



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y motivación docente en una Institución Educativa
Estatal de San Juan de Lurigancho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Gomez Garcia, Clariza Deza (orcid.org/0000-0001-7740-9232)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Joselyn y Angielo, mis hijos, a Enrique mi esposo, a Alicia, mi nuera por ser ellos el motor de energía para culminar con éxito esta anhelada maestría.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme fortaleza y perseverancia; a mi familia, amigas y colegas por los consejos, motivación, aportes y facilidades brindadas en el proceso de este gran desafío.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión directiva	18
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación docente	19
Tabla 3 Población de Estudio	19
Tabla 4 Prueba de normalidad de la variable gestión directiva y sus dimensiones relacionadas a la variable motivación docente	22
Tabla 5 Tipo de correlación según Hernández Sampieri & Fernández Collado	22
Tabla 6 Descripción de la tabla gestión directiva y motivación docente	23
Tabla 7 Descripción de la tabla gestión directiva y motivación intrínseca	24
Tabla 8 Descripción tabla de gestión directiva y motivación extrínseca	25
Tabla 9 Descripción de la tabla de gestión directiva y motivación trascendental	26
Tabla 10 Relación entre las variables gestión educativa y motivación docente	27
Tabla 11 Relación entre las dimensiones gestión directiva y motivación intrínseca.	28
Tabla 12 Relación entre Gestión directiva y la dimensión motivación extrínseca	29
Tabla 13 Relación entre las variables gestión directiva y la dimensión motivación trascendental.	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de investigación	17

Resumen

El actual trabajo de indagación ha asumido como objetivo general Determinar la relación entre la gestión directiva y motivación docente de una Institución Educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022. Esta indagación ha podido desempeñar su propósito por lo que se empleó una serie de métodos.

La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población quedó registrada por 50 educadores de un centro educativo de San Juan de Lurigancho. Por lo que, de ella, se extrajo una muestra de tipo censal. Se ha manejado la técnica de la encuesta, siendo el instrumento dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Así mismo el grado de confiabilidad de los instrumentos fueron medidos a través de la prueba alfa de Cronbach.

Los efectos de los resultados permitieron determinar que existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación docente. Además, el índice de correlación $Rho = ,541$ indicando una correlación positiva de nivel alto considerable entre las variables. Siendo el p-valor ,000. Posteriormente se determinó la relación entre la gestión directiva con la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental indicando que existe relación entre ellas.

Palabras clave: Gestión directiva, motivación docente, intrínseca, extrínseca y trascendental.

Abstract

The current investigation work has assumed as a general objective to determine the relationship between the management and teacher motivation of a state Educational Institution of San Juan de Lurigancho, 2022. This investigation has been able to fulfill its purpose for which a series of methods was used.

The research was applied type, quantitative approach, non-experimental design. The population was registered by 50 educators from an educational center in San Juan de Lurigancho. Therefore, from it, a census-type sample was extracted. The survey technique has been used, the instrument being two questionnaires validated by expert judgment. Likewise, the degree of reliability of the instruments was measured through the Cronbach's alpha test.

The effects of the results allowed us to determine that there is a significant relationship between directive management and teacher motivation. In addition, the correlation index $Rho = .541$ indicating a considerable high-level positive correlation between the variables. Being the p-value ,000. Subsequently, the relationship between managerial management with intrinsic, extrinsic and transcendental motivation was determined, indicating that there is a relationship between them.

Keywords: Directive management, teacher motivation, intrinsic, extrinsic and transcendental.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente quienes administran las organizaciones educativas estatales, buscan desarrollar una gestión eficiente para conseguir una instrucción de calidad, sin embargo, se observó una debilidad relacionada con la escasa motivación en algunos docentes. Teniendo en cuenta que ellos son el eje que mueve la educación, es necesario conocer cuáles son los factores que los motivan a trabajar eficientemente y cómo está relacionado con la gestión directiva. Según la UNESCO (Bank/Unesco/Unicef, 2021) es necesario que los centros educativos no solamente se responsabilicen en la matrícula y logro del aprendizaje, sino del proceso, el bienestar, la inclusión, equidad y diversidad, todo enfocado a lograr una educación con enseñanza de calidad y eso, solo se puede lograr con docentes motivados.

Además, El liderazgo pedagógico de los docentes está considerado como el agente principal que influye más en el desempeño escolar, pero el liderazgo pedagógico del director es el que influye para que en el establecimiento se genere un ambiente adecuado para el desempeño docente.

La (UNICEF, 2021) informa que la mitad de los países de recursos económicos bajos se encuentran en un nivel límite y al menos el 85% de sus estudiantes no van a lograr conseguir las competencias oportunas, porque se atravesó un largo periodo de aislamiento por el motivo del COVID-19 y que podría ser la causa de la interrupción del progreso de las habilidades y capacidades, fundamentalmente entre los que ya estaban rezagados por otros motivos, ante esta situación, es primordial que los directivos tomen decisiones que les permita reflexionar para planificar y organizar las técnicas a realizar en los aprendizajes y principalmente impulsar y motivar a su equipo docente quienes son los que deben lograr el progreso en los educandos.

La Ley 28044 y la Ley 29062 de Carrera Pública Magisterial mencionan que la autoridad del centro educativo es el representante legal. Por lo tanto, se encuentra comprometido con la gestión educativa, pedagógica y administrativa, teniendo que facilitar un ambiente óptimo para el apropiado ejercicio profesional de los trabajadores

de la educación, con el fin de que los estudiantes alcancen las capacidades primordiales como lo menciona la (Bank/Unesco/Unicef, 2021) es por eso necesario identificar las debilidades que causan la falta de motivación en los docentes.

En los últimos decenios en el Perú, cambiaron de manera radical el manejo en la gestión formativa; sobre todo en su forma. El Ministerio de Educación (MINEDU) (Ministerio de Educación, 2014) Determina que el segundo elemento que influye en los enfoques de resultados en la búsqueda del logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes, después de la labor docente, son los directivos, líderes pedagógicos en la transformación de la escuela y es innegable que tienen un alto nivel de influencia sobre los aprendizajes que se imparte a los estudiantes. La escuela es el eje principal del sistema educativo nacional (Ministerio de Educación del Perú, 2003) Las instituciones educativas estatales necesitan cambios estructurales para que logren aprendizajes de calidad, por eso es fundamental el liderazgo pedagógico del equipo directivo aunado a docentes motivados que serán el engranaje idóneo para un funcionamiento adecuado. Frente a este entorno y en cumplimiento de las nuevas políticas en la educación pública se viene efectuando una serie de trabajos para promover un ambiente de trabajo que optimice el buen ejercicio de sus funciones, como lo muestra la Guía del Marco del Buen Desempeño Docente. Según lo manifestado por el MINEDU (Ministerio de Educación, 2014)

La motivación docente es un factor determinante porque permite alcanzar una enseñanza de eficacia, hoy en día se ha revalorado la vital importancia en el sistema educativo. La motivación definirá la calidad de enseñanza de cada docente, lo cual contribuirá al progreso escolar de los estudiantes. Hay muchos factores que influyen en la motivación docente, por eso es necesario que la misión del directivo y la motivación docente en el entorno laboral educativo fluyan a la par. Se considera la gestión directiva como una labor trascendental, que orienta hacia el logro de metas, construyendo zonas asertivas y de relación motivando así a todo el equipo docente. Para que una gestión directiva pueda lograr metas efectivas, se debe dar un cambio progresivo y positivo para promover que cada uno de los profesores sean líderes en potencia, que valoren la labor en equipo. Cada docente debe presentar una conducta

profesional idónea porque es imagen de la comunidad educativa, dentro y fuera de ella, siendo la ética el eje principal. (EDITORA PERU, 2019)

Por lo anteriormente mencionado, podemos percibir que en algunas instituciones estatales de San Juan de Lurigancho, pueda existir el problema de la influencia de la gestión directiva en la motivación docente, por lo que algunas metas y objetivos no se cumplen en el año escolar, probablemente por la falta de la motivación docente ya sea intrínseca, extrínseca o trascendental, es por eso que existen debilidades en cuanto a identificarse con la institución, a la participación voluntaria en actividades extracurriculares y a otorgar tiempo en contra horario, ya sea en reuniones, capacitaciones, talleres u otros tipos de actividades lo que conlleva al incumplimiento de los fines planeados en el Proyecto educativo nacional.

La institución educativa estatal que se ubica en el distrito de San Juan de Lurigancho, y objetivo de esta investigación, cuenta con una directora, subdirectora de secundaria, subdirectora de primaria, psicóloga, un encargado del aula de innovación pedagógica, docentes de los tres niveles, auxiliar en secundaria e inicial, y con personal de servicio. La gestión directiva está a cargo de la directora quién es la encargada de la administración educativa y pedagógica, las subdirectoras directamente en la parte pedagógica, es posible que haya docentes con poca motivación ya sea de nivel intrínseca por situaciones estresantes por la falta de comunicación asertiva, extrínseca por motivos externos, ya sea por la remuneración que no cubre las expectativas familiares o personales, o el sistema de ESSALUD deficiente que es una preocupación latente , más ahora en un contexto de rezagos de pandemia, y el enfrentarse también al reto de las evaluaciones de la carrera magisterial que algunos docentes consideran que no son transparentes y la inseguridad en el entorno laboral. La falta de motivación trascendental por la ausencia del compañerismo, principal virtud para el trabajo en equipo y sobre todo para lograr el compromiso de la enseñanza que se logra visualizar en el rendimiento escolar de los estudiantes.

Es ahí donde se observa la importancia de la relación entre la gestión directiva y la motivación de los docentes en los tres niveles: intrínseca, extrínseca y trascendental.

A partir del planteamiento del problema, se formula el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una Institución Educativa estatal de San Juan de Lurigancho, ¿2022? y como problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación extrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022? Y ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación trascendental en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?

Se evidencia desde lo teórico, al haber elaborado una investigación referente a investigaciones internacionales y nacionales con las referencias adecuadas, posibilitando un sólido marco teórico, para proponer la exploración de ambas variables de estudio, cabe señalar además que la actual investigación esgrimirá antecedentes para estudios futuros que tengan como tema la gestión directiva o la motivación docente, o ambos.

Con respecto a la justificación práctica, se quiere proporcionar el estado presente de las variables, mostrando elementos que prevalecen en los docentes, a través de las variables mencionadas. El personal motivado es muy importante, sobre todo en un entorno tan exigente como es el campo educativo, la indagación favorecerá a resolver la realidad problemática y así optimizar la motivación docente teniendo como punto de partida la colaboración de los educadores en los propósitos pedagógicos y organización de actividades. La justificación metodológica, considera métodos continuos, que permitan la construcción minuciosa de los materiales que sean precisos para el acopio de la indagación, con confianza y objetividad, que podrán servir para indagaciones futuras de una o ambas variables.

Se trazó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y motivación docente de una Institución Educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022; y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la gestión

directiva y motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.; Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación extrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022 y Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación trascendental docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

Para concluir se esbozó como hipótesis general: Existe relación entre la gestión directiva y motivación docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022; y como hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión directiva y motivación intrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022; Existe relación entre la gestión directiva y motivación extrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022; Existe relación entre la gestión directiva y motivación trascendental docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como referencia universal, se ha tomado en cuenta lo desarrollado por Hasibuan (2022) su objetivo es del efecto de la cultura organizacional es buscar si existe relación en base al estudio cuantitativo encontrándose que la influencia de la motivación y desempeño existe relación significativa.

Asimismo tenemos a Crispín, et al., (2022) en su indagación prioriza la gestión del educando desde la gestión del líder educativo, al observarse una buena administración podrá desempeñar con los objetivos trazados por el MINEDU. En su trabajo quiso demostrar su hubo dominio en las variables en estudio. El desarrollo de la investigación fue con una participación de educadores de Lima Este, los resultados fueron que existe una dependencia del 55.9% entre las variables estudiadas. Un 72% está relacionado a la gerencia en cuanto al liderazgo fue un 73 %. Concluye argumentando que mucho tiene que ver el liderazgo que se va relacionar con el desempeño para poder lograr grandes éxitos en la institución.

Y en el estudio elaborado por Ridwan et al., (2020) que tienen como meta investigar la dependencia entre la motivación percibida de los educadores y su comportamiento docente. La metodología fue la encuesta sobre la motivación del profesorado, aplicada en 315 docentes en 13 provincias de Indonesia. Con un esquema de observación validada. Los efectos del análisis estuvieron referidos a los niveles más elevados en gestión de la clase y claridad de la docencia.

También Sagredo & Castelló (2019), Identificaron la dependencia entre la gestión directiva con el aspecto de la motivación docente. La metodología empleada es de tipo básico y niveles de descripciones asociados a ellos. Estuvo compuesta por 40 participantes todos docentes de la comuna de Los Ángeles y de Concepción, Chile, se manejó el cuestionario. Así mismo los efectos descriptivos de la encuesta, se concluye que las gestiones directivas de estas instituciones son positivas o bien apreciadas por sus integrantes, es necesario que la comunidad educativa tenga una buena estimación en relación a la gerencia del liderazgo de los dirigentes y el clima

organizacional, en los aspectos motivación y compromiso, una relación positiva, importante y de alto nivel que conlleve al éxito en el proceso de gerencia educativa.

Igualmente, López et al., (2019) logra su objetivo al determinar la gestión de liderazgo influye en los maestros, La metodología utilizada es el paradigma cuantitativo e investigación evaluativa. Se utilizó un cuestionario coligado de la gestión directiva, presenta un alto grado de confiabilidad. Así mismo el resultado refiere que los profesores tienen relación importante para respaldar el clima organizacional y la convivencia favorable que gira sobre el plan pedagógico y sobre los logros de nociones básicas de los alumnos, con la referida posibilidad de propiciar relaciones de soporte para la propia institución educativa sobre los trabajos donde el líder y el equipo directivo. Una gran mayoría de profesores proponen que debe mejorar mucho la administración del equipo directivo en el manejo de la institución. Porque no solamente es importante que los directivos presenten innovadores planes de trabajo institucional, sino que la comunicación sea horizontal, con respeto, tolerancia a la trayectoria y expectativas de cada integrante de la institución educativa.

Tenemos también el aporte de Chávez-Morales et al., (2019), que esboza la relación de liderazgo y gestión con el rol del directivo como líder de la Institución, se tomó como muestra 8 directores y se llegó a la conclusión que para una buena relación el líder debe de estar bien capacitado para ejercer sus funciones.

Además, Araiza et al., (2018), tiene como objetivo comprobar la dependencia de la gestión educativa, a través de la evaluación basado en competencias en México, El trabajo de indagación se elaboró con metodología cuantitativa, con un estudio descriptivo, de análisis correlacional entre estándares. El instrumento de recojo de información de confiabilidad de 0,810. Utilizó la encuesta con puntos claves: autoevaluación de directivos y evaluación del personal docente y no docente a directivos. Los resultados revelan que el ejercicio directivo es aceptable, pero con algunas deficiencias, que pueden ser mejoradas con capacitaciones en competencias directivas y una simplificación administrativa. Los estándares con mejor resultado fueron el liderazgo positivo y la comunicación con los directivos fluye en una buena organización, compromiso en la enseñanza, y en relacionarse con la comunidad educativa. El resultado más bajo que recibieron los directivos fue en gestión de

recursos, por falta de equipamiento y remodelaciones en los mobiliarios institucionales, pero se resalta la empatía, la disposición y la responsabilidad de los educadores con la gestión directiva.

En lo nacional tenemos a Trejo (2022) en su indagación determinó la motivación extrínseca docente en la formación, su estudio fue cuantitativo con 164 participantes que conformó la muestra, había empleado como instrumento un cuestionario habiendo sido medido su confianza con el “Alfa de Cronbach” ,979. Se empleo el SPSS para procesar los datos. Se llego a la conclusión que existe relación de $r=0,626$ y una significancia de $p=0,000$ entre ambas variables de estudio.

Continuamos con Ramos (2021), planteó como finalidad formar la dependencia con la gestión directiva y compromiso de los educadores, se utilizó el nivel correlacional, participaron 120 profesores y por muestreo probabilístico simple se estableció con 92 profesores, utilizando para recoger la información de ambas variables la encuesta, validados con anterioridad por expertos. Llegaron a concluir la indagación que existe una relación demostrativa, efectiva y moderada.

Proseguimos con Gonzales (2021), indagó y manifestó que las organizaciones de cualquier rubro, necesita de colaboradores motivados laboralmente, pero eso no es puesto en practica por algunas organizaciones dejando a su suerte los aspectos relacionados con el enfoque motivacional que permita incorporar en momentos precisos la motivacion extrínseca en sus centros de trabajo. Para la publicación se aplico un tipo de indagacion cuantitativo con 45 participante donde aplicaron un cuestionario de motivacio extrínseca , donde se evidencio una significancia de (Sig.<0.05) con dicha satisfacción.

Un aporte importante es de Angeles (2021), que investigó el desempeño educativo de las instituciones formativas a través del impacto de gestión y motivación. Los estudios incluyeron enfoques cuantitativos, tipos de correlacional. La población encuestada estuvo compuesta por 78 profesores. Se manejó el cuestionario para gestión y motivación, con las validaciones del contenido por expertos y verificación de cada contenido por confiabilidad. Se concluyó que la misión directiva y motivación interfirieron significativamente por lo que el desempeño educativo de la organización

formativa en la que se desplegó el estudio. Esto es muy importante porque el liderazgo directivo y un buen ambiente de trabajo respaldan los requisitos para un desempeño educativo óptimo.

Además Miranda (2021), en su trabajo de investigación, estudia la hipótesis entre la relación, gestión y motivación. La población de estudio fueron 54 docentes. Utilizando las técnicas psicométricas y de fichaje. Se concluye que ambas variables de estudio se relacionan con la cultura organizacional y con la resolución de conflictos. Se localizó también la existencia de 55% de buena gestión directiva y solo un 5% de mala gestión directiva. El presente trabajo de investigación sugiere motivar destrezas y políticas para lograr que el clima organizacional en los docentes mejore, si existe una buena gestión directiva habrá una mejor productividad y aptitud organizacional.

Por otro lado, Ñaña & Huaranga (2020) en su artículo científico Management and teaching performance in the district of Calleria, busca determinar si existe dependencia entre ambas variables de estudio gestión y como fue el trabajo de los docentes en los centros educativos , para este estudio estuvo conformado por una muestra de 100, empleándose un cuestionario que va a medir ambas variables, su diseño es correlacional. El estudio demuestra que existe dependencia de ambas gestión y desempeño que son objeto de estudio en el distrito de Callería de la Provincia de Coronel en la región de Ucayali.

Asimismo Narvárez, (2018), se programó para mostrar la correlación entre el líder y saber que tan estimulado se encuentra el profesorado para un buen clima favorable. El enfoque metodológico fue transversal, la investigación descriptiva, aclaratorio y correlacionado. La participación fue de 43 educadores del centro educativo N° 3037 del año 2018. El método de Muestreo empleado Aleatorio Simple. Los resultados es que no hay evidencias estadísticas para aseverar que se consta de una dependencia estadísticamente demostrativa entre el Liderazgo de las autoridades y las relaciones interpersonales en el centro educativo, también se evidenció que, entre el liderazgo de autoridades y el nivel de flexibilidad que hay en la IE. Gran Amauta, existe una correspondencia significativa con una significancia de 0,00n y una correlación de Spearman de $r = 0,767$ y finalmente entre el liderazgo de autoridades y

el nivel de motivación en el centro educativo, existiendo una correlación estadísticamente demostrativa.

Con respecto a la variable gestión directiva, Manes, (2005) se define: “Se entiende por gestión directiva al conjunto de acciones llevadas a cabo para lograr un objetivo; abarca el momento desde que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planificado, el proceso de control y la evaluación”. Afirmándose, sobre la gestión que depende de las acciones que se tomen se puede lograr el desarrollo institucional. Por lo que, Filmus (1996), instituye la enunciación acerca de la misión que tiene el directivo, así como también el accionar del liderazgo académico de la institucional es decir: dirigir comprendiendo que un organismo educativo es un principio de identidad y de autonomía escolar, dando así la calidad a los servicios fundamentales, como parte de toma de decisiones de manera conjunta. Debemos destacar que una gestión directiva de calidad, con compromiso y respeto a la individualidad profesional hará que la organización educativa logre el ansiado éxito a nivel escolar.

Para, Lepeley (2001) precisa que la misión que tiene el directivo, es considerada como la integración de elementos, acuerdos y trabajos necesarias que permiten la creación, planificación, evaluando y mejorando la misión del establecimiento educativo. Es vital trazar un curso inequívoco de sucesión de actividades para completar un mandato de los ejecutivos en una asociación, ya que la posibilidad de tener una naturaleza superior de educadores y los resultados obtenidos como establecimientos dependerán de ello.” También comparte el MEN (2008), donde instituye el concepto de gestión directiva: se refiere de qué manera el establecimiento educativo es guiado. Este sector se concentra en el direccionamiento estratégico y administración institucional, cultural, clima escolar y relaciones en el entorno laboral. Logrando así el directivo y su equipo una gestión directiva organizada para un funcionamiento óptimo de la institución educativa.”

Tenemos a González et al., (2009) donde expresa que la Misión directiva es el cumulo de acciones encauzadas a conseguir las metas propuestas de las instituciones educativas mediante el trabajo con la participación de los miembros de la comunidad educativa, así de manera conjunta se debe lograr cumplir los objetivos del proyecto educativo institucional y alcanzar el progresivo desarrollo de cada institución. Por eso

es necesario que la gestión directiva sea eficiente, para lo cual debe de trabajar en equipo con los líderes docentes y en contacto directo con los estudiantes y no de manera aislada o de manera vertical, el trato debe ser horizontal a nivel profesional. Para González et al., (2009) la Gestión Directiva es una estrategia metodológica de gestión organizada que logra la participación de todos los integrantes de la organización con el propósito primordial de perfeccionar progresivamente en su eficiencia y funcionalidad”.

En cuanto a la teoría de la gestión directiva a lo largo del tiempo, se ha producido un cambio en cuanto a los supuestos y solicitudes de las capacidades que realiza el que dirige en estos elementos de asociación, ordenación, ejecución y control (Beltrán, 1995 en Ceballos, 2005) En cada una de las fases del tiempo el panorama de los administradores ha ido aclimatando cuestiones específicas que tenían que ver con perspectivas verificables, financieras, políticas y sociales para esa encrucijada de siempre. El creador presenta el trabajo y las obras practicadas por el supervisor mostrando lo que ocurría en la escena en la que se estimaba la información generalizada de años y cientos de años antes, al hilo del enciclopedismo, viendo al educador como un maestro de la iluminación inequívoca de la información lógica de ese tiempo y sin fisuras siendo los individuos divinamente seleccionados y los llamados a su transmisión. Estos transmisores de información eran así los supervisores que eran estimados no por su preparación, sino más bien por los cabellos plateados y largos tramos de implicación, es decir que cuantos más años en la educación y la reiteración escolástica, más era la perspicacia de estos educadores de instructores, sin embargo, eso estaba muy lejos del mundo real, ya que hoy en día implica la discusión y la conversación. Sin embargo, en ese momento, con la Transformación Moderna trajo una etapa gerencialista comparando con un sueño de mandato a los ejecutivos. ¿Dónde se enfocaba la estima? Esta visión se fija en el giro financiero y la eficiencia. ¿Qué se le pedía al administrador cuando aparecía el desarrollo de escuelas exitosas? Lo fundamental para la viabilidad de las escuelas era trabajar en la economía a través de los rubros escolares a la luz de la industrialización para pasar al posicionamiento de las mejores escuelas (Beltrán, 1995 citado en, Ceballos, 2005).

En la teoría de las relaciones humanas, se menciona que hace 100 años, las asociaciones eran administradas con los estándares de hipótesis general de los ejecutivos de Fayol, más tarde apareció la hipótesis de las relaciones humanas, como indica Chiavenato (2007), que hace referencia al acompañamiento sobre la hipótesis de las relaciones humanas. Esta hipótesis tuvo sus puntos de partida en los EE.UU. por Elton May y sus colegas, traídos al mundo como una reacción rápida siendo los efectos adquiridos de la práctica de Hawthorne (1927-1932), que comprendía algunas etapas donde los trabajadores fueron presentados a diversas circunstancias mentales y funcionales. Se parte de la necesidad, fundamentalmente de refinar y democratizar a los ejecutivos desde los orígenes duros y mecánicos de la hipótesis tradicional, esto se creó a causa de las nuevas ciencias que la atención sobre el individuo como la ciencia social y la investigación del cerebro. Además, este desarrollo fue traído al mundo a partir del rechazo y la desestimación de la hipótesis tradicional de los ejecutivos y plenamente la intención de cambiar la forma de negocio y moderno para hacer frente a uno que acentúa los ciclos del individuo humano. En el país mayoritario donde se inició esta hipótesis, los especialistas consideraron que la hipótesis tradicional de los ejecutivos era un método de doble juego en la comodidad de las empresas (p. 80).

En la teoría del proceso administrativa, la variable de la gestión directiva se sumerge en la hipótesis del ciclo normativo que sostiene que las actividades en las asociaciones deben seguir una interacción que asegure la satisfacción de los objetivos y recomienda que el trabajo se coordine a partir de los ciclos de acompañamiento de las cuatro P para cada una de las actividades aludidas a las relaciones del género humano y conectadas con el tiempo. En cuanto al orden López.I et al., (2018) consideran una idea amplia donde resumen unos términos que lo caracterizan y lo sustentan separado de los ejercicios de los jefes. La administración incorpora los ejercicios instructivos y las directivas vinculados al ámbito local, para fomentar ejercicios que orienten a las prácticas instructivas y se sumen al reconocimiento de las diferentes perspectivas institucionales.

La gestión de los directivos de las asociaciones educativas, se centran en ejecutar actividades que ayuden a enfrentar las carencias que tienen las fundaciones

educativas, utilizando activos materiales, humanos y monetarios, para cumplir con los objetivos y metas; es fundamental que los directivos educativos responsables del ordenamiento estén preparados para realizar una dirección significativa ante el respaldo educativo, que permita lograr la instrucción y aprendizaje de los alumnos del establecimiento para una escolarización de largo alcance, y esto se logrará con la administración educativa, aplicando la pertinencia y esfuerzo coordinado con todo su grupo. Asimismo, se debe considerar que quienes tienen el control tienen los componentes para tener la opción de ofrecer el ambiente ideal para que los integrantes puedan desempeñarse satisfactoriamente (Toledo et al., 2016)..

Competencias gerenciales: Según Araiza et al., (2014), agrupa capacidades administradoras en la inspiración de facultad: la capacidad que produce en los demás el desempeño de un trabajo arduo y consistente, a través de la conducción de racimos que puedan encadenar, solidificar y mover al grupo de trabajadores impulsándolos a esforzarse por consentir en plena independencia y determinación. La administración como la pericia fundamental en el manejo de la actividad de los grupos de trabajadores hacia un objetivo particular, motivándolos a la fortaleza mental de las actividades, así como a la expectativa de los resultados en las diversas situaciones potenciales (p.25).

Correspondencia exitosa: es la capacidad de escuchar más allá de las sutilezas, de figurar preguntas, de planear ideas y contemplaciones de manera poderosa; de enfocar a los demás y de captarlos, imaginando su perspectiva. Individuos los ejecutivos es el tablero que se esfuerza por ampliar la preparación y la instrucción, de otros, así como de uno mismo, a la luz de una impresión de los requisitos humanos e institucionales. Los ejecutivos para el Cambio y el Giro Autoritario de los acontecimientos: La pericia para controlar los cambios es lo que garantiza la capacidad de atracción de la asociación a largo plazo, para exponer las circunstancias conflictivas de modo que puedan abordarse con la mejor viabilidad concebible del establecimiento. (p.25).

En cuanto a motivación, generalmente nos referimos a la fuerza o energía que empuja a seguir con los propósitos trazados, que puede ser interna o externa. Presentamos diferentes enfoques conceptuales, uno de ellos es “La motivación no es un asunto individual, sino que engloba factores múltiples y difíciles de integrar con las

diversas teorías que hay sobre el tema. Sin embargo, casi todos coinciden en precisar que la motivación está vinculado con métodos comprometidos en la aceleración, orientación y permanencia de la conducta” (Beltrán, 1993). Asimismo, Puma, (2020) La motivación en la actualidad se refiere al proceso de animar y mantener conductas orientadas a lograr metas de los trabajadores. Y se infiere de los comportamientos de las personas: comunicación verbal y no verbal, que realizan diariamente con esfuerzo y dedicación.

Para Morris & Maisto (2005) “Un motivo es una necesidad específica que activa el ser y dirige la conducta hacia una meta, todo motivo responde a algún tipo de estímulo, cuando este estímulo induce un comportamiento dirigido a una meta, se manifiesta que la persona se ha motivado”. (p.329)

En cuanto a las dimensiones de la motivación, valorando la importancia y la sobre simplificación establecida en el propósito de exploración elaborado, se crearon dos tipos de estimulación, que son los más completamente evolucionados en términos generales. Aspecto externo La motivación extrínseca es la motivación que un colega necesita para asociarse en una organización que está fuera de ella. Así mismo, "las razones esenciales de la conducta se rastrean fuera y no dentro del individuo" (Reeve, 2010, p.22) es decir, insinúa fuentes falsas de realización que han sido socialmente personalizadas, como, palabras halagadoras y dinero en efectivo. dimensión intrínseca: Cuando los individuos realizan ejercicios para cumplir con los requisitos de la causalidad individual (seguridad en sí mismo), la viabilidad o el interés, entonces, en ese momento, llevan a cabo la inspiración inherente" (Reeve, 2010 p. 130) En otras palabras, que la motivación para realizar algún movimiento es traída al mundo desde el interior del individuo.

Por otro lado Lopez, (2012) la motivación se puede dar de manera intrínseca, donde cada individuo tiende a empujarse , movilizándose hacia su meta. Influye el yo. En cuanto a la motivación extrínseca, se ve cuando se hace el reconocimiento de los demás y sobre todo cuando existe una recompensa externa. En cambio en la motivación trascendental se encuentra unida a nuestros valores, obteniéndose cuando se realiza una determinada acción en favor de los demás.

Cuando definimos al docente se alude a las personas que participan de forma experta en la educación. Educar es una vocación cuyo objetivo fundamental es comunicar o transmitir la instrucción a los demás, puede muy bien ser discutido en una estructura general o sobre una región particular. En cuanto a la palabra calidad, término que alude al límite de un artículo o de una ayuda determinada para cumplir con las necesidades entendidas o inequívocas, como lo indica un límite, una satisfacción de los requisitos previos de valor.

En el concepto de Gestión directiva se involucran todos los ciclos y metodologías de autorización, organización, observación y evaluación que llevan a cabo los administradores dentro de los centros educativos para responder la exposición ideal de todo el personal de un centro educativo.(UNESCO , 2011). Y motivación: el proceso de pensamiento o la razón que provoca la presentación o la supervisión de una actividad. Una parte mental sitúa, mantiene y decide la manera de comportarse de un individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En la indagación se usó una orientación de tipo cuantitativo puesto que vamos a analizar, recoger información a través de preguntas presentadas de la indagación y comprobar las hipótesis planteadas, vamos a medir numéricamente a cada variable utilizando métodos matemáticos empleando el esquema estadístico para obtener resultados con precisión del comportamiento de la población de estudio. (Hernandez et al., 1997)

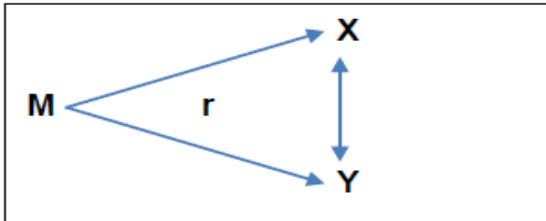
Además, según el nivel nuestra investigación será aplicada, porque se cimienta en las teorías básicas de las variables de investigación de esta manera aportaremos y produciremos nuevas ideas con respecto a las variables de estudio. (Rodríguez, 2006). Nos centraremos en las teorías presentadas por conocedores de cada una de las variables para desde allí poder hacer nuestro estudio que puedan adquirir nuevos conocimientos. Las investigaciones aplicadas buscan fortificar la investigación posterior e indican nuevas teorías sobre la práctica y alientan el desarrollo metodológico. (Barboza, 2008)

Según nuestra investigación fue del tipo descriptivo tomando en cuenta que se empleó para describir las variables de investigación, para despejar las diferentes interrogantes (Sandoval et al., 2011, p. 231). El análisis de datos y luego la síntesis proporcionaran la prueba de la hipótesis.

La delimitación fue correlacional, porque admite el análisis, estudio de la relación y nivel del objeto de estudio, conociendo el nivel de dominio o alejamiento de las mismas (Carrasco, 2009, p. 73). Porque se examinarán los resultados y la relación entre las variables (Bernal, 2010). Para observar las relaciones y como una variable influye directamente y o podría cambiar a la otra variable. (Ávila, 2006)

Figura 1

Esquema De Diseño



Donde:

X = variable Gestión directiva

Y = variable Motivación docente

M = Muestra

3.2 Variables y operacionalización

Es la preparación para desarticular la inconstante hasta lograr indicadores que utilizarán de base para construir las preguntas de los instrumentos (Niño, 2011)

Variable 1: Gestión directiva

Ha sido definida conceptualmente como el encargado en dirigir a los centros educativos de una forma vital, para así sostener un entorno positivo para toda la corporación pedagógica, es por eso que los directivos tienen que lograr ese entorno saludable por el bienestar de cada uno de los integrantes (Miranda, 2016)

Con referencia a la operacionalidad, la variable gestión directiva será medida con la escala de Likert, en sus tres dimensiones de estudio.(C. Ramos, 2020)

Variable 2: Motivación docente

Es un conjunto de ciclos que dan energía para realizar actividades determinadas. La energía se percibe como la fuerza, el poder y la laboriosidad con entusiasmo, ya sea para uno mismo o para otras personas, y alude al impulso que hay detrás del comportamiento humano. Los ciclos que ocasionan este carácter proceden de diversos orígenes que consiguen darse en el interior del individuo o del clima (Reeve, 2010)

En su operacionalización, la variable motivación será medido con escala de Likert, en sus tres dimensiones de estudio (Neill & Liliana, 2018)

Tabla 1

Gestión directiva y su Operacionalización

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles	
D1. Direccionamiento estratégico	Lineamientos institucionales.	Del 1 al 10	Totalmente de acuerdo	Eficiente
	Programas.		De acuerdo	Regular
	Diversificación curricular.		Indiferente	Deficiente
	Evaluación.		En desacuerdo	
D2. Visión de liderazgo	Potenciar el talento humano.	Del 11 al 20	Totalmente en desacuerdo	
	Objetivos.			
	Metas.			
	Trabajo en equipo			
D3. Comunicación organizacional	Comunicación asertiva.	Del 21 al 30		
	Comunicación interpersonal.			
	Comunicación efectiva			

Tabla 2*Motivación docente Operacionalización*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles	
D1. Intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales	De 1	Nunca	Alto
	Automotivación en la labor pedagógica	Del 2 al 7	Casi nunca	Bajo
D2. Extrínseca.	Motivación centrada en premios y castigos.	Del 8 al 10	A veces	Siempre
	Reconocimiento institucional	Del 11 al 15	Casi siempre	
D3. Trascendental	Búsqueda de metas institucionales	Del 16 al 18		
	Vocación de servicio institucional	Del 19 al 20		
	Búsqueda de la integración interpersonal	Del 21 al 25		

3.3 Población, muestra y muestreo

Para la indagación se manejó el total de los participantes es decir la población universal del centro educativo en total fueron 50 docentes. Dicha participación será de manera voluntaria, al estar incluidos todos los docentes no se efectuará el cálculo de la muestra ni el muestreo.

Tabla 3*Estudio de la población*

Institución Educativa	N.º de Docentes
San Juan de Lurigancho	50
Total	50

Fuente: Datos de la investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Esta indagación manejó la herramienta del cuestionario que será aplicado en ambas variables. En cuanto a la Gestión directiva se establece el instrumento denominado cuestionario que nos admitió medir la variable Gestión directiva, el

instrumento fue elaborado y validado por (G. Ramos, 2021), el cual estuvo validado por tres expertos. Este instrumento se encuentra diseñado con: tres dimensiones dimensión, 10 indicadores y 30 ítems, medidos en escala de Likert ordinal.

De similar manera la segunda variable de estudio Motivación docente se establece el instrumento denominado cuestionario sobre Motivación docente para la institución educativa, el instrumento fue elaborado y validado por (Sánchez, 2020), que luego estuvo validado por tres expertos. Este instrumento se encuentra diseñado con: tres dimensiones, 7 indicadores y 25 ítems, medidos en escala de Likert con los valores Siempre, Casi siempre Siempre, Casi nunca, Nunca

3.5 Procedimientos

Inicialmente se investiga los materiales para recoger los datos utilizados en cuanto a investigaciones similares pasando por los procesos de validez y luego el de confiabilidad, una vez realizado esta actividad se procederá a solicitar los permisos correspondientes a las instituciones educativas indicando que los cuestionarios tienen una finalidad netamente indagatoria, al término se causó a realizar la codificación de los cuestionarios y ubicando las contestaciones a una ficha de datos y realizar el tratamiento estadístico, para lo cual se aplicará el Programa Estadístico Marco Social - SPSS, y sus resultados serán comunicados en tablas, utilizando medidas ilustrativas, los datos obtenidos serán descifrados y desglosados, lo mismo con los trabajos comparativos y con la estructura hipotética determinada para diferenciar la especulación.

3.6 Método de análisis de datos

En la indagación de esta tesis se cumplió con el estudio de instrumentos tablas y frecuencias, a través de los cuestionarios y estuvo procesados siguiendo el diseño por Martínez (2012). Esta indagación hubo de ser de tipo explicativo realizándose un análisis descriptivo e inferencial. De esta manera se procedió con la prueba de las hipótesis. Es oportuno indicar que la prueba de las hipótesis, sea con Pearson o sea con Spearman, revelo el grado de semejanza entre los objetos de estudio, luego entre las extensiones, según se han formulados los objetivos específicos, y también se

indicará significancia en qué nivel se encuentra. Pasada la prueba de las hipótesis, lo que sigue es la discusión de resultados. De esta manera se culmina la estadística inferencial.

3.7 Aspectos éticos

Para la información de esta tesis se acopió con responsabilidad y con el soporte de los docentes y todas las personas que han hecho posible el desarrollo de la misma. Se cogió bibliografías empleadas como: revistas, libros y todo documento que ayudo al desarrollo de la indagación. Por lo tanto, también se tomó en cuenta las normas éticas que son emitidas por la universidad donde avala la autenticidad, respeto, honestidad y sobre todo el criterio anti plagio especificado por la Universidad teniendo en cuenta el código de ética que se ejecuta en las investigaciones RCU (N° 0262-2020), sobre todo, los principios éticos del autor, el derecho moral de una persona, donde no se emplea ningún tipo de maniobra de la investigación seleccionada, las cuales se manejó rigurosamente con el propósito de la investigación.

De igual forma, se asumió la originalidad de este estudio por lo que se manejó el programa de turnitin y las normas APA 7ma edición (2019) para las referencias bibliográficas, las citas y otros según las líneas de la propiedad intelectual establecida por la UCV (2021).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Prueba de normalidad

Al realizar la prueba de normalidad se empleó el de Kolmogórov-Smirnov por lo que el grupo de trabajo es de igual o mayor a 50, (Hernandez et al., 1997) la variable gestión directiva y las dimensiones de la variable motivación docente como son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental, donde se evidencia, no cuentan con una distribución normal, por lo que se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman para establecer las correlaciones.

Tabla 4

Prueba de normalidad de la variable gestión directiva y sus dimensiones relacionadas a la variable motivación docente

	Kolmogórov-Smirnov			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión directiva	,230	50	,000	No
Motivación extrínseca	,182	50	,000	No
Motivación intrínseca	,291	50	,000	No
Motivación trascendental	,186	50	,000	NO

Para el nivel de correlación se empleó la tabla sacada de Hernández Sampieri & Fernández Collado, (1998).

Tabla 5

Tipo de correlación según Hernández Sampieri & Fernández Collado

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Descripción: gestión directiva y motivación docente

Los encuentros descriptivos expuestos en la tabla 6, permitieron ratificar sobre 22% de educadores reveló que el cargo directivo es deficiente, en donde el 14% manifestó sobre la motivación de los educadores es bajo, el 8% medio, además, el 6% exteriorizó que la gestión directiva viene siendo regular, por lo que el 2% proporcionó información sobre la motivación de los educadores es medio y solo 4% alto, así mismo 72% manifestó sobre una gestión directiva eficiente, en el que 2% de la motivación docente es bajo, el 14% es medio y el 56% es alto.

Por lo que se puede apreciar la mayor parte de los participantes se colocan en la categoría eficiente lo que señala de manera general que la gestión directiva presentan un nivel alto que va a repercutir en la motivación docente.

Tabla 6

Descripción de la tabla gestión directiva y motivación docente.

		Motivación docente									
		Bajo %			Medio %			Alto %			Total
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	7	14,0%	4	8,0%	0	0,0%	11	22,0%	
	Regular	Recuento	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%	
	Eficiente	Recuento	1	2,0%	7	14,0%	28	56,0%	36	72,0%	
		Recuento	8	16,0%	12	24,0%	30	60,0%	50	100,0%	

Descripción: gestión directiva y motivación intrínseca

Los encuentros descriptivos expuestos en la tabla 7, admitieron aseverar que el 22% de educadores declaró sobre la gestión directiva manifestando su deficiencia, un 20% marcó que la motivación intrínseca de los educadores es bajo, el 2% medio, además, el 6% reveló en cuanto a gestión directiva fue regular, Así mismo el 2% proporcionó la información sobre la motivación es medio de los educadores y alto en un 4%, así mismo que el 72% manifestó la eficiencia de la gestión directiva, Así mismo la motivación docente es bajo en un 4%, el 28% es medio y el 40% es alto.

Por lo que se puede apreciar la mayor parte de los participantes se colocan en la categoría eficiente lo que señala de manera general que la gestión directiva presentan un nivel alto que va a repercutir en la motivación intrínseca.

Tabla 7

Descripción de la tabla gestión directiva y motivación intrínseca.

			Motivación intrínseca						Total	
			Bajo		Medio		Alto			
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	10	20,0%	1	2,0%	0	0,0%	11	22,0%
	Regular	Recuento	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%
	Eficiente	Recuento	2	4,0%	14	28,0%	20	40,0%	36	72,0%
		Recuento	12	24,0%	16	32,0%	22	44,0%	50	100%

Descripción: gestión directiva y motivación extrínseca

Los encuentros descriptivos expuestos en la tabla 6, admitieron aseverar que el 22% de educadores, en cuanto a la gestión directiva reveló la deficiencia, así mismo señaló el 10% es bajo en relación a la motivación de los educadores, el 2% medio, además, el 6% manifestó que es regular la gestión directiva es, de los cuales el 2% de la motivación de los educadores es medio así mismo 4% alto, así mismo que el 72% manifestó que es eficiente la gestión directiva, por lo que el 4% de la motivación docente es bajo, el 28% es medio y el 40% es alto.

Por lo que se puede apreciar la mayor parte de los participantes se colocan en la categoría eficiente lo que señala de manera general que la gestión directiva presentan un nivel alto que va a repercutir en la motivación extrínseca docente.

Tabla 8

Descripción tabla de gestión directiva y motivación extrínseca

			Motivación extrínseca						Total	
			Bajo		Medio		Alto			
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	10	20,0%	1	2,0%	0	0,0%	11	44,0%
	Regular	Recuento	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%
	Eficiente	Recuento	2	4,0%	14	28,0%	20	40,0%	36	72,0%
		Recuento	12	24,0%	16	32,0%	22	44,0%	50	100,0%

Descripción: gestión directiva y motivación trascendental

Los encuentros descriptivos expuestos en la tabla 9, admitieron aseverar el 22% de educadores reveló que es deficiente la gestión directiva, el 14% marcó a la motivación de los educadores es bajo, el 8% medio, además, el 6% reveló que es regular la gestión directiva, por lo que el 2% mostro que es medio la motivación docente siendo alto un 4% , así mismo que el 72% manifestó la eficiencia de la gestión directiva, por lo que el 2% de la motivación docente es bajo, el 10% es medio y el 60% es alto.

Por lo que se puede apreciar la mayor parte de los participantes se colocan en la categoría eficiente lo que señala de manera general que la gestión directiva presentan un nivel alto que va a repercutir en la motivación trascendental docente.

Tabla 9

Descripción de la tabla de gestión directiva y motivación trascendental

			Motivación trascendental						Total	
			Bajo		Medio		Alto			
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	7	14,0%	4	8,0%	0	0,0%	11	22,0%
	Regular	Recuento	0	0,0%	1	2,0%	2	4,0%	3	6,0%
	Eficiente	Recuento	1	2,0%	5	10,0%	30	60,0%	36	72,0%
		Recuento	8	16,0%	10	20,0%	32	64,0%	50	100,0%

4.1 Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

Según la indagación la confrontación de la hipótesis, se reflexionó en base a una significancia del 5% y la confianza en un 95% estableciendo el valor de la hipótesis. El estadístico a emplearse es Rho Spearman busca determinar las semejanzas del objeto de estudio.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión directiva y motivación docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

Al observar los efectos de la tabla 10 de correlación, nos muestra una relación directa positiva considerable entre ambas variables de estudio con un $Rho = 0,541$); y una significancia de <0.05 ; se rechazándose la nula y se admitió la de elección.

Tabla 10

Relación entre las variables gestión educativa y motivación docente

			Gestión directiva	Motivación docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	0,541**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
			N	50

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

Objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

Al observar la tabla 11, los efectos de correlación, nos muestra una relación directa positiva considerable entre ambas variables de estudio con un Rho = 0,635; y una significancia de <0.05; se rechazándose la nula y se admitió la elección.

Tabla 11

Relación entre las dimensiones gestión directiva y motivación intrínseca.

			Gestión directiva	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	0,635**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50

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

Objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y motivación extrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

Al observar la tabla 12, los efectos de correlación, nos muestra una relación directa positiva media entre ambas variables de estudio con un $Rho = 0,452$; y una significancia de <0.05 ; se rechazándose la nula y se admitió la de elección.

Tabla 12

Relación entre Gestión directiva y la dimensión motivación extrínseca.

		Gestión directiva	Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	Gestión directiva	1,000	0,452**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	50	50

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

Objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y motivación trascendental docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022.

Al observar la tabla 13, los efectos de correlación, nos muestra una relación directa positiva considerable entre ambas variables de estudio con un $Rho = 0,635$; y una significancia de <0.05 ; se rechazándose la nula y se admitió la de elección.

Tabla 13

Relación entre las variables gestión directiva y la dimensión motivación trascendental.

			Gestión directiva	Motivación trascendental
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	0,511**
Spearman	directiva	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50

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

V. DISCUSIÓN

Esta indagación al establecer la dependencia entre gestión directiva y motivación docente en una Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho, se pudo demostrar que el valor que se calculó fue de 0,541 con un P-valor = 0,00, de esta manera nos da a pensar que existe una dependencia entre ambas variables. Esto pretende expresar que dichos encuentros hallados poseen correspondencia con los efectos representativos donde se consigue aseverar según los educadores que la gestión directiva se está dando de forma incorrecta o deficiente en un 22%, así mismo se señaló, que la motivación en los educadores es baja con un 14% y medio en un 8%, además, el 6% reveló que es regular el desarrollo de la gestión directiva, por lo que solo el 2% de la motivación se dio en forma media por lo que se refleja que solo el 4% se encuentre en un nivel óptimo o alto, así mismo que el 72% manifestó que la gestión directiva es eficaz, donde el 2% de la motivación docente es bajo, el 14% es medio y el 56% es alto. Frente a lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde describe que existe relación entre la gestión directiva y motivación docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho.

Estos resultados depositan relación con lo obtenido Sagredo & Castelló (2019) en su indagación en el cual se presentó los efectos que muestran que los educadores participantes establecen la correlación entre las variables, los efectos muestran que en el discernimiento de los participantes que laboran en centros educativos existe un Rho de Spearman de 0,623 por lo que preexiste una semejanza positiva y significativa entre las variables mencionadas. También, López et al., (2019) quien determinó que si existe un buen líder directivo capaz de motivar al educador se podrá lograr los objetivos establecidos es por ello que concluye su indagación aceptando la hipótesis de la investigación.

Por otro lado Miranda (2021), en investigación, estudió la hipótesis sobre relación entre gestión y motivación. Donde da por concluido que ambas variables de estudio se afectan entre sí, teniendo en cuenta la existencia de 55% de buena gestión directiva y solo un 5% de mala gestión directiva. Sugiriendo motivar destrezas y

políticas para lograr que el clima organizacional en los docentes mejore, si existe una buena gestión directiva habrá una mejor productividad y aptitud organizacional

Así mismo, González et al., (2009) manifestó que la gestión directiva viene hacer cumulo de acciones dirigidas a conseguir los objetivos de las instituciones educativas con la participación de los miembros de la comunidad educativa, así de manera conjunta se debe lograr cumplir las metas del proyecto educativo institucional y alcanzar el progresivo desarrollo de cada institución. Por eso es necesario que la gestión directiva sea eficiente, para lo cual debe de trabajar en equipo con los líderes docentes y en contacto directo y con los estudiantes y no de manera aislada o de manera vertical, el trato debe ser horizontal a nivel profesional”.

Otro hallazgo es el de, Ñaña & Huaranga (2020) en su artículo científico Management and teaching performance in the district of Calleria, los resultados de gestión directiva y motivación estos evidencian que a nivel descriptivo el 58 de los colaboradores manifiestan que existe un nivel medio sobre la gestión y solo 42% nivel alto y los mismos porcentajes para la segunda variable desempeño. Demostrándose que existe relación significativa. Por lo manifestado precedentemente y al comparar estos efectos corroboramos que mientras más preparo este el líder directivo se obtendrán mejores resultados ya que los educadores necesitan de una autoridad que tenga la preparación adecuada para que pueda asumir sus funciones y de esta manera pueda guiar las actividades de los colaboradores en educación por lo tanto se acepta que a mayor gestión directiva habrá mayor motivación en los colaboradores.

Además, al momento de formar la dependencia entre gestión directiva y motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022 se logró manifestar que el valor que se calculó fue de 0,635 con un P- valor = 0,00, de este modo nos da a pensar que existe una dependencia. Esto pretende formular que dichos encuentros hallados poseen correspondencia con los efectos representativos donde se logra aseverar según los educadores que la gestión educativa se está dando de forma incorrecta o deficiente en un 22%, así mismo se señaló, que la motivación intrínseca en los educadores es baja con un 20% y medio en un 2%, también, el 6% reveló que es regular el desarrollo de la gestión directiva, por lo que solo el 2% de la motivación intrínseca se proporcionó en forma medio por lo

que se refleja que solo el 4% se encuentre en un nivel óptimo o alto, así mismo que el 72% reveló que la gestión directiva es eficaz, donde el 4% de la motivación docente es bajo, el 28% es medio y el 40% es alto.

Frente a lo analizado se rechaza la conjetura nula y se reconoce la conjetura de investigación donde describe que preexiste correspondencia entre la gestión directiva y motivación intrínseca en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho.

Estos resultados se ajustan con lo conseguido por otro lado, podemos citar Irnidayanti et al., (2020) que en los resultados de su indagación referidos a la gestión y motivación intrínseca en su análisis de correlación muestra una motivación positiva moderada con un $Rho=0,430$ y un $p < 0,01$, mostrando así una motivación autónoma percibida de una buena gestión directiva. Otro hallazgo es la de Hasibuan (2022) en la indagación logra relacionar el liderazgo y la motivación docente, logrando relacionar significativamente el liderazgo docente y el desempeño logrando una correlación de 0,642, donde el valor de la significancia es de 0,00. Rechazando así la hipótesis nula, lográndose inferir que a mejor liderazgo mayor será la motivación intrínseca docente. Para Chávez-Morales et al., (2019) ser líder debe ser la persona que se encuentre bien capacitado para asumir esta función, así mismo motivará a su personal docente a lograr los objetivos trazados, no debe de olvidar que él es el que va a dirigir, compartir y organizar es decir es importante para la organización.

Así mismo, bajo lo manifestado precedentemente y al considerar estos efectos confirmamos que al existir mayor preparación por parte del directivo no solo en la parte administrativa sino también en lo que corresponde a relaciones humanas podrá brindar apoyo a sus colaboradores por lo que la motivación intrínseca parte del yo de cada uno de los educadores, por lo tanto; se acepta que a mayor gestión directiva habrá mayor motivación intrínseca podrá brindar a sus colaboradores.

Con relación al valor de formar la dependencia entre gestión directiva y motivación extrínseca en centro educativo Público de San Juan de Lurigancho, se pudo manifestar que el valor que se calculó fue de ,452 con un P valor = 0,00 de esta manera nos da a pensar que existe una dependencia. Esto intenta expresar que

dichos encuentros hallados poseen correspondencia con los efectos representativos donde se consigue aseverar según los educadores que la gestión educativa se está dando de forma incorrecta o deficiente en un 22%, así mismo se señaló, que la motivación intrínseca en los educadores es baja con un 10% y medio en un 12%, además, el 6% reveló que es regular el desarrollo de la gestión directiva, por lo que solo el 2% de la motivación extrínseca se dio en forma medio por lo que se refleja que solo el 4% se encuentre en un nivel óptimo o alto, así mismo que el 72% manifestó que la gestión directiva es eficaz, donde el 4% de la motivación docente es bajo, el 28% es medio y el 40% es alto.

Por lo observado se rechaza la nula y se acepta la conjetura de investigación donde describe que existe correspondencia entre la gestión directiva y motivación extrínseca en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho.

Estos resultados se relacionan con lo obtenido. Lopez (2012) en su estudio sobre la motivación, menciona a la motivación extrínseca como todo cuanto se ve, recibiendo el reconocimiento de los demás y sobre todo cuando existe una recompensa externa. Los resultados de Gonzales (2021) quien en su estudio manifestó que no se debe dejar de lado la motivación de los participantes laborales , sentirse motivado de forma extrínseca va a mantener una perfecta satisfacción laboral de esta forma el personal logro la tan ansiada productividad laboral. Dentro del contexto se aplicó una indagación de tipo cuantitativa extrínseca. Indicó que los efectos que existe son significativamente positivos entre motivación extrínseca donde evidenció una relación significativa del Sig.<0.05 directa. Por lo manifestado, precedentemente y al observar estos efectos ratificamos que mientras el director aplique lo aprendido tendrá un ambiente laborable de agrado; pues es el encargado de motivar de manera intrínseca a sus educadores permitiendo que cada uno de ellos busque participar en todo lo organizado en la institución. por lo tanto, se acepta que a mayor gestión directiva habrá mayor motivación extrínseca por parte de los educadores.

Finalmente, con relación de instituir la dependencia entre gestión directiva y motivación trascendental en Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho, se pudo demostrar que el valor que se calculó fue de ,511 con un P valor = 0,00 de

esta manera nos da a pensar que existe una dependencia. Esto pretende expresar que dichos encuentros hallados poseen correspondencia con los efectos representativos donde se consigue aseverar según los educadores que la gestión educativa se está dando de forma incorrecta o deficiente en un 22%, así mismo se señaló, que la motivación trascendental en los educadores es baja con un 14% y medio en un 8%, además, el 6% reveló que es regular el desarrollo de la gestión directiva, por lo que solo el 2% de la motivación intrínseca se dio en forma medio por lo que se refleja que solo el 4% se encuentre en un nivel óptimo o alto, así mismo que el 72% manifestó que la gestión directiva es eficaz, donde el 2% de la motivación docente es bajo, el 10% es medio y el 60% es alto.

Frente a lo observado se impugna la nula y se acepta la conjetura de investigación donde describe que existe correspondencia entre la gestión directiva y motivación trascendental en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho.

Estos resultados depositan relación con lo obtenido con relación a la inferencia Angeles (2021) consideró que la gestión directiva y la motivación trascendental es importante por lo que realizó un estudio de tipo correlacional, llegó a la conclusión que ambas variables se relacionan de forma significativa, siendo relevante por lo que ambas pueden propiciar un óptimo desempeño docente en las instituciones. Chávez-Morales et al., (2019) en su artículo la importancia de la gestión directiva, donde manifiesta la importancia del liderazgo con relación a la dirección, donde se centra específicamente en revalorar el papel directivo y su gestión en la institución, busca rescatar la importancia del director y sus funciones para ello destaca que un líder debe de estar actualizado para poder ejercer una adecuada gestión. Así mismo. Lopez, (2012) manifiesta en su trabajo que la motivación se da en forma personal es decir dónde va influir la motivación del yo, así mismo cuando hay un reconocimiento de los demás y cuando existe una recompensa externa es mucho más reconfortante y por último la motivación trascendental se va a manifestar con nuestros valores, obteniéndose cuando se realiza una determinada acción en favor de los demás. Por lo manifestado, precedentemente y al observar estos efectos reafirmamos que mientras el líder sepa dirigir correctamente la institución no solo en la administrativo si no en

cuanto a las relaciones humanas, la motivación extrínseca siempre se encontrara presente y se podrá lograr los objetivos trazados, lográndose así una institución de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se estableció que preexiste correspondencia directa positiva considerable entre la gestión directiva y motivación docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,541^{**}$, con un P-valor = 0,00.

Segunda:

Se estableció que preexiste correspondencia directa positiva considerable entre la gestión directiva y motivación intrínseca de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,635^{**}$, con un P-valor = 0,00.

Tercera:

Se estableció que preexiste correspondencia directa positiva media entre la gestión directiva y motivación extrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,452^{**}$, con un P-valor = 0,00.

Cuarta:

Se estableció que preexiste correspondencia directa positiva considerable entre la gestión directiva y motivación trascendental docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho. En donde, el índice correlativo fue de $Rho = ,511^{**}$, con un P-valor = 0,00.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

En mención a las variables de estudio gestión directiva y la motivación, se recomienda a los directores seguir participando en todas las capacitaciones sobre gestión, así podrá involucrarse no solo con lo administrativo sino también con los docentes y poder establecer en conjunto los propósitos que la institución tiene programado.

Segunda:

En mención a la gestión directiva y la motivación intrínseca, se recomienda al director programar sesiones de ayuda motivacional con personal capacitado para seguir apoyando a los docentes en el buen desarrollo de sus actividades.

Tercera:

En mención a la gestión directiva y la motivación extrínseca, se pide a la autoridad el reconocimiento su labor pedagógica de los educadores en la institución educativa

Cuarta:

En mención a la gestión directiva y la motivación trascendental, se encarga al director motivar a los educadores con los materiales didácticos para que puedan cumplir con sus actividades laborales, así mismo debe de promover reuniones pedagógicas innovadoras, debe brindar al educador los materiales correspondientes para el ejercicio de su función.

REFERENCIAS

- Angeles, M. (2021). La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Araiza, S., Magaña y García, R., & Carrillo, L. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99–113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Avila, H. (2006). *INTRODUCCION A LA INVESTIGACION*.
- Bank/Unesco/Unicef, W. (2021). Misión: Recuperar la educación en 2021. *Word Bank/Unesco/Unicef*. <https://n9.cl/8ceyx>
- Barboza, L. (2008). Investigación Educativa Básica, Aplicada y Evaluativa: cuestiones de campo e implicancias para Uruguay. *Páginas de Educación*, 1(1), 35–54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6761468>
- Beltrán, J. (1993). Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. *Revista Complutense de Educación*, 6(2), 235–235.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Person Educacion. Tercera edición. Colombia, Pag. 320.
- Carrasco, S. (2009). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Editorial San Marcos. Primera edición.
- Ceballos, M. (2005). La gestión directiva y la autoevaluación institucional. *Yammal Contenidos*, 1–73.
- Chávez-Morales, I., Chávez-López, P. J., Lino, J., & Magdaleno, B. (2019). The importance of directive management in primary school. *Revista de Educación Básica*, 3(9), 24–34. <https://doi.org/10.35429/jbe.2019.9.3.24.34>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>

Crispín, R.L., Huayta-Franco, Y.J., Pimentel, J.F.F., Arenas, R.D., Flores, E. (2022). Management performance, pedagogical leadership and school management in the learning. *Ciencia y Educacion*, 10(22894489), 15–38.

Editora Peru. (2019). *NORMAS LEGALES*. 2019.

Filmus, D. (1996). Concertación educativa y gobernabilidad democrática en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 12, 11–30.
<https://doi.org/10.35362/rie1201148>

Gonzales, M. (2021). Intrinsic and extrin sic motivation and its relationship with job satisfaction in the north chiclayo nephrological consortium : *Línea de Investigación Ciencias Contables y Financieras Sub líneas de Investigación Administración de Personas*.

González, M., Nieto, J., & Portela, A. (2009). Organización y Gestión de Centros escolares. In *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Pearson educación, S.A., Madrid, 2003

ISBN: 978-970-26-1574-3 Materia: Didáctica y Metodología.

Hasibuan, S. (2022). The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on Teacher Performance in Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 41–53. **<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3228>**

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*.

Irnidayanti, Y., Maulana, R., MichelleHelms-Lorenz, & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia (Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia). *Journal for the Study of Education and Development Infancia y Aprendizaje*, 43(2), 271–308.
<https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>

Khan, N. (2019) The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Revest Journal of Education and Educational Development*. Vol. 6 No. 2

- Lepeley, M. T. (2001). Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación. In *McGraw-Hill Interamericana*. (Issue April). <https://www.researchgate.net/publication/44517745%0AGestión>
- López, E., Luis, G., & Jorge, M. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- López, I., López, E., Martínez, J. E., & Tobón, S. (2018). The role of management in educational outcomes. *Revista ESPACIOS*, 39(29), 67.
- Lopez, J. L. (2012). + Productividad. In *Palibrio*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K7DDWeLQ7QUC&oi=fnd&pg=PA4&dq=teorías+productividad&ots=8rsd2JmMZu&sig=pnSIWS64-fpYNe2Cypx2THphKts#v=onepage&q=teorías+productividad&f=false>
- Lopez, R. (2012). *La gestion del tiempo personal y colectivo_Cómo detectar y combatir los...* Editorial Graó, de IRF,S.L. Barcelona 1º edicion
- Manes, J. M. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar* (Issue September 2004). https://www.researchgate.net/profile/Juan-Manes/publication/31773060_Gestion_estrategica_para_instituciones_educativas_guia_para_planificar_estrategias_de_gerenciamiento_institucional_JM_Manes/links/5a10609aaca27287ce289c5f/Gestion-estrategica-para-instit
- Matínez, C. (2012). Estadística básica aplicada. In *Eco*.
- MEN. (2008). Guía de Autoevaluación para el mejoramiento institucional. *Serie Guías No. 11*, 53(9), 56.
- Ministerio de Educación. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. *Minedu*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley General de Educación N° 28044. *19 de Julio de 2003*, 36.

- Miranda Beltrán, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13). <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>
- Miranda, M. del C. (2021). *Gestión Directiva y su Relación con el Clima organizacional*. Tesis Universidad Enrique Guzman y Valle. Pag. 132
- Morris, C., & Maisto, A. (2005). La Introducción a la Psicología. In *British Journal of Cancer* (Vol. 25, Issue 3). https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Ñaña, J., & Huaranga, H. (2020). Management and teaching performance in the district of Calleria. *Sendas*, 1(4), 29–37. <https://doi.org/10.47192/racs.v1i4.50>
- Narváez, R. (2018). Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de la institución educativa “Gran Amauta” Lima, 2018. Tesis Universidad San Pedro 1–45.
- Neill, D., & Liliana, C. (2018). *Proceso y fundamentos de la investigación*. Editorial UTMACH. España. Primera Edición
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U
- Obregoso, A (2016) Intrinsic motivation according to ryan and deci and some Recommendations for teachers. *Educare, Revista Científica de Educação*, ISSN 2447-5432, v. 2, n. 1, 2016, p. 75-93.
DOI: <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Puma, M. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramos, C. (2020). *The scope of an investigation*. 9. *CienciAmérica* (2020) Vol. 9 (3) ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X

- Ramos, G. (2021). Gestión directiva y compromiso docente en una Institucion Educativa Pública. *Universidad César Vallejo*, 1–5.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edicion Pag. 437
- Representación de la UNESCO en Perú. (2011). *Manual de Gestion para Directores de Instituciones Educativas*.
https://www.academia.edu/29783946/Manual_de_Gestion_para_Directores_IE_UNESCO_pdf
- Rodriguez, I. (2006). *EMPIRIA REVISTA METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES*.
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sanchez, J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. *Universidad Privada Del Norte*, 74.
- Sanchez, Br. (2018). Motivación docente y gestión educativa, en instituciones educativas públicas, UGEL 02 de Los Olivos, 2018. Universidad César Vallejo
<https://acortar.link/77Kqme>
- Sandoval, F., Cid, A. del, & Méndez, R. (2011). *INVESTIGACION Fundamentos y metodología*. Editorial Person. Segunda edicion. Mexico
- Toledo, S. V., Orús, L., & Bernal, L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: El perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles Educativos*, 38(151), 158–174.
<https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2016.151.54921>
- Trejo, J. (2022). *La motivación docente y su influencia en la formación integral de los*

estudiantes de farmacia de un instituto superior de lima, 2022.. Universidad Norbert Wiener pag. 115.

UNICEF. (2021). Misión: Recuperar la educación en 2021. In *Word Bank/Unesco/Unicef* (p. 8). <https://es.unesco.org/news/mision-recuperar-educacion-2021>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:
¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una Institución Educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación entre la gestión directiva y motivación docente de una Institución Educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022	Existe relación entre la gestión directiva y motivación docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y motivación intrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022	Existe relación entre la gestión directiva y motivación intrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación extrínseca docente en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación extrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022	Existe relación entre la gestión directiva y motivación extrínseca docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación trascendental en una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y la motivación trascendental docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022	Existe relación entre la gestión directiva y motivación trascendental docente de una Institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho, 2022
Diseño de investigación:		
Enfoque: cuantitativo Nivel: Será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables. Tipo: Aplicado Diseño: No experimental Método: Hipotético - deductivo		Población: 50 Muestra: 50

ANEXO 02: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Gestión directiva	(Miranda, 2016) Los directivos son los encargados de dirigir los centros educativos de una forma vital, para así sostener un entorno positivo para toda la comunidad educativa, es por eso que la función de los directivos es lograr ese entorno saludable por el bienestar de cada uno de los integrantes	La variable gestión directiva se medirá a través de un cuestionario que contiene 30 ítems distribuidos en 3 dimensiones y son: Direccionamiento estratégico, Visión de liderazgo, Comunicación organizacional	Direccionamiento estratégico	Lineamientos institucionales. Programas. Diversificación curricular. Evaluación.	Escala de Likert Totalmente de acuerdo= 5 De acuerdo= 4 Indiferente= 3 En desacuerdo= 2 Totalmente en desacuerdo = 1
			Visión de liderazgo	Potenciar el talento humano. Objetivos. Metas. Trabajo en equipo	
			Comunicación organizacional	Comunicación asertiva. Comunicación interpersonal. Comunicación efectiva	

VARIABLE 2: Motivación docente	(Reeve, 2010) La motivación es un conjunto de procesos los cuales brindan energía y dirección para realizar una acción determinada, se entiende por energía a esa fuerza, intensidad y persistencia de la motivación ya sea para sí mismo o para los demás, así como la dirección se refiere a la finalidad o propósito de la conducta. Los procesos que producen esta energía provienen de diferentes fuentes que se pueden dar dentro del individuo o del ambiente	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental en base a 25 ítems.	Intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales. Automotivación en la labor pedagógica. Motivación centrada en premios y castigos	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Extrínseca	Reconocimiento institucional Búsqueda de metas institucionales Vocación de servicio institucional	
			Trascendental	Búsqueda de la integración interpersonal.	

ANEXO 03: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable gestión directiva, en tal sentido ruega responder de manera honesta y seria dada su importancia. No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

Instrucciones: Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión directiva.

Escala de Likert

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5
 De acuerdo (DA) = 4
 Indiferente (I) = 3
 En desacuerdo (ED) = 2
 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión directiva.	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Direccionamiento estratégico					
1) Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.					
2) Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa.					
3) La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.					
4) Los planes y programas se elaboran con anticipación.					
5) Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.					
6) Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.					
7) En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular					
8) El proceso de diversificación curricular, garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.					
9) Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.					
10) Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.					
Dimensión 2: Visión de liderazgo					
1) Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.					
2) Los directivos promueven el talento de los docentes para lograr un mejor desempeño.					
3) El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.					
4) El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes					
5) Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.					
6) Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.					
7) El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.					
8) La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.					
9) El directivo fomenta el trabajo en equipo.					
10) La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.					



Dimensión 3: Comunicación organizacional				
1)La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.				
2)El director promueve la comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.				
3)La comunicación entre los directivos es asertiva.				
4)Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.				
5)Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.				
6)Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.				
7)Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.				
8)Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.				
9)Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.				
10)La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.				

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE

PERSONAL DOCENTE

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Motivación Docente Entendiendo a la motivación como la fuerza que actúa sobre un individuo en su interior, y producen un comportamiento de un modo determinado, dirigida hacia las metas, convenidas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

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

Indicaciones:

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

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
DIMENSIÓN 1: INTRÍNSECA						
INDICADOR: Participación voluntaria en actividades institucionales		1	2	3	4	5
01	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.					
INDICADOR: Automotivación en la labor pedagógica		1	2	3	4	5
02	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.					
03	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.					
04	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.					
05	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.					
06	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.					
07	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.					
DIMENSIÓN 2: EXTRÍNSECA						
INDICADOR: Motivación centrada en premios y castigos.		1	2	3	4	5
08	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.					
09	La remuneración que perciben los docentes es de acuerdo a las labores que desempeña.					
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.					

INDICADOR: Reconocimiento institucional.		1	2	3	4	5
11	En la institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.					
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.					
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.					
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.					
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.					

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

ANEXO 05: Validación de expertos

Variable 1: Gestión educativa

Validador 01:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Direccionamiento estratégico								
1	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa. La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
4	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	✓		✓		✓		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión de liderazgo								
1	Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Los directivos promueven el talento de los docentes para lograr un mejor desempeño.	✓		✓		✓		
3	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
4	El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes	✓		✓		✓		
5	Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	✓		✓		✓		
7	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
8	La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.	✓		✓		✓		
9	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
10	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación organizacional								
1	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
2	El director promueve la comunicación asertiva entre docentes y padres de familia	✓		✓		✓		
3	La comunicación entre los directivos es asertiva.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.	✓		✓		✓		
5	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.	✓		✓		✓		
7	Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
9	Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		
10	La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **MELLENDEZ AVENDAÑO, Julia Patricia.**

DNI: 08137577

Especialidad del validador: **Administración en Educación.**

25 de setiembre del 2022

Validador 02:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Direcccionamiento estratégico								
1	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
4	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	✓		✓		✓		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión de liderazgo								
1	Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.	✓	No	✓	No	✓	No	
2	Los directivos promueven el talento de los docentes para lograr un mejor desempeño.	✓		✓		✓		
3	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
4	El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes	✓		✓		✓		
5	Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	✓		✓		✓		
7	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
8	La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.	✓		✓		✓		
9	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
10	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación organizacional								
1	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓	No	✓	No	✓	No	
2	El director promueve la comunicación asertiva entre docentes y padres de familia	✓		✓		✓		
3	La comunicación entre los directivos es asertiva.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.	✓		✓		✓		
5	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.	✓		✓		✓		
7	Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
9	Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		
10	La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **TITO HUALLPA, Edelmira** DNI: **04204111**

Especialidad del validador: **Administración en Educación.**

25 de setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o del constructo
o sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Validador 03:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Direccionamiento estratégico								
1	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.	✓		✓		✓		
2	Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
4	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.	✓		✓		✓		
6	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	El proceso de diversificación curricular garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Visión de liderazgo								
1	Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Los directivos promueven el talento de los docentes para lograr un mejor desempeño.	✓		✓		✓		
3	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
4	El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes	✓		✓		✓		
5	Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.	✓		✓		✓		
7	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.	✓		✓		✓		
8	La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.	✓		✓		✓		
9	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
10	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación organizacional								
1	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
2	El director promueve la comunicación asertiva entre docentes y padres de familia	✓		✓		✓		
3	La comunicación entre los directivos es asertiva.	✓		✓		✓		
4	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.	✓		✓		✓		
5	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.	✓		✓		✓		
7	Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
8	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
9	Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		
10	La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.	✓		✓		✓		


Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. CASTAÑEDA CASTRO, Mirtha **DNI 10696432**

Especialidad del validador: **DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

25 de setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
 **UCV** UNIVERSIDAD
CARRANZA **del** construido
ESCUELA DE POSTGRADO de **sin** o **con** alguna **del** ítem, **es**



Variable 2: Motivación docente

Validador 01:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRÍNSECA								
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	La remuneración que perciben los docentes es de acuerdo a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Trascendental		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los docentes conservan y promueven las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: MELENDEZ AVENDAÑO, Julia Patricia. DNI 08137577

Especialidad del validador: **Administración en 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

25 de setiembre del 2022



Julia Melendez Avendaño
Dra. Julia Patricia Melendez Avendaño
DIRECTORA

Validador 02:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRÍNSECA								
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Extrínseca								
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	La remuneración que perciben los docentes es de acuerdo a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Trascendental								
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los docentes conservan y promueven las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **TITO HUALLPA, Edelmira** DNI: 04204111

Especialidad del validador: **Administración en 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

25 de setiembre del 2022



Validador 03:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTRÍNSECA							
1	Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.	✓		✓		✓		
2	Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
5	Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
9	La remuneración que perciben los docentes es de acuerdo a las labores que desempeña.	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa la directora reconoce su labor docente.	✓		✓		✓		
13	La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	✓		✓		✓		
14	El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	✓		✓		✓		
15	Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes buscan que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	✓		✓		✓		
17	Los docentes colaboran de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los docentes conservan y promueven las condiciones adecuadas de higiene y salubridad en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Los docentes en las relaciones interpersonales y/o grupales muestran cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	✓		✓		✓		
22	Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores.	✓		✓		✓		
23	Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	✓		✓		✓		
25	Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. CASTAÑEDA CASTRO, Mirtha DNI 10696432

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

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

25 de setiembre del 2022



ANEXO 06: registro de validadores en SUNEDU

Validador 01:

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MELENDEZ AVENDAÑO, JULIA PATRICIA DNI 08137577	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 06/01/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
MELENDEZ AVENDAÑO, JULIA PATRICIA DNI 08137577	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/07/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
MELENDEZ AVENDAÑO, JULIA PATRICIA DNI 08137577	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 04/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MELENDEZ AVENDAÑO, JULIA PATRICIA DNI 08137577	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validador 02:


Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TITO HUALLPA, EDELMIRA DNI 04204111	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 17/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
TITO HUALLPA, EDELMIRA DNI 04204111	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA LENGUA - LITERATURA Fecha de diploma: 17/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
TITO HUALLPA, EDELMIRA DNI 04204111	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 20/03/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
TITO HUALLPA, EDELMIRA DNI 04204111	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
TITO HUALLPA, EDELMIRA DNI 04204111	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validador 03:

REGISTRO NACIONAL DE

[GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES](#)

 Aplicativo

 Guía

	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
CASTAÑEDA CASTRO, MIRTHA DNI 10696432	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CASTAÑEDA CASTRO, MIRTHA DNI 10696432	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/11/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
CASTAÑEDA CASTRO, MIRTHA DNI 10696432	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CASTAÑEDA CASTRO, MIRTHA DNI 10696432	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 07: confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	25



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y motivación docente en una Institución Educativa Estatal de San Juan de Lurigancho, 2022", cuyo autor es GOMEZ GARCIA CLARIZA DEZA, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:30:43

Código documento Trilce: TRI - 0516634