (2014) manifestó ser parte de la población, de quien se recoge información previa a establecerse con anticipación y exactitud el

grupo característicos, (p.172). Pero para el estudio se tomó en cuenta lo que Malhotra (2004), llama censo, ya que se “incluyo una enumeración completa de los elementos de una población” (p. 314). Ante esto, la muestra lo conformo 145 docentes de Instituciones Educativas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana.

De acuerdo con Balestrini (2002), en el estudio no se consideró un subgrupo muestral, se estimó realizar dicha indagación con la población completa (p. 145).

Para Hurtado (2010), la unidad de análisis son entes, objetos o sujetos de estudio. Las unidades de investigación fueron los docentes de Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio contó con una técnica, la encuesta, que Arias (2012) señaló que es un procedimiento que permite recoger datos de un sector definido de participante sobre sí mismo o un asunto específico (p.72).

Como instrumento que permitió recolectar la información, se empleó el cuestionario, que es una herramienta elaborada con un conjunto de interrogantes referente a un hecho, postura o fenómeno que permite al observador adquirir datos importantes para su investigación (Hurtado, 2010, p.875). Asimismo, Sabino (2002) mantiene que puede ser un medio que permite al investigador recoger información del estudio realizado (p.99). Para el presente estudio se empleó un cuestionario compuesto por 24 preguntas, con respuesta de tipo escala, con cinco alternativas.

Para la variable gestión del personal, se utilizó el instrumento llamado cuestionario de gestión del personal, de elaboración propia Livia Julia Camara Saravia 2022; donde los niveles y rango son [Nivel alto 44-60; nivel medio 28 -43; nivel bajo 12-27]; y de ellos se divide en 3 dimensiones de 12 preguntas con 12 indicadores; la medición es por la escala tipo Likert ordinal como instrumento de medida valorada en [5=siempre; 4=casi siempre; 3=a veces; 2=casi nunca; 1=nunca]; los baremos de la dimensión gestión estratégica [Nivel alto 15-20; nivel

medio 9-14; nivel bajo 4-8]; baremos de aspecto operativo [Nivel alto 7-10; nivel medio 5-6; nivel bajo 2-4]; baremos de relaciones sindicales [estrés alto 15-21; estrés medio 9-14; estrés bajo 3-8]; el Alfa de Cronbach nos da un valor de 0.879 el cual es aceptable y valida la fuerte confiabilidad de su uso.

Así mismo para la variable motivación docente, se empleó el instrumento llamado cuestionario de motivación docente, de elaboración propia Livia Julia Camara Saravia 2022; donde los niveles y rango son [Nivel alto 44-60; nivel medio 28-43; nivel bajo 12-27]; y de ellos se divide en 2 dimensiones de 12 preguntas con 12 indicadores; la medición es por la escala tipo Likert ordinal como instrumento de medida valorada en [5=siempre; 4=casi siempre; 3=a veces; 2=casi nunca; 1=nunca]; los baremos de la dimensión factores higiénicos [Nivel alto 22-30; nivel medio 14-21; nivel bajo 6-13]; baremos de factores motivacionales [Nivel alto 22-30; nivel medio 14-21; nivel bajo 6-13]; el Alfa de Cronbach nos da un valor de 0.835 el cual es aceptable y valida la fuerte confiabilidad de su uso.

3.5 Procedimientos

En el estudio primeramente se planteó la problemática existente en el ámbito educativo relacionado con las necesidades de relaciones laborales entre la gestión del personal y la motivación docente, a continuación, se formuló el problema, se consideró los objetivos y las hipótesis de la investigación. También se redactó el marco teórico donde se contemplan las teorías, las variables, dimensiones e indicadores ajustados a los objetivos propuestos en el estudio. Luego, se procedió a la construcción de los instrumentos que se aplicaron a los docentes de las instituciones, al 100% vía on line. Una vez recopilado la información se realizó la construcción de la data, se codificaron de acuerdo a su valoración según la escala de Likert utilizada, para realiza el análisis descriptivo los resultados se consideraron en cantidades y porcentajes de las dimensiones y variables, se efectuó el baremo, los cuales se presentaron en tablas y graficas de barra, colocando sus respectivas interpretaciones, para terminar se realizó el análisis inferencial, y para ello se utilizó la regresión logística ordinal simple que permitió ver la incidencia entre las variables

de investigación, para impulsar, procesar y desarrollar este trabajo se empleó la herramienta tecnológica SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Para el estudio descriptivo de los datos recolectados, a través del cuestionario, se emplearon tablas y gráficos para registrar resultados, donde se colocó las frecuencias de las respuestas obtenidas. Asimismo, para el estudio de incidencia entre las variables se empleó el modelo de regresión logística ordinal simple, es un procedimiento estadístico que permite estimar la incidencia de la variable independiente (X) sobre la dependiente (Y), así mismo observar el resultado, Alderete (2006 pg. 52-57), donde se accede a ordenar la conexión entre una variable de respuesta ordinal (condición del fenómeno estudiado) con una variable de pronóstico. El modelo utiliza la variación LOGIT (logaritmo del momio) de las posibilidades encontradas, como función lineal de la variable pronóstico, ya que deduce el efecto de la variable explicativa x es el mismo para cada pronóstico relacionado (supuesto de líneas paralelas). CIMAT (2020)

Este modelo es representado por la siguiente fórmula:

$$\text{LOGIT } [P(Y \leq j)] = \log [P(Y \leq j) / P(Y > j)] = \alpha_j - \beta x$$

Se ha analizado cada una de los modelos planteados: El ajuste de modelo de Logaritmo de la verosimilitud -2, El modelo de Bondad de ajuste del chi-cuadrado, el Pseudo R Cuadrado incidencia (Cox y Snell, Nagelkerke, McFadden), se consideró los resultados de mayor incidencia ,Nagelkerke, así mismo otro modelo utilizado fue el estimaciones de parámetro de Wald con un intervalo al 95% de confiabilidad y un grado de significancia $\leq 0,005$ y por último la prueba de líneas paralelas donde el chi-cuadrado se calcula basándose en el valor de log-verosimilitud de la última interacción con el grado de libertad y una $\text{sig} < 00,005$, a través del análisis de los resultados se corroboró las hipótesis; finalmente se dieron las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró con carácter obligatorio, el cumplir todas las normativas vigentes de acuerdo con el post grado, en investigación según el código de ética de la Universidad Cesar Vallejos. En la investigación, la decisión del docente de participar en la encuesta fue informada con anticipación, se mantuvo presente la confidencialidad y confianza durante la recolección de datos, asegurándole a los encuestados que se hará uso de los datos solo para fines de la investigación. Así también, el respeto entre los encuestadores y encuestados se hizo presente durante todo el proceso de recojo de información.

Además, se valoró los principios éticos: De respeto a las autorías e investigaciones y producciones que sirvieron de apoyo por su contenido científico, de no maleficencia, respetando la integridad del participante en el estudio, de autonomía que permitió que los encuestados tengan la opción participar o retirarse del estudio cuando ellos decidan. así también el de contribuir con los resultados a la población docente de las instituciones educativas que apoyaron con su colaboración en las encuestas, quienes en todo momento se respetó su reserva de confidencialidad en el recojo de los datos, estos resultados ayudaran a realizar reflexiones, para realizar acciones de mejora en sus escuelas y servirá a otras escuelas con características similares.

IV. RESULTADOS

Se aplicó la herramienta tecnológica SPSS versión 26, con los resultados obtenidos, se realizó el análisis descriptivo de los datos obtenidos estas fueron procesadas en tablas y gráficos de barra permitiendo observar la información y presentar su interpretación, de las variables gestión del personal en la motivación docente. Así mismo para el análisis inferencial se aplicó el test de regresión logística ordinal simple, para conocer la incidencia entre las variables y comprobar las hipótesis.

4.1 Análisis descriptivo

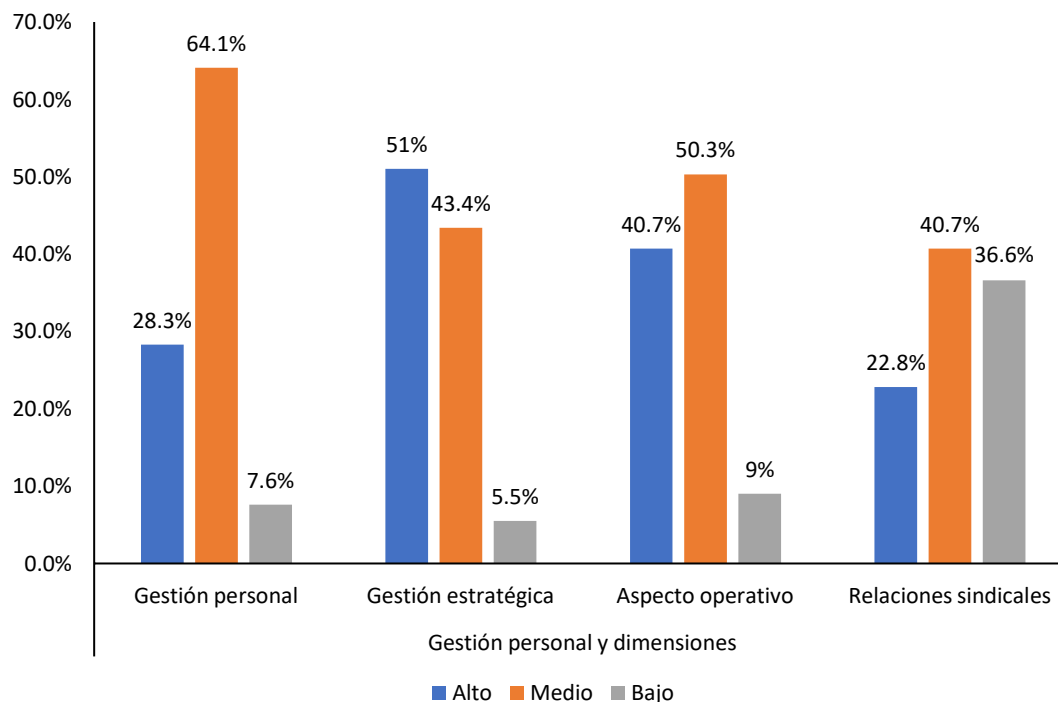
Tabla 3
Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones

Niveles	Gestión personal		Gestión estratégica		Aspecto operativo		Relaciones sindicales	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	41	28,3%	74	51%	59	40,7%	33	22,8%
Medio	93	64,1%	63	43,4%	73	50,3%	59	40,7%
Bajo	11	7,6%	8	5,5%	13	9%	53	36,6%
Total	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%

Nota: La tabla muestra los datos de distribución de frecuencia, obtenidos del estudio de IBM SPSS 26.

Figura 3

Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones



Nota: En la figura se representa la distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones.

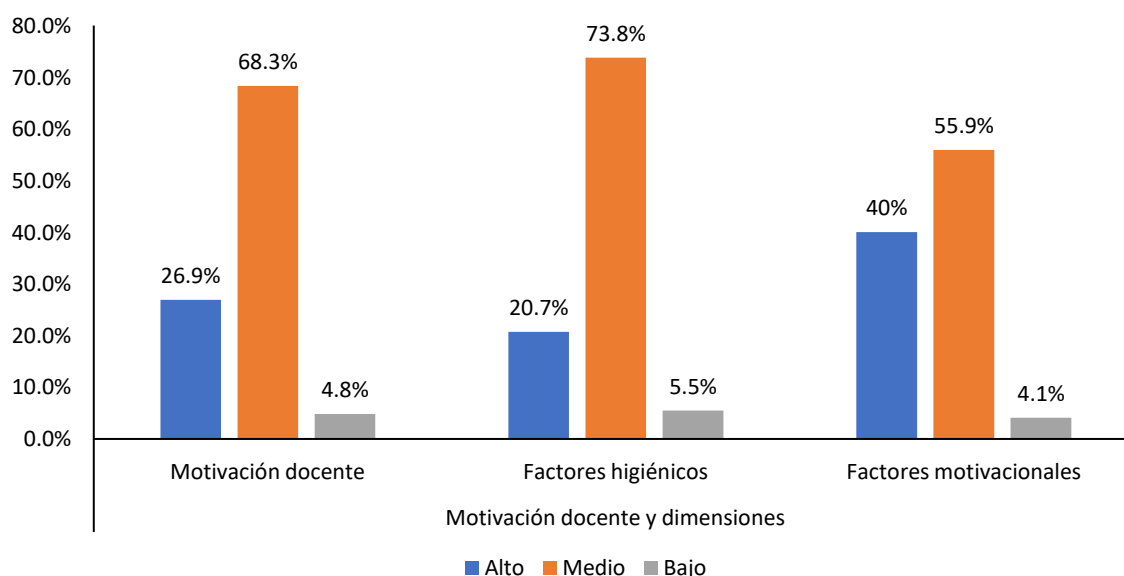
En la tabla 3 y la figura 3, según los resultados para la variable gestión del personal se observó que los docentes encuestados, presentaron la aceptación de valoración con un porcentaje de 64,1% considerándose en el nivel medio de la totalidad de 145 docentes. También que en la dimensión gestión estratégica, los docentes presentaron un nivel alto de 51% mientras que en la dimensión aspecto operativo, presentaron un nivel medio de 50,3% y por último para la dimensión relaciones sindicales, se observó también un nivel medio de 40,7%, por tanto, podemos considerar que existe una tendencia de la variable y sus dimensiones hacia el nivel medio alto.

Tabla 4
Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable motivación docente y sus dimensiones

Motivación docente y dimensiones			
Niveles	Motivación docente	Factores higiénicos	Factores motivacionales
Alto	26.9%	20.7%	40%
Medio	68.3%	73.8%	55.9%
Bajo	4.8%	5.5%	4.1%
Total	100%	100%	100%

Nota: La tabla muestra los datos de distribución de frecuencia, obtenidos del estudio de IBM SPSS 26.

Figura 4
Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable motivación docente y sus dimensiones



Nota: En la figura se representa la distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de la variable gestión del personal y sus dimensiones.

En la tabla 4 y la figura 4, se analizaron los resultados para la variable motivación docente y se observaron que los docentes encuestados presentaron un nivel medio de 68.3% de aceptación de valoración de la variable. Así mismo para la dimensión factores higiénicos, los docentes presentaron un nivel medio 73.8% y la dimensión factores motivacionales, también un nivel medio de 55,9% de la

totalidad de 145 encuestados. Considerando una frecuencia ponderada de un nivel medio alto en la variable y sus dimensiones

Tabla 5
Normalidad de las Variables y sus Dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión personal	,074	145	,052	,986	145	,139
Gestión estratégica	,132	145	,000	,965	145	,001
Aspecto operativo	,098	145	,002	,970	145	,003
Relaciones sindicales	,126	145	,000	,945	145	,000
Motivación docente	,089	145	,007	,981	145	,037
Factores higiénicos	,121	145	,000	,971	145	,004
Factores motivacionales	,094	145	,003	,971	145	,003

a Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla se presentó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk, obtenidos del estudio de IBM SPSS 26.

En la tabla 5, se mostró la realización de la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor de 50 personas; pero también se realizó la prueba de Shapiro-Wilk; para identificar en ambos el grado de normalidad, se evidenció que los valores de significancia son mayores y menores a 0,005.

4.2 Análisis inferencial

Para el análisis inferencial y dar a conocer el nivel de incidencia de las variables se consideró realizar una regresión logística ordinal simple y así comprobar la hipótesis.

En la hipótesis general

H₀: No existe incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

H_i: Existe incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 6

Información de Ajuste de Modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,611			
Final	34,081	25,530	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

En la tabla 6 se analizó la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud, indicando que el modelo de regresión logística es significativo porque el Chi-cuadrado determina un valor de 25,530; y una significancia de ,000 que es menor a p- valor < 0,05 significa estadísticamente, que el resultado del Chi-cuadrado, considera que en este modelo existe incidencia de la variable independiente hacia la dependiente.

Tabla 7

Bondad de ajuste incidencia entre las variables

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	21,971	2	,000
Desviación	17,493	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

Tabla 7, los resultados estadísticos de la Bondad de Ajuste de la Chi-cuadrado de Pearson y la desviación considera que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, donde el p-valor de significancia de la prueba es menor

y está por debajo de 0.05. Esto indica (chi cuadrado 21,971; gl:2 p=0.000), por tanto, se considera que existe una incidencia entre las variables.

Tabla 8

Pseudo R Cuadrado incidencia de la gestión personal en la motivación docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,161
Nagelkerke	,207
McFadden	,116

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

La tabla 8 indica el resumen de estos modelos, consideran medida equivalente al coeficiente de determinación como modelo lineal donde estos valores de la Pseudo-R cuadrado son respetable y muestra la variabilidad es decir el grado de incidencia, entre variables, según los resultados se consideró, el R cuadrado de Nagelkerke = 0,207 por tener mayor porcentaje, explica el grado de incidencia en un 20,7% de la varianza de la variable dependiente, considerando que cualquier cambio que se haga a la variable independiente gestión del personal propicia cambios en la variable dependiente motivación docente.

Tabla 9

Estimación de Parámetros del modelo, incidencia de la gestión del personal en la motivación

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Motivación docente = 1]	-4,689	,539	75,694	1	,000	-5,746	-3,633
	[Motivación docente = 2]	-,261	,314	,693	1	,405	-,877	,354
Ubicación	[Gestión personal=1]	-2,475	,844	8,596	1	,003	-4,130	-,821
	[Gestión personal=2]	-1,957	,419	21,842	1	,000	-2,778	-1,136
	[Gestión personal=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico; a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 9 se observó que según el intervalo de confianza al 95%, con un margen de 5% de error, se consideró que la estimación de los parámetros del modelo de Wald y la prueba de significancia de cada uno de ellos, se observa una tendencia de aceptación de 3 de ellas, considerando los errores estándar, los intervalos de confianza y por tener un grado de significancia (p -valor $< 0,05$) el cual corrobora la hipótesis general y la incidencia entre las variables.

Tabla 10
Prueba de líneas paralelas^a de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	34,081			
General	1,968 ^b	32,113 ^c	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta; a. Función de enlace logístico; b. El valor de log-verosimilitud no se puede aumentar más después del número máximo de subdivisión por pasos.

Según la tabla 10 los resultados de la prueba de líneas paralelas, puesto que la significancia, p -valor es $< 0,05$ se indica que se debe rechazar la hipótesis nula. porque en el Chi- cuadrado se tiene como resultado 32,113 que se consideró aceptar a la hipótesis general.

En la comprobación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

H_i: Existe incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 11

Información de ajuste de modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,055			
Final	28,858	6,197	2	,045

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

En la tabla 11 se analizó la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud, indicando que el modelo de regresión logística no es significativo porque el Chi-cuadrado determina un valor de 6,197; y una significancia de ,045 que es mayor a p -valor $< 0,05$ significa estadísticamente, que el resultado del Chi-cuadrado, considera que en este modelo no existe una incidencia favorable de la gestión del personal en los factores higiénicos.

Tabla 12

Bondad de ajuste, incidencia entre gestión estratégica y motivación docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	14,911	2	,001
Desviación	11,868	2	,003

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

Tabla 12, los resultados estadísticos de la Bondad de Ajuste de la Chi-cuadrado de Pearson y la desviación considera que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, donde el p -valor de significancia de la prueba es menor y está por debajo de 0.05. Esto indica (chi cuadrado 14,911; $gl:2$ $p=0.001$), por tanto, se considera que existe una incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos.

Tabla 13

Pseudo R Cuadrado, incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,042
Nagelkerke	,055
McFadden	,030

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

La tabla 13 indica el resumen de estos modelos, consideran medida equivalente al coeficiente de determinación como modelo lineal donde estos valores de la Pseudo-R cuadrado son respetable y muestra la variabilidad es decir el grado de incidencia, según los resultados se consideró, el R cuadrado de Nagelkerke = 0,055 por tener mayor porcentaje, explica el grado de incidencia en un 5.5% de la varianza de la gestión del personal en los factores higiénicos.

Tabla 14

Estimaciones de parámetro, incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2D1C = 1]	-3,641	,500	52,942	1	,000	-4,622	-2,660
	[V2D1C = 2]	,688	,325	4,492	1	,034	,052	1,324
Ubicación	[V1C=1]	-,857	,781	1,203	1	,273	-2,388	,674
	[V1C=2]	-1,025	,419	5,981	1	,014	-1,846	-,203
	[V1C=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico; a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14 se observó que según el intervalo de confianza al 95%, con un margen de 5% de error, se consideró que la estimación de los parámetros del modelo de Wald y la prueba de significancia de cada uno de ellos, se observa que los resultados (Wald=52,942; con un grado de significancia $p=0,000$) predice mejor la incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos.

Tabla 15

Prueba de líneas paralelas^a de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	28,858			
General	12,130 ^b	16,729 ^c	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta; a. Función de enlace logístico; b. El valor de log-verosimilitud no se puede aumentar más después del número máximo de subdivisión por pasos; c. El estadístico de chi-cuadrado se calcula basándose en el valor de log-verosimilitud de la última iteración del modelo general. La validez de la prueba es incierta.

Según la tabla 15 los resultados de la prueba de líneas paralelas, puesto que el grado de significancia, p-valor es $< 0,05$ se indica que se debe rechazar la hipótesis nula. porque en el Chi- cuadrado se obtiene como resultado 16,729 por tanto, se consideró aceptar a la hipótesis alterna.

En la comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

H_i: Existe incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 16

Información de Ajuste de Modelo que explica la incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,159			
Final	39,009	20,150	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

En la tabla 16 se analizó la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud, indicando que el modelo de regresión logística es significativo porque el Chi-cuadrado determina un valor de 20,150; y una significancia de ,000 que es menor de p- valor $< 0,05$ significa estadísticamente, que el resultado del Chi-cuadrado, considera que en este modelo existe una incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales.

Tabla 17

Bondad de ajuste, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	33,812	2	,000
Desviación	22,991	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

Tabla 17, los resultados estadísticos de la Bondad de Ajuste de la Chi-cuadrado de Pearson y la desviación considera que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, donde el p-valor de significancia de la prueba es menor y está por debajo de 0.05. Esto indica (chi cuadrado 33,812; gl:2 p=0.000), por

tanto, se considera que existe incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales.

Tabla 18

Pseudo R Cuadrado, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,130
Nagelkerke	,161
McFadden	,084

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico.

La tabla 18 indica el resumen de estos modelos, consideran medida equivalente al coeficiente de determinación como modelo lineal donde estos valores de la Pseudo-R cuadrado son respetable y muestra la variabilidad es decir el grado de incidencia, según los resultados se consideró, el R cuadrado de Nagelkerke = 0,161 por tener mayor porcentaje, explica el grado de incidencia en un 16,1% de la varianza de la gestión del personal en los factores motivacionales.

Tabla 19

Estimaciones de parámetro, incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2D2C = 1]	-4,568	,547	69,852	1	,000	-5,639	-3,496
	[V2D2C = 2]	-,782	,336	5,426	1	,020	-1,441	-,124
Ubicación	[V1C=1]	-1,542	,706	4,769	1	,029	-2,926	-,158
	[V1C=2]	-1,712	,405	17,885	1	,000	-2,505	-,919
	[V1C=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: En la tabla se presentó la función de enlace logístico; a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 19 se observó que según el intervalo de confianza al 95%, con un margen de 5% de error, se consideró que la estimación de los parámetros del modelo de Wald y la prueba de significancia de cada uno de ellos, se observa que los resultados (Wald=69,852; con un grado de significancia $p=0,000$) predice mejor la incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales.

Tabla 20

Pruebas de líneas paralelas^a hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Hipótesis nula	39,009			
General	8,755 ^b	30,254 ^c	2	,000

Nota: En la tabla se presentó la hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta; a. Función de enlace logístico; b. El valor de log-verosimilitud no se puede aumentar más después del número máximo de subdivisión por pasos; c. El estadístico de chi-cuadrado se calcula basándose en el valor de log-verosimilitud de la última iteración del modelo general. La validez de la prueba es incierta.

Según la tabla 20 los resultados de la prueba de líneas paralelas, puesto que el grado de significancia, p-valor es < a 0,05 se indica que se debe rechazar la hipótesis nula. porque en el Chi- cuadrado con un grado de libertad 2, se obtiene como resultado 30,254 por tanto, se consideró aceptar a la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Cabe mencionar que por la naturaleza de los datos y al ser esta una investigación de carácter cuantitativa, el análisis de los mismos tiene carácter porcentual, teniendo los análisis descriptivos e inferenciales, luego de la aplicación de los instrumentos se realizó la discusión detallándose a continuación: Se analizó la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en estudio, se aplicó una encuesta de 24 preguntas, 12 de cada variable a una muestra censal de 145 docentes, para el recojo de la información más resaltante. dando como resultado lo siguiente:

En el análisis inferencia de la investigación se encontró en el hallazgo de estos modelos, considerar la variabilidad es decir el grado de incidencia entre variables, según los resultados se consideró, el R cuadrado de Nagelkerke = 0,207 por tener mayor porcentaje, explica el grado de incidencia en un 20,7% considerando una incidencia entre ellas, que cualquier cambio que se haga a la variable independiente gestión del personal propicia cambios en la, variable dependiente motivación docente en las instituciones educativas de la UGEL 01.

Comparamos y encontramos diferencias con el estudio de Ventura (2020) en un escenario distinto, quien realizó una investigación para demostrar que influencia existe en Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa en el Ecuador, empleo un diseño no experimental, con un 95% de confiabilidad, además según el modelo de ajuste de Nalgerkerke=0,570, menciona que presento un buen ajuste de 57%, determino que la gestión administrativa cumple una función que no se limita solo a diseñar las estrategias que se emprenderán en una institución, sino que está deben permitir que se alcancen las metas establecidas en la empresa.

También se comparó la investigación con la de Salazar (2022), en un escenario similar encontrando diferencias porcentuales, este realizó una investigación para determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente en instituciones educativas en Talavera-Apurímac, su investigación estuvo

sustentada con un método hipotético-deductivo, en sus resultados, el informe de ajustes del modelo según el nivel de significancia fue de 0,003 <0,05 y el Pseudo R², Nagelkerke considera un grado de influencia de 77,6% entre sus variables gestión directiva y desempeño docente; concluyo que su modelo de regresión es plausible por el valor de significancia obtenida.

Así también se confronto con la investigación de Paredes (2022), dentro de un escenario similar y que reúne las mismas características, donde su estudio se basó en demostrar en qué medida la gestión escolar incide en los compromisos de la gestión en las instituciones educativas en Ocongate, Quispicanchi, Cuzco, señalo que el modelo es significativo según Cox y Snell, de 21.8% y de Nagelkerke indicando el 29,6 % concluyo que la gestión escolar es predictor de los compromisos de gestión. Esto nos lleva a comprobar que existe influencia en las instituciones educativas en relación a la gestión.

Como hallazgo importante, se consideró que, en la investigación existió una incidencia entre las variables, que según R cuadrado de Nagelkerke al 100%, arroja un resultado de 20,7% ello nos brindó información que, en las instituciones educativa, existe baja incidencia de la gestión personal y la motivación docente a diferencia de otras investigaciones que se observa mayor incidencia entre sus variables, debido a diversos factores, como el escenario donde se desenvuelven con diversas características propias del entorno laboral, así como también el nivel de motivación o relaciones entre los colaboradores.

Encontramos notables diferencias, por ello consideramos que no solo basta con cumplir con las normas básicas de gestión, sino que se trata de ir más allá, para poder implementar una gestión de manera tal, que, se impulse al personal a ser mejor y dirigir sus esfuerzos al logro de metas organizacionales. Además, sabemos que la gestión de personal es la aplicación de estrategias para lograr concretar un nivel óptimo de efectividad y operatividad dentro de la estructura laboral, para el talento humano que allí opera, sirviendo además para concretar las metas individuales de los integrantes de la empresa (Chiavenato, 2011).

Así mismo, Del Prado (1998), señaló que existe un nuevo rol de la gestión del personal y esta debe tener sus cimientos en un extenso conocimiento de las organizaciones, del personal que la conforman y de las distintas interrelaciones que en ellas surgen. Aunado a ello, es importante conocer que la necesidad de las organizaciones y el personal es mutua y no unidireccional como se piensa, las organizaciones deben estar prestas a cubrir las necesidades de las personas; de existir un problema en una organización o institución con el personal, ambas partes se ven afectadas, en caso contrario, si existe armonía y buena relación ambas partes se verán beneficiadas ya que existirá mayor compromiso por parte del personal.

Por otro lado, en toda empresa o institución debe existir una estructura organizativa y esta dependerá del tamaño de la organización, de las destrezas y capacidades del personal que laborará en ella, y de la filosofía que manejará esta. Como la formación del personal que es la capacitación que recibe el personal por parte de la organización con la finalidad de perfeccionarse y poder brindar más y mejores aportes a esta. Para Chiavenato (2011), en su teoría de la administración de recursos humanos, considera a este proceso por el cual los empleados desarrollan distintas habilidades y también competencias, con la intencionalidad de que puedan aplicarlos dentro de la organización y así alcanzar los objetivos institucionales. Así pues, es necesario que se establezcan los objetivos del personal se debe tener muy presente, que estos deben ser acorde con los objetivos de la organización, y a su vez deben ser precisos, reales y alcanzables en el tiempo.

En este sentido también, se constató las diferencias porcentual con la investigación de Fernandez (2020), en sus resultados concluyo que existe incidencia en la gestión del talento humano en las competencias técnicas en el hospital Rebagliati, la metodología que utilizo fue de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, con un diseño no experimental de correlación causal, además de tipo básica, contó con una población de 92 persona que laboran en esa institución de salud y su muestra fue censal, para procesar sus resultados utilizo el método de análisis de regresión logística ordinal donde señalo que el modelo es significativo

donde Chi-cuadrado=52,989; p valor <0,05, además Pseudo R2 de Nagelkerke (0,517), indicando el 51,7% de incidencia entre las variables.

Otro hallazgo para considerar es que, se ha comparado el estudio con otras investigaciones en diferentes escenarios, campos de acción o áreas de trabajos y se puede apreciar que la gestión del personal ejerce incidencia de diferentes grados dentro de las organizaciones. Es decir que mucho tiene que ver, el desarrollo de un buen desempeño de la gerencia del personal, ya que permite que, existan cambios en diversos campos de acción dentro de una organización, es por ello que se debe tomar en consideración que una buena evaluación, monitoreo y reajustes de la gestión del personal permitirá mejorar sustancialmente y cubrir las necesidades motivacionales de los docentes en su labor pedagógica, personal y profesional.

Con respecto al análisis descriptivo la variable gestión del personal y sus dimensiones, se tiene que el 64,1% de los docentes encuestados destacan en la Ugel, en este aspecto se valora de medio a alto, por lo que se puede inferir que cumple con los estándares básicos de manejo de personal, pero que puede mejorar para con los docentes.

Cabe mencionar que, en la investigación, esta variable gestión del personal y sus dimensiones la que presenta menor rango es la relativa a las relaciones sindicales, en el que se observó un nivel medio de 40.7%, es de hacer notar como lo señaló Werther y Davis (1996), citado por Sanhueza et al. (2016) son este tipo de relaciones las que existen entre la empresa o institución y los sindicatos, para cooperar en pro de la gestión debida y equilibrada de los deberes y derechos de ambas partes, así generar una buena dinámica y un agradable ambiente laboral. Todo esto permite deducir que las relaciones de equilibrio o dialogo entre las partes están un poco desequilibrados, lo que se infiere que las conversaciones con los dirigentes, el establecimiento de mesas de dialogo o la representación de los trabajadores en la Ugel, no son sólida y los mismos no se sienten representados a cabalidad.

Para Lastra (2013) los sindicatos son asociaciones de personas que tiene un rasgo muy característico como lo es unir y organizar a los empleados, y así defender sus intereses colectivos. En este sentido se tiene que las relaciones laborales organizadas dentro de la Ugel carecen de una figura representativa que de alguna manera les brinde un soporte a los empleados.

Con respecto a los resultados de la variable motivación docente y sus dimensiones los docentes encuestados presentaron un nivel medio de 68.3% de aceptación de valoración de la variable, pudiéndose observar que si bien no están en desanimo se puede mejorar para no entrar en decaimiento. Al respecto autores como Castellanos y Almuiñas (2021) destacan que toda institución debe tomar en cuenta la importancia de las funciones que debe asumir y cumplir la gestión de personal de las instituciones para que el personal docente se vea motivado a mejorar en la praxis educativa. Asimismo, autores como Macías y Vanga (2020) afirman que es necesario el empleo de estrategias que permitan incrementar la motivación, la comunicación y capacitación en los empleados. Concluyendo que la motivación es la razón que mueve a la persona al logro de sus metas y que el clima organizacional juega un papel muy importante en las instituciones.

En cuanto a la incidencia de la hipótesis 1, entre la gestión del personal y los factores higiénicos se obtuvo como resultado el R cuadrado de Nagelkerke = 0,055 por tener mayor porcentaje, explica el grado de incidencia en un 5.5% de la varianza de la gestión del personal en los factores higiénicos, considerando una incidencia entre sus variables, en la hipótesis 2 sobre la gestión del personal en los factores motivacionales se obtuvieron como resultado el R cuadrado de Nagelkerke = 0,161, explica el grado de incidencia en un 16,1% de la varianza de la gestión del personal en los factores motivacionales.

Frente a estos resultados, se consideró la teoría de los dos factores de Herzberg sobre motivación, en la que se destacan dos elementos que son los que logran motivar a la persona, los factores higiénicos donde estos guardan relación con las condiciones laborales de las personas y las organizaciones o empresas emplean para motivar a sus empleados, con la presencia de estos factores no se

tiene garantizada la motivación, pero la ausencia de ellos provoca insatisfacción en la persona (Chiavenato, 2011) .También se consideró los factores motivacionales, estos tienen que ver con el cargo que ocupa la persona y las asignaciones y obligaciones que debe cumplir, que producen en la satisfacción en la persona y conlleva a una mayor productividad; en estos se involucran los sentimientos, crecimiento y autorrealización del individuo (Chiavenato, 2011).

Cabe mencionar como hallazgo importante es que se debe mejorar la incidencia de la gestión del personal, porque existe características en los docentes que no se sienten motivados frente a sus necesidades de reconocimiento, incentivos y aspiraciones dentro de las instituciones educativas, cabe decir que el estar motivado, no solo es una tarea individual, también, se debe sumar las acciones de la institución educativa, así mismo la Ugel, bien sea por medio de estrategias grupales o individuales, la función de la atención del talento humano es en cierta medida satisfacer las necesidades de los empleados para que así estén motivados a dar el todo por sus actividades. Se sabe además que un docente motivado, enseña mejor. Así mismo indica Moreno (2019), el docente insatisfecho y desmotivado en su desempeño se verá afectado y no estará comprometido en cumplir las funciones que se le asigne, y muchos menos en cumplir los objetivos que tenga establecido la entidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe incidencia entre la gestión del personal en la motivación docente en las instituciones educativas, Lima metropolitana, 2022. Según la regresión logística ordinal, se consideró uno de sus modelos, los resultados obtenidos según Nagelkerke, donde se corrobora la incidencia entre las variables.
2. Según la regresión logística ordinal utilizada, de sus modelos se consideró los resultados en el Pseudo R Cuadrado, obtenidos por Nagelkerke, donde se observó que existe incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos de motivación docente en las instituciones educativas, Lima metropolitana, 2022.
3. Según la regresión logística ordinal utilizada, de sus modelos se consideró los resultados en el Pseudo R Cuadrado, obtenidos según Nagelkerke, que existe incidencia de la gestión del personal en los factores motivacionales en los docentes en las instituciones educativas, Lima metropolitana, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Analizando el grado de estimación dentro de las organizaciones y observando el grado de incidencia entre las variables, se recomienda a la plana jerárquica de las instituciones educativa de la Ugel 01 evaluar periódicamente su gestión del personal y no desestimar cómo incide su desenvolvimiento en la motivación a los docentes
2. Se recomienda a los directivos considerar acciones de constante evaluación y monitoreo, de mejora en los compromisos con los docentes entre ambas partes, además ajustar las normas institucionales que permita conocer la misión y visión de una manera holística, adaptando las condiciones de un buen entorno laboral, para que se exista mayor incidencia en la gestión del personal, se observa condiciones que se deben tomar encuentra y se recomienda a los directivos tomar acciones que permita favorecer los factores higiénicos y motivacionales, considerando los intereses, las necesidades de los docentes así como también examinar la interacción entre los estamentos, eligiendo las coordinaciones según las necesidades y perfiles de área dentro de la institución, como también desarrollar un plan de capacitación permanente a los docentes, de esta manera aliviar los problemas que se estén generando en el campo pedagógico y así mejorar los aspectos operacionales de la gestión.
3. Se recomienda a los directivos, considerar las necesidades de los docentes e incentivar acciones que generen expectativas, reconocimiento, así también una mesa de diálogo y compromisos laborales con los representantes de los sindicatos de docentes, con el fin de generar cooperación, buenas relaciones humanas y sobre todo un buen clima laboral, impulsando al personal a ser mejor y dirigir sus esfuerzos al logro de metas organizacionales.

REFERENCIAS

- Alderete, A. M. (2006). Fundamentals of logistic regression analysis in psychological research. *Evaluate Magazine*, 6(1), 52-67. <file:///D:/INVESTIGACI%C3%93N/antecedentes/revistas,+Journal+manager,+534-1765-1-CE.pdf>
- Almeida, L., Moreira, M., Caldeira, S., Soares, S., Hattum, N., y Visser, G. (2021). La Motivação dos Professores para o Ensino na Educação Superior: Validação Portuguesa de um Questionário. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31, e3104, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3104>
- Alturo Morales, N. (2016). Proposal for educational management to strengthen the ICT skills of the teachers of the Andes de Fontibón School. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9759/MODELO%20DE%20GESTI%C3%93N%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>
- Amaral, B. (2017). A influência da Gestão Escolar na motivação dos professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo-Brasil. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 21(1), 409-431. <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/10024>
- Amaya García, C.E. (2021). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72503/Amaya_GCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amos, L. y Loko, G. (2015). Assessment of Teacher Motivation Approaches in the Less Developed Countries. *Journal of Education and Practice*, 6(22), 10-18. 2015. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1079453.pdf>
- Andreucci-Annunziata, P.M., y Eisendecker Melgarejo, E.L. (2020). The autonomy of the teacher in training: an analysis from the relational perspective in the context of pedagogical supervision. *Educational Perspective. teacher training*, 59(3), 4-23. <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v59n3/0718-9729-perseduc-59-03-4.pdf>
- Apaza Quispe, E.A. (2020). Percepción de la formación, motivación y satisfacción de los docentes que realizan buenas prácticas en educación básica del Perú. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15394/Apaza_a_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F.G. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme, (6a ed). https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv
- Armijos Mayon, F.B., Bermúdez Burgos, A.A., y Mora Sánchez, N.V. (2019). Management of Human Resources administration. *University and Society Magazine*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Aunga, A. y Masare. O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of*

- Educational Policy Research and Review, 4(4), 42-52.
<https://doi.org/10.15739/IJEPRR.17.006>
- Balestrini Acuña, M. (2002). Como se elabora un proyecto de investigación. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. (6a ed).
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana,14(1), 22-28. file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYLaSatisfaccionLaboralDeLos-7409391.pdf
- Berkovich, I. y Eyal, O. (2017). Emotional reframing as a mediator of the relationships between transformational school leadership and teachers' motivation and commitment. Journal of Educational Administration, 55(5),450-468. <https://doi.org/10.1108/JEA-07-2016-0072>
- Bermudez Tacunga, R. (2016). Motivation within the administrative management of small businesses. Quipukamayoc, 25(47), 37-44. https://www.researchgate.net/publication/319659467_LA_MOTIVACION_DE_NTRO_DE_LA_GESTION_ADMINISTRATIVA_DE_LAS_PEQUENAS_EMPRESAS
- Camargo-Mayorga, D. A. (2016). Motivation for teaching: a case study of two public accounting programs in Bogotá. Accounting Notebooks,17 (44), 421-448.
- Cardenas Suarez, M. D. (2020). Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco–2019.
- Castellanos Noda, A.V., y Almuiñas Rivero, J.L. (2021). The management of academic staff in universities: fundamentals, main characteristics and future challenges. Saint Gregory Magazine, (47). <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/a%20%20%20rticle/view/1744>
- Castro Mori, K.O, y Delgado Bardales, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Centro de investigación en matemática, A.C. CIMAT (2020) <https://es.calameo.com/cimatags/read/0065934024a5f2acc30cd>
- Cepeda Cepeda, S, C., Salguero Angarita, O, I., Sánchez Gutiérrez, Y, E. (2015). Recognition: tool that reinforces the performance of Tnm Limited workers. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Chaparro, L. (2015). 5 Habilidades para los Gerentes de Recursos Humanos. Revista Recursos Humanos. <https://revistarecursoshumanos.com/2015/03/27/5-habilidades-para-los-gerentes-de-recursos-humanos/>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. (9a ed).
https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Dirección de Políticas y Programas de CTI.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20P%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia tecnológica*, 60.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Cuentas Martel, S.C. (2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university*. *Educación*, 27(53), 57-72. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal*. Fundación OSDE.
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Dessler, G., y Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* Pearson Educación. (5a ed).
<https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Díaz Duarte, D. (2005). *Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna*. *ACIMED*, 13(3), 1.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010&lng=es&tlng=es.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuller, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. Mc Graw Hill. (3a ed).
https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Ersozlu, A., & Saklan, E. (2016). *Instructional leadership in higher education: How does it work?* *British Journal of Education*, 4(5), 1-15. <https://research-repository.uwa.edu.au/en/publications/instructional-leadership-in-higher-education-how-does-it-work>
- Espinosa Luna, C. (2016). *How are organizational decisions made? A classic review*. *Sociological*, 31(87), 43-78.
<https://www.redalyc.org/pdf/3050/305043762002.pdf>
- Fernández Campos, W. A. (2020). *Gestión de talento humano en competencias técnicas del sistema en seguridad y salud en el trabajo Hospital Rebagliati*, Jesús María, 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63897/Fern%C3%A1ndez_CWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Frances, N., Denis, S., y Vincent, O. (2015). The interplay of school welfare provision and teacher performance: The case of Ugandan secondary schools. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 3 (1), 6-13. <https://journalissues.org/wp-content/uploads/sites/7/2016/12/Naluwemba-et-al.pdf>
- Freire, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>
- Galeano Ocalio, C. V. (2019). *La gestión del talento humano y la calidad de servicios al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco-Período 2019*. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1959>
- García, F., Juárez, S., y Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Cuban Journal of Higher Education*, 2, 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación. (5a ed). <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- Hancoo Gómez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., y Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. (4a ed). https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. (6a ed). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n44/v17n44a04.pdf>
https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=gestion+de+talento+humano+y+su+influencia+explicativa&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Ediciones Quirón, (4a ed). http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf
- Jiyong H. y Hongbiao Y. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3:1, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Kusni, I., Dwi., A. y Shujahat, A. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*; 20(1), 1-16. <https://www.abacademies.org/articles/Improving-teacher-motivation-and->

- performance-through-communication-work-discipline-leadership-and-work-compensation-1939-6104-20-1-673.pdf
- Lastra Lastra, J.M. (2013) What is a union for? Mexican bulletin of comparative law,46(138), 1207-1212.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300016
- Lima, C., y Barreto, L. (2016). Políticas e práticas de gestão de pessoas: Um estudo em meios de hospedagem muito confortáveis no Rio Grande do Norte. Revista Hospitalidade, 13(1), 143-161.
<https://www.revhosp.org/hospitalidade/article/view/597/696>
- Macías García, E.K., y Vanga Arvelo, M.G. (2020). Organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. Venezuelan Magazine of Management. 26(94), 548-567.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Malhotra, N.K. (2004). Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. Pearson Educación, (4a ed). <https://dokumen.tips/marketing/investigacion-de-mercados-4ta-edicion-nnaresh-k-malhotra.html?page=6>
- Maslow, A. (1987). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos. (2a ed). <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016.) Human Resources as a fundamental element for quality management and organizational competitiveness. Future vision,13(20), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Moreno, Y. (2019). Educational Management versus job satisfaction of the current teacher: an analytical look. Scientific Magazine, 4(12). 369-380.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.12.20.369-380>
- Muñoz Sanjinez, S. S. (2019). La Percepción de la Gestión de Personal y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tacna. Periodo 2017.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/777/Munoz-Sanjinez-Sarahi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, M. (2009). Motivation: theoretical perspectives and some considerations of its importance in the educational field. Education Magazine,33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nese, B. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. International Journal of Instruction, 11(4), 761-776.
<http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/bitstream/handle/20500.11787/2319/EJ1191724.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nilsson, K. (2017). The influence of work environmental and motivation factors on seniors' attitudes to an extended working life or to retire. A cross sectional study with employees 55-74 years of age. Open Journal of Social Sciences, 5(07), pp. 30. https://www.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf

- Noor, I., Sili, S., Joko, B., y Wijayanti, K. (2020). The management of subject teacher working group (stwg) of senior secondary school (SSS) for teachers' competence. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 7 (4), 112-124. <https://journalissues.org/ijeprr/wp-content/uploads/sites/7/2020/07/Noor-et-al.pdf>
- Ouma, G. (2018). Employee Motivation, An Organizational Performance Improvement Strategy (A Review on Influence of Employee Motivation on Organizational Performance). *Mini review*, 1(5), 120-125. <https://juniperpublishers.com/jojs/pdf/JOJS.MS.ID.555575.pdf>
- Paredes Puelles, R. (2022). Gestión escolar para el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas del distrito de Ocongate–Quispicanchi, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82216/Paredes_PR-SD.pdf?sequence=1
- Peña.C. (2017). Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Scientific Magazine*.3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pertuz A. (2013). Study of the types of organizational structure of the Venezuelan university institutes. *Electronic Journal of Educational Research*.15(3), 53-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1607-40412013000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Pesántez E. (2017). "El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador". [Tesis]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323352126.pdf>
- Pires, M. y Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Journal of Business Management*, 58(4), 380-392. <https://bit.ly/2V2Dey4>
- Prising, J. (2018). Resolviendo la escasez de talento. Encuesta de escasez de talento. <https://bit.ly/3gxdnoB>
- Quiñonez Enríquez, E.B. (2018). "Correlation between satisfaction of labor benefits and organizational identification in a company in Guatemala City." <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>
- Quirós Tomás, F.J. (2015). "Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial". <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/38448/Ejemplar%20completo%20TESIS%20DOCTORAL%20F%20J%20Quiros%20Tomas%20Analisis%20de%20las%20tendencias%20en%20Gesti%C3%B3n%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20desde%20una~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rampazzo García, V., y Sanseviero Mosquera, R. (2002). Análisis comparativo de políticas, procesos y resultados en materia de higiene y seguridad industrial entre empresas de gases. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9862.pdf>
- Rasheed, M., Humayon, A., Awan, U. y Ahmed, A. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational

- institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-04-2014-0057/full/html>
- Rojas, M., y Romero, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 416-535.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230779992019000200020&script=sci_arttext
- Rojas, O., Martínez, M., y Riffo, R. (2020). Gestão diretiva e estresse laboral do profissional docente: um olhar a partir da pandemia COVID-19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*. 24(3), 1226-1241.
<https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/14360>
- Rojas, R. (2019). Evaluación del desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2018.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5677/rojas_ar_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romao Bomfim, P. C. (2018). Atributos da motivação necessários ao docente da educação profissional contemporânea. *Revista Multidebates*, 2(1), 245-260.
<https://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/80>
- Romo Morales, G. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior. *Pensamiento y gestión*. 36. 267-290.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf>
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. Una introducción teórica-práctica. Editorial Panapo.
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sakaja, Y., Kipkoeh, R. y Nelima E. (2017). Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*. 5(8).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41958/Vilchez_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar Ore, D. (2022). Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar_OD-SD.pdf?sequence=1
- Sanhueza Burgos, H., Salazar Concha, C., Olivares Ramírez, A., y Wagemann Hernández, R. (2016). Labor Relations: Unions and Actors in the Los Ríos Region, Chile. *Journal of social sciences*.23(3). 51-66.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28049146005.pdf>
- Santos, M. (2019). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú-2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1),

- 202-223. file:///D:/INVESTIGACION/antecedentes/1494-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5767-1-10-20220120.pdf
- Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., y Precht Gandarillas, A. (2015). School motivation: Keys for the motivational training of future teachers. *Pedagogical studies* (Valdivia),41(1), 351-361. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052015000100021
- Ventura de Esquén, A.M. (2020). *Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales*, 2020 Editorial Digital CEIT, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vidal Martínez, F.V., García, J.N., y Pacheco, D.I. (2010). La motivación en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD. Revista de Psicología*, (3), 937-942. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. John Wiley S – Sons. <https://vdocuments.net/vroom-work-and-motivation.html>
- Woolfolk. A. (2010). *Psicología educativa*. Pearson Educación. (11a ed). <https://ia802209.us.archive.org/32/items/PsicologiaEducativaWoolfolk/Psicologia%20Educativa%20Woolfolk.pdf>
- Yong, P. C. (2017). *The Role of Talent Management in Employee Retention* (Doctoral dissertation, UTAR). [http://eprints.utar.edu.my/2488/1/Thesis_Final_Copy_\(1\).pdf](http://eprints.utar.edu.my/2488/1/Thesis_Final_Copy_(1).pdf)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “Gestión del personal en la motivación docente de Instituciones Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, 2022”

Título: “Gestión del personal en la motivación docente de Instituciones Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, 2022”								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: GESTIÓN DEL PERSONAL					
¿Cómo incide la gestión de personal en la motivación docente en instituciones educativas públicas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.	Existe incidencia de la gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			D1. Gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Compromisos bilaterales Decisiones organizacionales 	1,2 3,4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto	44-60
			D2: Aspectos operativos	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizativa Formación del personal 	5,6,7 8,9,10	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Medio	28-43
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: MOTIVACION DOCENTE					
¿Cómo incide la gestión del personal en los factores higiénicos de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la incidencia de la gestión del personal en los factores higiénicos de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.	La gestión del personal incide en los factores higiénicos de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 01 de Lima Metropolitana, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			D3. Relaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> Sindicatos 	11,12	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo	12-27
			D1. Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios laborales Ambiente e higiene laboral Relaciones interpersonales 	13,14 15,16 17,18	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto	44-60
D2. Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Autonomía Toma de decisiones 	19,20 21,22 23,24		(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Medio Bajo	28-43 12-27		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:			
Método: hipotético - deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Nivel: Descriptivo explicativo Diseño: no experimental		Población: 145 docentes Muestra: 145 docente (censal)	VARIABLE: Gestión del personal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Camara Saravia Livia Julia Lugar: Lima VARIABLE: Motivación docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Camara Saravia Livia Julia Lugar: Lima		Descriptiva: Se utilizó para analizar los datos de la investigación adquiridos cuantitativamente, se representaron a través de frecuencia y de porcentajes, en tablas y figuras, informa del proceder de las variables. Inferencial: Se utilizó el test de regresión lineal ordinal simple para probar las hipótesis y conocer el grado de incidencia entre las variables			

Anexo 02: Matriz de operacional de variables

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

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE PERSONAL	Es el “medio para alcanzar la eficiencia y eficacia de las organizaciones mediante las personas, lo que permite condiciones favorables para que estas últimas logren sus objetivos individuales” (Chiavenato, 2011, p. 96).	Está compuesta por 3 dimensiones: gestión estratégica, aspectos operativos y relaciones sindicales.	D1. Gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos bilaterales • Decisiones organizacionales 	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Aspectos operativos	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Formación del personal 	
			D3. Relaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos 	
VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACIÓN DOCENTE	“Es un constructo multifacético que involucra el deseo de enseñar y el propio estilo interpersonal hacia los estudiantes mientras lo hace. La motivación para enseñar se manifiesta en términos de entusiasmo y satisfacción en su labor” (Gagné y Deci. 2014, como citó Apaza, 2020, p. 46).	Está compuesta por 2 dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales	D1. Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios laborales • Ambiente e higiene laboral • Relaciones interpersonales 	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2. Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Autonomía • Toma de decisiones 	

Anexo 03: Certificados de Validez de contenido de Instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	Considera que los compromisos asumidos entre la gestión del personal de la institución educativa y los docentes son bilaterales.	✓		✓		✓		
2	Se realiza la construcción de los compromisos entre la gestión del personal de la institución y los docentes	✓		✓		✓		
3	El docente participa en las decisiones organizacionales de la institución	✓		✓		✓		
4	Considera adecuada las decisiones organizacionales de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ASPECTOS OPERATIVOS								
5	Se presenta la estructura organizacional de la institución a los docentes	✓		✓		✓		
6	Considera adecuada la estructura organizacional de la institución	✓		✓		✓		
7	Es necesario realizar ajustes de la estructura en la institución	✓		✓		✓		
8	En la institución se realizan talleres de capacitación a docentes	✓		✓		✓		
9	En la institución se realizan jornadas pedagógicas para la aplicación curricular de la Educación Básica Regular	✓		✓		✓		
10	Se realizan jornadas de divulgaciones de experiencias educativas a los docentes de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN RELACIONES SINDICALES								
11	Existe cooperación entre la institución y el sindicato	✓		✓		✓		
12	Considera adecuada la intervención del sindicato en la organización de la institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022



 Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CLASIFICACIÓN
 CÓDIGO RENOVACIÓN PERIÓDICA

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS							
1	La institución monitorea el desempeño laboral y promueve los incentivos laborales	✓		✓		✓		
2	Los incentivos a los docentes por su desempeño laboral son motivadores	✓		✓		✓		
3	Se expone al docente a algún riesgo físico durante la permanencia en la institución	✓		✓		✓		
4	Se expone al docente a alguna infección o enfermedad durante la permanencia en la institución	✓		✓		✓		
5	Se consideran estrechas las relaciones interpersonales entre los docentes y personal directivo	✓		✓		✓		
6	Considera adecuadas las relaciones interpersonales entre los docentes en la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES							
7	Se reconoce al docente por el desempeño evidenciado en la praxis educativa	✓		✓		✓		
8	Se hace público y se difunde las acciones más destacadas de los docentes	✓		✓		✓		
9	Manifiesta el docente autonomía en la praxis educativa	✓		✓		✓		
10	Se evidencia libertad de pensamiento y de opinión en el ambiente laboral	✓		✓		✓		
11	Se permite a los docentes libertad de acciones educativas en su praxis laboral.	✓		✓		✓		
12	Los docentes asumen acciones eficientes en la toma de decisiones ante situaciones presentes dentro de la praxis educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Los Olivos, 21 de mayo del 2022


 ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA
 DOCENTE EN ADMINISTRACIÓN
 C.I.A.U. - PERÚ
 CÓDIGO RENACITE: PE101892

 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	Considera que los compromisos asumidos entre la gestión del personal de la institución educativa y los docentes son bilaterales.	X		X		X		
2	Se realiza la construcción de los compromisos entre la gestión del personal de la institución y los docentes	X		X		X		
3	El docente participa en las decisiones organizacionales de la institución	X		X		X		
4	Considera adecuada las decisiones organizacionales de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN ASPECTOS OPERATIVOS								
5	Se presenta la estructura organizacional de la institución a los docentes	X		X		X		
6	Considera adecuada la estructura organizacional de la institución	X		X		X		
7	Es necesario realizar ajustes de la estructura en la institución	X		X		X		
8	En la institución se realizan talleres de capacitación a docentes	X		X		X		
9	En la institución se realizan jornadas pedagógicas para la aplicación curricular de la Educación Básica Regular	X		X		X		
10	Se realizan jornadas de divulgaciones de experiencias educativas a los docentes de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN RELACIONES SINDICALES								
11	Existe cooperación entre la institución y el sindicato	X		X		X		
12	Considera adecuada la intervención del sindicato en la organización de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. MARLON GERARDO CONDE GARAY** DNI: 41204289

Especialidad del validador: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

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

21 de mayo del 2022



MAGISTER MARLON GERARDO CONDE GARAY

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS							
1	La institución monitorea el desempeño laboral y promueve los incentivos laborales	X		X		X		
2	Los incentivos a los docentes por su desempeño laboral son motivadores	X		X		X		
3	Se expone al docente a algún riesgo físico durante la permanencia en la institución	X		X		X		
4	Se expone al docente a alguna infección o enfermedad durante la permanencia en la institución	X		X		X		
5	Se consideran estrechas las relaciones interpersonales entre los docentes y personal directivo	X		X		X		
6	Considera adecuadas las relaciones interpersonales entre los docentes en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES	Si	No	Si	No	Si		
7	Se reconoce al docente por el desempeño evidenciado en la praxis educativa	X		X		X		
8	Se hace público y se difunde las acciones más destacadas de los docentes	X		X		X		
9	Manifiesta el docente autonomía en la praxis educativa	X		X		X		
10	Se evidencia libertad de pensamiento y de opinión en el ambiente laboral	X		X		X		
11	Se permite a los docentes libertad de acciones educativas en su praxis laboral.	X		X		X		
12	Los docentes asumen acciones eficientes en la toma de decisiones ante situaciones presentes dentro de la praxis educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. MARLON GERARDO CONDE GARAY** **DNI: 41204289**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

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

21 de mayo del 2022



MAGISTER MARLON GERARDO CONDE GARAY

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA								
1	Considera que los compromisos asumidos entre la gestión del personal de la institución educativa y los docentes son bilaterales.	X		X		X		
2	Se realiza la construcción de los compromisos entre la gestión del personal de la institución y los docentes	X		X		X		
3	El docente participa en las decisiones organizacionales de la institución	X		X		X		
4	Considera adecuada las decisiones organizacionales de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN ASPECTOS OPERATIVOS								
5	Se presenta la estructura organizacional de la institución a los docentes	X		X		X		
6	Considera adecuada la estructura organizacional de la institución	X		X		X		
7	Es necesario realizar ajustes de la estructura en la institución	X		X		X		
8	En la institución se realizan talleres de capacitación a docentes	X		X		X		
9	En la institución se realizan jornadas pedagógicas para la aplicación curricular de la Educación Básica Regular	X		X		X		
10	Se realizan jornadas de divulgaciones de experiencias educativas a los docentes de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN RELACIONES SINDICALES								
11	Existe cooperación entre la institución y el sindicato	X		X		X		
12	Considera adecuada la intervención del sindicato en la organización de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo **DNI: 07956182**

Especialidad del validador: Dr. en Administración

04 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS							
1	La institución monitorea el desempeño laboral y promueve los incentivos laborales	X		X		X		
2	Los incentivos a los docentes por su desempeño laboral son motivadores	X		X		X		
3	Se expone al docente a algún riesgo físico durante la permanencia en la institución	X		X		X		
4	Se expone al docente a alguna infección o enfermedad durante la permanencia en la institución	X		X		X		
5	Se consideran estrechas las relaciones interpersonales entre los docentes y personal directivo	X		X		X		
6	Considera adecuadas las relaciones interpersonales entre los docentes en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES							
7	Se reconoce al docente por el desempeño evidenciado en la praxis educativa	X		X		X		
8	Se hace público y se difunde las acciones más destacadas de los docentes	X		X		X		
9	Manifiesta el docente autonomía en la praxis educativa	X		X		X		
10	Se evidencia libertad de pensamiento y de opinión en el ambiente laboral	X		X		X		
11	Se permite a los docentes libertad de acciones educativas en su praxis laboral.	X		X		X		
12	Los docentes asumen acciones eficientes en la toma de decisiones ante situaciones presentes dentro de la praxis educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dr. Farfán Flores Moisés Oswaldo** **DNI: 07956182**
Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

04 de junio del 2022



Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 05: Instrumentos: Cuestionarios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recoger su opinión sobre la Gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es reservada. Quedaré muy agradecida por su colaboración.

Valoración: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: siempre

VARIABLE: GESTIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1	Considera que los compromisos asumidos entre la gestión del personal de la institución educativa y los docentes son bilaterales.					
2	Se realiza la construcción de los compromisos entre la gestión del personal de la institución y los docentes					
3	El docente participa en las decisiones organizacionales de la institución					
4	Considera adecuada las decisiones organizacionales de la institución					
	ASPECTOS OPERATIVO					
5	Se presenta la estructura organizacional de la institución a los docentes					
6	Considera adecuada la estructura organizacional de la institución					
7	Es necesario realizar ajustes de la estructura en la institución					
8	En la institución se realizan talleres de capacitación a docentes					
9	En la institución se realizan jornadas pedagógicas para la aplicación curricular de la Educación Básica Regular					
10	Se realizan jornadas de divulgaciones de experiencias educativas a los docentes de la institución					
	RELACIONES SINDICALES					
11	Existe cooperación entre la institución y el sindicato					
12	Considera adecuada la intervención del sindicato en la organización de la institución					



CUESTIONARIO

Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recoger su opinión sobre la Gestión del personal en la motivación docente en las Instituciones Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es reservada. Quedaré muy agradecida por su colaboración.

Valoración: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: siempre

VARIABLE: MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	FACTORES HIGIÉNICOS					
1	La institución monitorea el desempeño laboral y promueve los incentivos laborales					
2	Los incentivos a los docentes por su desempeño laboral son motivadores					
3	Se expone al docente a algún riesgo físico durante la permanencia en la institución					
4	Se expone al docente a alguna infección o enfermedad durante la permanencia en la institución					
5	Se consideran estrechas las relaciones interpersonales entre los docentes y personal directivo					
6	Considera adecuadas las relaciones interpersonales entre los docentes en la institución					
	FACTORES MOTIVACIONALES					
7	Se reconoce al docente por el desempeño evidenciado en la praxis educativa					
8	Se hace público y se difunde las acciones más destacadas de los docentes					
9	Manifiesta el docente autonomía en la praxis educativa					
10	Se evidencia libertad de pensamiento y de opinión en el ambiente laboral					
11	Se permite a los docentes libertad de acciones educativas en su praxis laboral.					
12	Los docentes asumen acciones eficientes en la toma de decisiones ante situaciones presentes dentro de la praxis educativa					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del personal en la motivación docente de Instituciones Educativas de la UGEL 01, Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es CAMARA SARAVIA LIVIA JULIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA DNI: 07586867 ORCID: 0000-0002-3919-0185	Firmado electrónicamente por: RVILLANUEVAF el 02-08-2022 17:22:08

Código documento Trilce: TRI - 0385472