



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión directiva y motivación docente en una institución
educativa de Piura**

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

AUTORA:

Ramos Chero, Rosana (orcid.org/0009-0009-2528-7750)

ASESOR:

Dr. Calle Peña, Edilberto (orcid.org/0000-0002-1970-3756)

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

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, quien me dio la oportunidad de estar en este mundo.

Agradecimiento

A todos mis familiares que están siempre apoyándome a mejorar cada día.

Declaratoria De Autenticidad del Asesor



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Edilberto Calle Peña, docente de la Escuela de posgrado de Maestría de la Universidad César Vallejo filial Piura, asesor de la tesis, titulada: "Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura" de la autora Ramos Chero Rosana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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.

Piura, 21 de julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor Calle Peña Edilberto	
DNI 03309386	
ORCID 0000-0002-1970-3756	

Declaratoria De Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS CHERO ROSANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS CHERO ROSANA DNI: 02820973 ORCID: 0009-0009-2528-7750	Firmado electrónicamente por: RRAMOSCH el 08-07- 2024 18:10:32

Código documento Trilce: INV - 1622597

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria De Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria De Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables, operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de la población</i>	19
Tabla 2	<i>Distribución de la muestra</i>	19
Tabla 3	<i>Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *V2 Motivación Docente</i>	24
Tabla 4	<i>Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *D1 Motivación intrínseca</i>	25
Tabla 5	<i>Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *D2 Motivación extrínseca</i>	26
Tabla 6	<i>Resultado de la prueba de normalidad de las variables</i>	27
Tabla 7	<i>Correlación entre V1 Gestión Directiva V2 Motivación Docente</i>	28
Tabla 8	<i>Correlación entre V1 Gestión Directiva D1 Motivación Intrínseca</i>	29
Tabla 9	<i>Correlación entre V1 Gestión Directiva D2 Motivación Extrínseca</i>	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de tipo de investigación	17
--	----

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura; siendo una investigación por su finalidad básica correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una población censal de 25 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta, basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. Los resultados de forma descriptiva evidenciaron que el 92% de los docentes percibió a la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 95.5% de los encuestados respecto a la motivación docente. Dicha asociación se confirmó dado que se determinó que existió relación significativa entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura, con un coeficiente de correlación de Pearson = ,911** y un p valor =0.00 <0.01), lo cual indicó una correlación positiva alta y significativa al nivel 0,01. Así mismo se determinó relación positiva, alta y significativa entre la gestión directiva y las dimensiones, motivación intrínseca (Pearson= ,964**; p=0.00< 0.01), motivación extrínseca (Pearson= ,971**; p=0.00< 0.01).

Palabras clave: gestión directiva, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, docentes

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between directive management and teacher motivation in an educational institution in Piura; Being an investigation for its basic correlational purpose of a quantitative nature and cross-sectional type with a non-experimental design, in a census population of 25 teachers, using the technique to collect information such as the survey, based on two questionnaires for both study variables. The descriptive results showed that 92% of teachers perceived management at a high level associated with a high level in 95.5% of respondents regarding teacher motivation. This association was confirmed since it was determined that there was a significant relationship between management and teacher motivation in an educational institution in Piura, with a Pearson correlation coefficient = .911** and a p value = 0.00 < 0.01), which indicated a high and significant positive correlation at the 0.01 level. Likewise, a positive, high and significant relationship was determined between management and the dimensions, intrinsic motivation (Pearson= ,964**; p=0.00< 0.01), extrinsic motivation (Pearson= ,971**; p=0.00< 0.01).

Keywords: directive management, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, teachers

I. INTRODUCCIÓN

La educación constituye entre aquellos elementos con mayor significancia para lograr avances en el progreso social y económico de todas las sociedades (Franco, 2021). Por consiguiente, en la actualidad, las entidades educativas se encuentran frente a diversos desafíos y obstáculos que deben superar. En ese sentido, los líderes pedagógicos, como los directores, deben adquirir habilidades motivadoras que fomenten un mejor rendimiento en los profesores, impulsados por la motivación (Castañeda, 2021).

Por tanto, los directivos deben ser conscientes de que su labor se ve influenciada por una variedad de actitudes, situaciones emocionales, relaciones sociales y afectivas (Bedoya et al., 2021). En ese sentido, la gestión directiva desempeña un papel fundamental al brindar apoyo y brindar la garantía de un adecuado progreso sobre las acciones docentes y administrativas en la institución educativa (Madueño, 2021). Esto implica saber asignar responsabilidades, supervisar y evaluar el funcionamiento de la organización (Valles et al., 2017). Es importante destacar que, si la gestión directiva es efectiva, tanto los aspectos académicos como administrativos también lo serán (Madueño, 2021). Además, se ha constatado que una de las razones por las que los docentes abandonan su profesión está relacionada con la existencia de estructuras directivas rígidas (González et al., 2020). Por consiguiente, las escuelas requieren un nuevo enfoque en el perfil de los directivos, que reconozca el potencial del recurso humano como elemento clave para alcanzar el éxito (Angulo et al., 2018). Asimismo, se requiere una praxis docente con un alto grado de compromiso motivacional, la cual debe ser gestionada por los directivos (Hernández & Olivo, 2020).

A nivel internacional, no obstante, la educación ha experimentado procesos de reforma que han generado incertidumbre, retrocesos y desgaste en la profesión docente, lo que ha provocado frustración, desmotivación e insatisfacción entre los educadores. Se sienten limitados en su capacidad de adaptarse al nuevo contexto y esto afecta su rendimiento (Castañeda, 2021). Además, las tendencias globales indican que la motivación del profesorado ha disminuido en los últimos años, lo que ha llevado a una escasez de docentes (UNESCO IICBA, 2017 citado en UNESCO,

2021). Y es que el modo en que perciben los profesores como se evalúa su trabajo en las aulas, influye sobre sus niveles de motivación y eficacia, ya que cuando no reciben adecuada retroalimentación y apoyo efectivo del área directiva u administrativa, como coordinadores, rectores y directivos se genera ese problema en estos (Franco et al., 2018). Por lo tanto, se afirma que la motivación que poseen los miembros educativos en el desarrollo escolar ejerce una influencia significativa en la labor docente (Roa & Fernández, 2020). Esta situación se debe en gran medida a que muchos países tienen un sistema de gestión del profesorado deficiente, lo que puede llevar a que los docentes pierdan la confianza en el liderazgo y el sistema establecido, disminuyendo así sus expectativas y su motivación (Cordingley et al., 2019).

Si consideramos que la motivación docente es un factor fundamental y está estrechamente vinculada con la motivación de los estudiantes, la práctica educativa y el bienestar psicológico de los docentes (González et al., 2022), encontramos que existe una problemática latente en las naciones latinoamericanas, donde un alto porcentaje de los docentes de educación no muestra una necesidad de superación que los motive a buscar un crecimiento profesional (Quispe et al., 2022). Además, aproximadamente el 25% de las escuelas primarias en esta región no cuentan con acceso a agua potable ni instalaciones sanitarias separadas por género (UIS, 2019 citado en UNESCO, 2021). Además, la escasez de equipamiento como pupitres, libros, computadoras y otros materiales didácticos genera frustración en los docentes y disminuye su motivación (Banco Mundial, 2018 citado en UNESCO, 2021).

A nivel nacional, en el Perú se ha observado que los directivos de escuelas públicas carecen de competencias directivas fundamentales necesarias para liderar con éxito la institución a su cargo (Márquez, 2022). En concordancia con la UNESCO, en Perú se ha reconocido que es necesario desarrollar las habilidades del personal directivo para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones, ya que se identifica un déficit en la planificación, dirección, coordinación y control dentro de las organizaciones educativas (Sánchez, 2019).

Además, distintas investigaciones evidencian que la mayoría de profesores en Perú tienden a conformarse y no salen de su zona de confort, a pesar de

enfrentar diversas necesidades. Esta actitud limita su participación en proyectos, así como su creatividad e innovación en los procesos pedagógicos (Quispe et al., 2022). En este, la motivación laboral del profesorado carece de aliento, ya que desde hace décadas no se ha observado un reconocimiento por parte del Estado hacia la labor docente y su contribución a la mejora educativa. Según el Ministerio de Educación, ha llegado a estimarse que cerca de 52,000 docentes se retirarán para el año 2028. Además, el déficit de profesores en áreas como Educación Inicial, inglés, Educación Física, Educación Artística y Ciencias Sociales es preocupante (MINEDU, 2016 citado en Loayza et al., 2022). Por lo tanto, si las gestiones directivas carecen de dirección y desarrollo del personal educativo, no solo se verá afectada la motivación de los docentes, sino también la de los estudiantes (Tsemach & Shapira, 2021).

A nivel local, respecto a las personas que forman parte de la investigación, se ha observado que el área directiva carece de habilidades para afrontar los problemas y las necesidades de los estudiantes, así como la falta de orientación, dirección y liderazgos para proponer y desarrollar en el personal docentes actividades de solución frente a los problemas que aqueja la institución educativa, lo cual afecta la percepción del docente y por ende su motivación para trabajar afrontar en mejor medida las vicisitudes del día a día laboral, de ahí la relevancia del estudio para analizar y conocer como la gestión directiva se asocia a la motivación de los profesores de un colegio de Piura.

En consideración a la problemática descrita, se asumió como formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura?; asimismo entre los problemas específicos se describen los siguientes: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación de logro en una institución educativa de Piura?; ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación de poder en una institución educativa de Piura?; ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación de afiliación en una institución educativa de Piura?

Con relación a los criterios que justifican la investigación, en respuesta a la relevancia social, se fundamenta en beneficiar a los directos de instituciones

educativas en general al dar a conocer el contexto reciente de un centro educativo y como afecta el comportamiento y el logro de objetivos institucionales, de tal manera que los entes directivos y organizaciones educativas asuman propuestas de políticas y líneas de gestión que mejoren los entornos laborales del profesorado. Por implicancia práctica, ha pretendido colaborar con los trabajadores en general de la institución especialmente con los profesores para que en su práctica y reuniones de trabajo puedan proponer planes o acciones en el corto y largo plazo en concordancia con la plana directiva para llegar a adecuados acuerdos en pro de lograr las metas institucionales. Asimismo, el valor teórico se sustenta en la base epistemológica de la gestión directiva mediante la Teoría multidimensional de la administración de la educación de Sander (1984) esta refiere que la gestión directiva tiene el objetivo de responder por las necesidades de una comunidad a través del desarrollo de los conocimientos y los valores éticos. Para la motivación se consideró la Teoría de la Motivación Social – Cognitiva, por Bandura (1986), donde son las expectativas de las personas respecto a su capacidad de logro lo que promoverá una conducta motiva hacia un objetivo específico. Mientras tanto la utilidad metodológica, está basada sobre la utilización de cuestionarios que poseen demostrada validez como de fiabilidad, siendo vital para poder aplicar el análisis inferencial y se llegue a dar explicaciones tomando en cuenta los métodos científicos y sea aporte en estudios posteriores.

A su vez, el planteamiento de objetivos de forma general: Determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura. Con relación a los objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca una institución educativa de Piura. Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura.

Con relación a las hipótesis a nivel general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura. Asimismo, como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura. Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se halló en Ecuador, Cabezas (2022) en donde el propósito implica predecir si las habilidades directivas explican el nivel motivacional del profesorado, en una investigación de tipo predictivo, causal, tomando como muestra a 200 profesores, los cuales se evaluaron con cuestionarios. Los análisis evidenciaron que la valoración de habilidades directivas fue de nivel regular-bajo entre el 31.5% de los participantes, asimismo el nivel motivacional estuvo situado en un nivel medio-bajo del 47% de los encuestados. Además, se demostró que si existe un modelo funcional teórico que sugiere que fomentar habilidades grupales es un factor crucial del 26,1% según el valor Pseudo R^2 Nagelkerke entre habilidades directivas que explican el nivel motivacional del personal docente.

En Ecuador la investigación de Villarreal (2019), la misma asumió estudiar cómo se comportan la variable gestión directiva frente a la motivación laboral en un colegio educativo, donde se consideró el desarrollo de una investigación de tipo asociativo en base un muestreo respecto a 36 docentes de un colegio público de Guayaquil, y donde se administraron cuestionarios. En los resultados se demostró asociaciones respecto a la gestión directiva y motivación laboral ($r = 0,50$; $p < .01$). También, se encontraron asociaciones significativas sobre los componentes de la gestión directiva, como la gestión administrativa ($r = 0,43$; $p < .01$), habilidades técnicas ($r = 0,42$; $p < .01$) y habilidades humanas ($r = 0,43$; $p < .01$), asociadas a la motivación laboral.

En Colombia, Franco et al. (2018) pretendió identificar las repercusiones que existen entre motivación del profesorado sobre la calidad educativa, de acuerdo a una metodología de estudio de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva, con un muestreo realizado con 51 colegios de nivel secundario, considerando como muestra alrededor de 484 docentes, a quienes se encuestaron. Los resultados demuestran el factor vocación que viene siendo un componente de motivación intrínseca repercute significativamente sobre la motivación laboral en el profesorado, en tanto que los reconocimientos económicos afectan en menor medida cuando se compara con la vocación.

En la nación chilena, Sagredo (2019) proyectó conocer la relación sobre gestión directiva, satisfacción, compromiso y motivación en el profesorado, considerando un estudio relacional, y un muestreo con 59 profesores, a quienes se administraron dos cuestionarios. En los hallazgos se encontró que el 67,5% del profesorado estuvo de acuerdo o muy de acuerdo respecto al desarrollo de las gestiones administrativas implementadas, mientras que el 32,5% manifiesta estar en desacuerdo. Estos hallazgos podrían sugerir que la gestión directiva en la institución se percibió como positiva o buena por parte de los docentes. Además, se garantizó la existencia asociativa y positiva sobre gestión directiva y motivación docente ($r = 0,778$; $p < 0,01$).

En Ecuador el estudio de Salazar (2019) se asumió reconocer como se relaciona la gestión directiva y las relaciones interpersonales del personal docente, siendo un estudio de nivel descriptivo – relacional, aunado a un muestreo de 35 docentes y se aplicaron cuestionarios. El resultado evidenció que los niveles de gestión directiva, fue mayoritariamente evaluado como bueno, con un 57% de los participantes, y que existió una prevalencia de relaciones interpersonales adecuadas con un 54%. Además, se constituyó una asociación significativa entre los constructos globales ($r = 0,54^{**}$; $p < .01$). Por otro lado, se evidencia que tanto los directivos como los docentes no ponen en práctica relaciones interpersonales adecuadas, por lo que se recomienda la implementación de estrategias que promuevan un refuerzo para generar bases que fomenten ambientes armoniosos.

Respecto a estudios nacionales se halló en Lima a Estrada (2022) quien analizó la relación de la gestión directiva y motivación laboral en profesores de un centro educativo, de acuerdo a un estudio de nivel asociativo incluyendo un muestreo de 70 profesores, a los cuales se les administraron cuestionarios. En los resultados, se encontró una asociación alta ($r = ,88$; $p < 0,01$) respecto a gestión directiva y motivación laboral del profesorado. Asimismo, se identificaron asociaciones moderadas respecto a los componentes de gestión directiva, en referencia a planificación ($r = ,69$; $p < .01$), dirección ($r = ,69$; $p < .01$) y liderazgo ($r = ,52$; $p < .01$), con motivación laboral del profesorado. Estos resultados sugieren que

una gestión directiva efectiva, que incluye una adecuada planificación, dirección y liderazgo, puede influir positivamente en la motivación laboral de los docentes.

En Pucallpa, Vásquez et al. (2022) tuvo la meta de conocer la asociación que existe sobre motivación e identidad del profesorado sobre el contexto educativo, de acuerdo una investigación de nivel analítico, de acuerdo al análisis con 117 profesores, como muestra y donde se administraron dos cuestionarios. En los resultados, se realizó un análisis estadístico utilizando el coeficiente asociativo de rho, el cual mostró un resultado de 0,767 con un valor de p de 0,000 ($< 0,05$). Esto confirma la existencia de asociación significativa sobre los constructos generales del estudio, ello implica que a medida en que aumenta la motivación docente, también lo hace la identidad docente.

En Lima, Sánchez (2019) supuso analizar cómo se relacionan la motivación docente frente a la gestión educativa, sosteniendo una investigación del nivel asociativo con diseño, transversal, considerando una muestra con 145 docentes de una institución educativa, a los cuales se les aplicaron encuestas. En los hallazgos pudo demostrarse relación sobre la motivación docente y gestión educativa ($r = .47$; $p = 0,000$). Además, se identificaron asociaciones entre la motivación docente y las dimensiones específicas de gestión educativa, en referencia a la gestión institucional ($\rho = .51$), la gestión pedagógica ($\rho = .39$) y la gestión administrativa ($\rho = .37$). Estas pruebas indican la existencia de relaciones positivas sobre la motivación docente y diversos aspectos de la gestión educativa, lo que sugiere que una gestión efectiva en estas áreas puede contribuir a fomentar la motivación de los docentes.

En Lima, Garay (2022) en su investigación tuvo el fin de identificar la influencia de las habilidades directivas y gestión del tiempo respecto a la motivación de los logros académicos en el personal docente, respecto a un estudio causal, asumiendo un muestreo con 360 profesores de un centro educativo del estado, donde se aplicaron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que hubo una influencia significativa de los constructos habilidades directivas y gestión del tiempo sobre la motivación de los logros académicos en el personal docente ($p = 0,000 < 0,01$). Esto indica que el desarrollo de habilidades directivas y una gestión

adecuada del tiempo pueden llegar a impactar de forma positiva respecto al estado motivacional del docente para lograr resultados académicos satisfactorios.

De acuerdo a la investigación en Cajamarca, de Culqui & Ríos (2022) estos autores tuvieron el objetivo de certificar que tanto las habilidades directivas guardan relación con la motivación laboral del personal docente, fundamentado sobre una investigación de nivel relacional como descriptivo, considerando a 26 profesores como muestra de estudio a los mismos que encuestaron. En los análisis pudo encontrarse a un 62% del profesorado los cuales consideraron que las habilidades directivas eran buenas, mientras que el 34% las consideraron excelentes y solo el 4% las calificaron como regulares. En cuanto a la motivación docente, un 4% del profesorado la percibió con una categoría regular, el 62% la consideró como buena y el 34% la calificó como excelente. Además, se desprende que existe una relación relevante respecto a los constructos globales del estudio en el profesorado ($r = .81$; $p < .05$). Incluso, pudo hallarse asociaciones relevantes sobre los componentes de habilidades directivas, como el liderazgo directivo ($r = 0,808$; $p < .01$), la comunicación ($r = .677$; $p < .01$), el trabajo en equipo ($r = 0,702$; $p < .01$) y la resolución de conflictos ($r = .733$; $p < .01$), asociadas a la motivación del personal docente.

En Ica, el estudio de Cabrera (2019) se basó en el propósito de conocer cómo se asocia la gestión directiva con los tipos de motivación para el desempeño de profesores, de acuerdo al estudio de tipo asociativo, en 26 profesores de un centro educativo nacional como muestra a los cuales se aplicaron encuestas. Los análisis evidenciaron relación sobre gestión directiva frente a los tipos de motivación influyentes en el rendimiento de los docentes ($Rho = 0,918$; $p < 0,01$). Esto indica que la forma en que se gestiona la institución educativa tiene un impacto en los diferentes tipos de motivación que los docentes experimentan en su trabajo. Además, se demostró una asociación sobre gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria ($Rho = 0,721$; $p < 0,01$). Esto implica que la forma en que se lleva a cabo la gerencia directiva puede influir en el tipo de motivación que los docentes de secundaria experimentan en su trabajo. También se encontró una asociación entre la gestión directiva y las calidades de los rendimientos profesionales del profesorado ($Rho = 0,753$; $p < 0,01$). Esto sugiere que una buena

gestión directiva puede contribuir a mejorar el rendimiento profesional del profesorado de nivel secundaria.

En Lima, Masco (2018) en su investigación tuvo como fin identificar de que manera las habilidades directivas se asocian a la motivación del personal docente en centros educativos, de acuerdo un estudio de diseño analítico, de diseño no experimental, constituido por 107 docentes de tres colegios integrados a los que se administraron encuestas. En los resultados, pudo conocer que un 74.8% de los profesores evaluaron sus habilidades directivas con niveles altos, seguido por el 18.7% con niveles medios, mientras un 6.5% lo percibió en niveles bajos. Por otro lado, alrededor del 65,4% de los profesores reportaron tener una alta motivación laboral, mientras que el 27,1% se ubicó en un nivel medio y solo el 7,5% pensó que su motivación era baja. Se encontró una relación significativa de los constructos globales del estudio (Tau b = 0.631; $p < 0.01$). Además, se identificaron asociaciones sobre las habilidades directivas y diferentes tipos de motivación, incluyendo la motivación de logro (Tau b = 0.519, $p < 0.01$), la motivación de poder (Tau b = 0.670, $p < 0.01$) y la motivación de afiliación (Tau b = 0,519, $p < 0,01$).

A continuación, se abordan las bases epistemológicas de las variables, considerando luego sus definiciones conceptuales y las dimensiones que fundamentan a la gestión directiva y la variable motivación en el personal docente.

Como base epistemológica de la gestión directiva está fundamentada sobre la Teoría multidimensional de la administración de la educación de Sander (1984 citado en Pensado, 2019), sostiene que la gestión directiva en el ámbito educativo se enfoca en brindar soluciones y respuestas concretas respecto a problemáticas que enfrentan las entidades educativas. Esta teoría se fundamenta en cuatro supuestos principales. En primer lugar, considera que la administración y la educación son realidades complejas que se componen de diversos factores interrelacionadas entre sí. En segundo lugar, reconoce que en los sistemas educativos se presentar preocupaciones sustantivas o ideológicas, relacionadas con aspectos culturales y políticos, así como preocupaciones instrumentales o técnicas, vinculadas a aspectos pedagógicos y económicos. En tercer lugar, se reconoce que en los sistemas educativos se tienen preocupaciones internas de

carácter antropológico y pedagógico, así como preocupaciones externas asociadas al aspecto económico y sociales de forma general. Por último, se destaca que el ser humano, como individuo y miembro de la sociedad, es históricamente responsable de construir la sociedad y sus organizaciones, incluyendo el sistema educativo. En esa línea, la administración en el sector educativo está orientado por contenidos sustantivos y valores éticos lo cuales tienden a construirse colectivamente, como la libertad y la equidad, promoviendo la participación ciudadana en la institución y buscando mejorar tanto la calidad de vida en las escuelas como en la sociedad en su conjunto (Sander, 1984 citado en Pensado, 2019).

Asimismo respecto a los conceptos del constructo de la gestión directiva pudo identificar a Ramírez (2007 citado en Valles et al., 2017), describe la gestión directiva como un grupo de procedimientos que están organizados los cuales ayudan a la entidad educativa a alcanzar las metas y objetivos planteados. Este enfoque incluye momentos clave como un aspecto diagnóstico, elementos de planificaciones, ejecuciones de planes, un seguimiento de los planes y al final un proceso de evaluación, los cuales están interconectados y permiten obtener resultados establecidos en el equipo directivo.

Según Montero & Vázquez (2021) implica la integración de actividades de nivel pedagógico y gerencial realizados por un directivo, utilizando diversas estrategias estructuradas de manera adecuada, con el fin de influir en los actores del proceso educativo. Estas acciones, orientadas por objetivos, permiten dirigir un sistema escolar desde su estado actual hacia el estado deseado, en línea con los objetivos sociales e institucionales establecidos. De acuerdo con Angulo et al. (2018) plantean que la gestión directiva está basada en el propósito de organizar y administrar las actividades de la institución, siguiendo un enfoque de mejora continua. La misma que pretende el progreso económico institucional, coordinar de forma eficaz el recurso humano y material disponible, y enfocar a todo el personal hacia las metas establecidas.

Se asume en la investigación al autor Pozner (2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019), para quien es un procedimiento de construcciones y orientaciones que lleva a cabo una institución educativa, considerando todos sus componentes,

con el objetivo de brindar un sentido coherente a la organización. En este proceso, el director desempeña un papel central, ya que es responsable de asumir plenamente su rol asignado y promover e informar los resultados obtenidos.

Así es, la gestión docente tiene un rol elemental para alcanzar las metas institucionales, y la gestión directiva proporciona el respaldo necesario para garantizar la efectividad de los resultados esperados (Bedoya et al., 2021). Este tipo de gestión se enfoca en orientar a la escuela mediante el establecimiento de un direccionamiento estratégico, la promoción de una cultura institucional sólida, un entorno de climas favorables y la gestión del gobierno escolar, incluido el establecimiento de interacciones sociales positivas en el ambiente laboral (Angulo et al., 2018).

En resumen, la gestión directiva está en referencia a un conjunto de acciones encaminadas a mejorar las actividades educativas de la totalidad de sus miembros en la institución, lo cual incluye al personal directivo, administrativo y docente. Su propósito principal es alcanzar los objetivos institucionales y se caracteriza por seguir un enfoque de seguimiento y mejora continua, fortaleciendo así el desarrollo institucional.

Sobre los conceptos dimensional del estudio se asume la propuesta de Pozner, quien dimensiona la gestión directiva en, pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria, las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1: Pedagógica. Esta dimensión se refiere al establecimiento de objetivos, perfiles y metas las cuales la entidad de educación propone al inicio del año escolar, con un enfoque orientada a los aprendizajes del estudiantado. Asimismo, implica la planificación del personal docente, incluyendo la estrategia, el método, la técnica, los recursos, los instrumentos, planos, la proyecciones y formas de enseñanza, entre otros aspectos. Por el ello, el directivo juega un papel clave al asegurarse de que aquello planificado pueda realizarse de acuerdo con aquello que se diseñó (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019). Asimismo, se encuentra el subsistema pedagógico o académico, el cual se refiere específicamente a la supervisión de las funciones técnico-pedagógicas, tanto a nivel de las actividades en el salón de clase como también del conjunto de toda la

entidad de educación como un todo organizado (Valles et al., 2017). Esta dimensión se enfoca en asegurar la calidad de enseñanza como de los aprendizajes, asegurando que se cumplan los procesos y acciones relacionadas con el hecho educativo.

Es decir que esta dimensión se basa en el rol del director quien debe de conocer, analizar e inspeccionar cada uno de las actividades que proponen los docentes y que llevarán a cabo a lo largo del desarrollo escolar.

Dimensión 2: Administrativa: implica una serie de actividades que se realizan para asegurar el progreso de acciones en la entidad escolar. Esto incluye los aspectos de planificaciones, organización, ejecuciones de actividades y coordinaciones constantes con el personal docente, lo cuales son responsables de llevar a cabo las acciones de tipo pedagógica. Además, es responsabilidad de esta dimensión proporcionar el material y el recurso necesario en pro de cumplir las actividades planificadas (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019). Esta dimensión también desempeña un papel fundamental sobre el progreso en la entidad escolar, ya que se enfoca sobre los aspectos del diseño, ejecución y evaluación de las actividades las cuales apoyan la misión de la organización a través de la utilización eficaz de los recursos disponibles. Se basa en procesos y procedimientos que pueden ser sujetos de mejora continua, con el objetivo de fortalecer y optimizar el funcionamiento de la institución educativa (Valles et al., 2017).

Se refiere a un monitoreo de las gestiones las cuales tienden a realizarse en la entidad educativa y en la que es un deber del director promover que su desarrollo sea lo más adecuado posible en articulación con su plana docente.

Dimensión 3: Organizacional: implica la organización adecuada de todas las áreas de la institución educativa, de acuerdo con las normas establecidas. Se asignan responsabilidades, comisiones y se cumplen procedimientos que garantizan el logro de objetivos planteados (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019). Esta dimensión también se refiere a la función gerencial del director, quien tiene la responsabilidad de organizar los recursos institucionales de acuerdo con las necesidades y adaptar a los cambios constantes en la estructura

interna de la escuela (Valles et al., 2017). En resumen, implica la gestión eficaz en uso del recurso disponible como también la creación de estructuras organizativas que permitan el funcionamiento adecuado en la entidad de educación.

En definitiva, alude a una distribución de responsabilidades donde el director debe de asignar de forma debida para que los recursos de la institución puedan responder a las necesidades de la institución.

Dimensión 4: Comunitaria: Los líderes directivos en los ámbitos de educación desempeñan un papel crucial en el desarrollo positivo de las comunidades. Su responsabilidad implica comprometerse con promover el cambio, la innovación y la transmisión de valores desde las aulas. Además, es importante que esté consciente de los desafíos y cambios en el entorno social, económico, cultural y ambiental. Este compromiso requiere del trabajo conjunto y compartido de la totalidad de sus miembros que se desempeñan en una comunidad de educación (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019). Como resumen, se señala que los líderes directivos que gestionan los entornos educativos tienen la responsabilidad de liderar, motivar y guiar a la comunidad educativa hacia el desarrollo positivo y la mejora continua.

La gestión del director es promover el desarrollo educativa de las comunidades en la que se encuentra a través de los valores y la educación promoviendo el desarrollo de los estudiantes como entes de una sociedad que demanda ciertas necesidades.

En la base al aspecto epistemológico de la motivación, la misma está sustentada con la Teoría de la Motivación Social – Cognitiva. Según Bandura (1986 citado en Akdemir, 2020), la motivación está relacionada con la forma en que se muestra y mantiene un comportamiento. Desde esta perspectiva, las expectativas desempeñan un papel fundamental como una de las principales fuentes de motivación. Se cree que la motivación se ve influenciada tanto por las expectativas como por las creencias del individuo sobre su propia eficacia y capacidad para alcanzar esas expectativas. Según Bandura, la motivación de las personas depende de lo que creen y sus acciones van más allá de la realidad objetiva. Además, las personas son reforzadas tanto interna como externamente, y el

refuerzo externo puede disminuir la motivación intrínseca (Akdemir, 2020). En el contexto de la labor docente, la motivación y el entusiasmo mostrado por los profesores tienen una influencia significativa respecto al estado motivacional del estudiante y, por lo tanto, en su proceso de aprendizaje. Los estados emocionales, psicológicos, niveles de satisfacción y actitudes del maestro influyen directamente en su práctica pedagógica y en el rendimiento escolar del educando (Bedoya et al., 2021). Como resumen, se puede decir que la motivación en el ámbito educativo es crucial para favorecer los procesos de la enseñanza-aprendizaje, y el entusiasmo y compromiso demostrados por los docentes desempeñan un papel fundamental sobre el nivel motivacional y desempeño académico del educando (Bedoya et al., 2021).

Según diferentes autores, la motivación se define como un estado interno personal que impulsa a una persona a perseguir metas u objetivos específicos (Quiñonez & Casanova, 2021). También se describe como un proceso que inicia, mantiene y dirige la actividad espiritual y física de una persona en busca de alcanzar una situación o resultado deseado (Akdemir, 2020). Se ha identificado como un impulso interno que impulsa a alguien a realizar acciones para lograr algo (Sönmez, 2018).

Sobre el ámbito laboral docente, la motivación alude a la satisfacción que experimenta el profesor al desempeñar su labor pedagógica, lo que lo impulsa a perseverar en su trabajo y desarrollar acciones específicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Flores et al., 2014 citado en Flores, 2017). Asimismo, desde la perspectiva de la enseñanza, la motivación se entiende en referencia a la manera en que el docente realiza su labor en el aula, lo cual tiende a tener un impacto directo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, posteriormente, en la calidad de la educación (Viseu et al., 2016 citados en Roa & Fernández, 2020).

Se considera que los estados motivacionales respecto al ámbito pedagógico es una característica que los maestros adquieren para mantener una práctica educativa de calidad, transmitiendo esta motivación a los estudiantes y promoviendo logros en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas et al., 2019 citado en Gerardo et al., 2021). En resumen, la motivación en el contexto educativo es un elemento clave que impulsa a los docentes a realizar su labor de

manera efectiva y tiene un impacto significativo sobre los aprendizajes y el progreso del educando.

Considerando lo descrito previamente, se consideraría que la motivación docente promueve en estos la ejecución de una conducta que impulsa desempeñarse con excelencia para promover la educación en su práctica docente, la carencia de la misma puede conllevar a desarrollar una labor de baja calidad.

Efectivamente, la motivación del docente puede ser impulsada tanto por factores intrínsecos como extrínsecos. La motivación intrínseca se refiere al placer y satisfacción que el docente experimenta al enseñar y compartir conocimientos con los estudiantes. Es un impulso interno que proviene del disfrute y el interés en la propia actividad educativa (Geraldo et al., 2020). Por otro lado, la motivación extrínseca se relaciona con los incentivos y recompensas externas que el docente puede recibir, como reconocimientos, premios, satisfacción de los estudiantes, entre otros. Estos factores externos pueden influir en el comportamiento y la dedicación del docente hacia su labor educativa (Geraldo et al., 2020).

Dimensión motivación intrínseca: esta tiende a caracterizarse por el placer y la satisfacción que se obtiene de la propia actividad, sin necesidad de incentivos externos. Es el impulso interno que surge del interés y el disfrute por la tarea en sí misma. Cuando una persona se involucra en una actividad por el placer y la estimulación que le brinda, se genera una motivación intrínseca (Medina, 2020). Con relación al personal docente, este tipo de motivación se manifiesta cuando se sintieron comprometidos con su labor pedagógica y experimentaron satisfacción al ver el crecimiento y desarrollo de sus estudiantes. Estos docentes se enfocan en orientar a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo y lo hacen por su propio placer y satisfacción, más allá de cualquier tipo de incentivos externos (Flores, 2017). Asimismo, la motivación intrínseca impulsa a los docentes a buscar su crecimiento personal, a perseguir la excelencia en su práctica educativa ya sentirse realizados mediante el reconocimiento por un trabajo bien hecho y la autorrealización (Loayza et al., 2022).

En cuestiones resumidas se puede decir que la motivación intrínseca genera en la persona ese impulso de alcanzar ciertos objetivos y metas por un sentir propio que le produce placer y satisfacción y que posiblemente le signifique crecimiento y desarrollo personal, siendo en ese sentido que esta gratificación desde la perspectiva de un docente se ve proyectada en el logro académico de los estudiantes.

Dimensión motivación extrínseca: se refiere a participar en una actividad con el propósito de obtener una recompensa externa, como un incentivo, reconocimiento o beneficio tangible. Es impulsada por factores externos al individuo y está asociada con requisitos externos que guían el comportamiento hacia una meta específica (Medina, 2020). En el contexto laboral, la motivación extrínseca se relaciona con los aspectos externos de la actividad, como el entorno físico de trabajo, las políticas y procedimientos de la institución, la relación con los colegas, el salario, la estabilidad laboral y la gestión directiva de los superiores, entre otros (Loayza et al., 2022). Estos factores externos pueden influir en la motivación de los docentes y en su compromiso con su labor educativa. Es importante destacar que la motivación extrínseca puede coexistir con la motivación intrínseca en los docentes. Por ejemplo, un docente motiva extrínsecamente por mejorar su desempeño puede estar comprometido en asegurar que sus estudiantes obtengan un mejor rendimiento académico y puedan desarrollen como profesionales competitivos de pensamiento crítico. También puede estar motivado por compromisos anteriores que le han resultado gratificantes en el ámbito educativo (Flores, 2017).

Es decir, implica que la conducta de un docente está motivada hacia el logro académico de sus estudiantes pero que dicha conducta esta sostenida por recompensas externas como reconocimiento, fama, aspectos monetarios, ascenso laboral, etc., que le producen gratificación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

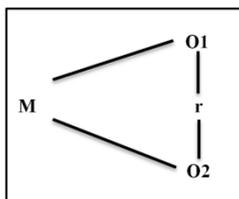
El estudio asumió el enfoque cuantitativo, este pretende conocer y analizar problemas en base a aplicar técnicas estadísticas para explicar la razón de los comportamientos en un grupo población (Nizama & Nizama, 2020).

La investigación fue del tipo básica, a través de la misma se busca entender, indagar y explicar problemas importante cuyo fin es el hecho de contribuir con el aspecto teórico (Menjívar, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

En el estudio se tomó en cuenta el diseño no experimental, el mismo que esta en concordancia a la ausencia de manipulación sobre las variables que se asumen en una investigación (Amable, 2015). Como aspecto temporal se eligió el diseño transversal, en referencia a que la medición de variables es realiza en un instante único (Manterola et al., 2019). Mientras que el nivel de estudio fue correlacional, en base que se pretende reconocer la relación que se da o no sobre dos constructos o más en una investigación (Ramos, 2015). La simbolización del diseño de estudio se detalla como:

Figura 1. Esquema de tipo de investigación



Dónde:

O₁: Gestión directiva.

O₂: Motivación docente.

r : Relación

M: Muestra: Profesores de centro educativo nacional.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Gestión directiva

Definición conceptual: es un procedimiento de construcciones y orientaciones que lleva a cabo una institución educativa, considerando todos sus componentes, con el objetivo de brindar un sentido coherente a la organización. En este proceso, el director desempeña un papel central, ya que es responsable de asumir plenamente su rol asignado y promover e informar los resultados obtenidos (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019).

Definición operacional: Este constructo se estimó considerando el Cuestionario de gestión directiva, conformado por 20 reactivos y dividido en 4 dimensiones como, pedagógica, administrativa, organizacional, comunitaria.

Variable dependiente: Motivación docente

Definición conceptual: la motivación se entiende en referencia a la manera en que el docente realiza su labor en el aula, lo cual tiende a tener un impacto directo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, posteriormente, en la calidad de la educación (Viseu et al., 2016 citados en Roa & Fernández, 2020).

Definición operacional: Dicho constructo ha sido estimado con el uso del Cuestionario de Motivación laboral, mismo que se conformó en 20 preguntas y dividido por 2 componentes dimensionales en referencia a, motivación intrínseca y motivación extrínseca.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Implica un grupo de sujetos que se encuentran en un lugar específico y tiene ciertos atributos similares entre estos (Hernández et al., 2020). En esa línea al trabajarse con toda la población, la misma se denomina población censal, destacada así cuando las investigaciones pretenden recoger información de todos los sujetos que pertenecen a un lugar, espacio o contexto específico (Rodríguez & Mendivelso, 2018). La población de estudio se compone de los docentes de la Institución Educativa 1403 de la ciudad de Piura.

- **Criterios de inclusión**

Profesores que asistieron el día de la evaluación.

Docentes que de forma voluntaria desearon participar del estudio.

Profesores que completaron todos los ítems de los cuestionarios.

- **Criterios de exclusión**

Personal administrativo de la institución.

Profesores que se abstuvieron u olvidaron responder alguna pregunta.

Profesores que por temas de licencia o salud no estuvieron presentes el día de la evaluación.

Tabla 1

Distribución de la población

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	3	22	25

Fuente: cuadro de asignación de personal 2023

3.3.2 Muestra: Se refiere a un grupo menor que se ha tomado de una población y la cual posee aspectos similares y relevante del grupo poblacional (Hernández & Carpio, 2019). Para efectos del estudio se trabajará con 25 profesores de la Institución Educativa 1403 de la ciudad de Piura.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	3	22	25

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2023

3.3.3 Muestreo: Es un proceso de cálculos desarrollados para elegir un subcomponente de una población (Sánchez et al., 2018). En esa línea el tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia, esta implica como técnica

que ayuda a desarrollar la selección de muestra tomando en cuenta ciertos criterios (Niño, 2019).

3.3.4 Unidad de análisis: Cada uno de los docentes en un centro educativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica asumida en la investigación fue la encuesta la misma que permite recopilar un conjunto de informaciones en referencia a una variable (Macias et al., 2018).

Instrumento: Como instrumento pudo utilizarse al cuestionario el cual se conforma de un conjunto de reactivos que están enfocados a analizar un constructo teórico (Pozzo et al., 2019).

A fin de analizar la variable principal se utilizó el Cuestionario de gestión directiva de Sudario (2020) sujeta al objeto de medir lo que perciben los docentes sobre el desarrollo de la gestión directiva en una institución educativa. Asimismo, este cuestionario está compuesto por 20 ítems y es conformado de 4 dimensiones, Pedagógica (5 ítems), Administrativa (5 ítems), Organizacional (5 ítems), Comunitaria (5 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Mientras tanto, respecto a la variable dos, pudo aplicarse el Cuestionario de Motivación laboral propuesto por Marquez (2022), este cuestionario cuenta con el propósito de medir el grado de motivación en el personal docente. Además, dicho cuestionario está conformado por 20 preguntas y es conformado de 2 dimensiones, Motivación intrínseca (9 ítems), Motivación extrínseca (11 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Validez y confiabilidad:

Respecto a la validez, se utilizó la validez de contenido por juicio de expertos entre los que destacan la Dra. Lazo Ancajima, Deysi y Mg. Maravi Escurra, Ángel, los cuales determinaron según los criterios de coherencia, claridad y

relevancia de acuerdo a la prueba V de Aiken cuyo valor fue 1.00 para ambas pruebas. Con respecto a la determinación de la consistencia interna se realizó mediante la prueba Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente igual a $\alpha = 0.928$ para la gestión directiva y respecto a la motivación se obtuvo un coeficiente de 0.906, siendo valores aceptables que demuestran la consistencia interna de los instrumentos de estudio.

3.5. Procedimientos

Se identificó una población de estudio en base a una problemática que vivencian en dicho entorno, pasando a recolectar información de distintas fuentes como tesis, libros, datos estadísticos, informes, revistas, etc., que son fundamentales para construir el marco de estudio. Asimismo, se comprometió mediante la presentación de un documento presentado al directivo de una entidad educativa, para que colabore con la evaluación de estos lo cual estará concebido por el documento de solicitud de permiso. Posteriormente se informará a los profesores sobre los objetivos de la investigación aclarando y asumiendo que la participación de las personas fue de forma autónoma y voluntaria, quedando establecido en el documento de consentimiento informado, lo que enseguida se podrá determinar la fecha de evaluación a fin de recabar los datos de los constructos investigados. Una vez que la información previamente recogida, paso a una base de datos organizándose a través de una hoja de Excel, en la que se codificaron los valores de cada uno de los ítems que contienen los instrumentos y de algunos datos personales de cada sujeto de estudio. Determinado el paso anterior la construcción de base de datos estuvo lista por lo que se continuó con las inferencias estadísticas correspondiente realizado con el programa SPSS v.26.

3.6. Método de análisis de datos

El uso de estadísticas técnicas descriptivas e inferenciales fue fundamental para analizar y presentar los resultados de una investigación. Cabe mencionar que la estadística descriptiva es fundamental dado que contribuye a desarrollar una presentación de los resultados obtenidos de una forma sistematizada, específica y comprensible, a través de tablas, gráficos y figuras. En otras palabras, brinda una perspectiva global de los atributos de la muestra y permite identificar tendencias, patrones o relaciones entre las variables (Rendón et al., 2016). Por otro lado, la inferencia estadística se utiliza para realizar generalizaciones o sacar conclusiones respecto a la muestra de estudio. Además, está basada sobre el uso de técnicas y pruebas estadísticas para analizar las diferencias, asociaciones o relaciones entre variables y evaluar si los resultados son estadísticamente significativos. Esto implica realizar pruebas de hipótesis y estimaciones de parámetros poblacionales (Toala & Mendoza, 2019). Cabe señalar que la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, determinó que los datos recogidos por los cuestionarios demostraron ser de distribución normal, de tal manera que ello motivó al uso de la prueba r de Pearson. El proceso estadístico se desarrolló mediante el software SPSS v 26 y la utilizando del MS Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

Es fundamental tener en cuenta los principios éticos al realizar una investigación, especialmente cuando se a participantes o sujetos de estudio. Los éticos que mencionan son principios reconocidos y aplicados en la investigación científica. La beneficencia se refiere a la obligación de los investigadores de buscar el beneficio y el bienestar de los participantes. Esto implica que la posibilidad de algún riesgo y beneficio en el estudio debe ser cuidadosamente evaluados y que se deben tomar medidas para minimizar cualquier daño potencial. La no maleficencia implica que los investigadores deben evitar causar daño o perjuicio a los participantes. Esto implica respetar la integridad y la dignidad de los individuos, y tomar medidas para proteger su bienestar físico, psicológico y emocional durante la investigación. El principio de autonomía alude a la consideración de respeto por la voluntad autónoma que tienen los participantes el desear o no formar para de la investigación.

Como principio de justicia hace referencia a que cada participante tiene que ser tratado de forma justa y equitativa durante la investigación, sin discriminación ni exclusión injusta. Esto implica que se debe evitar cualquier tipo de sesgo o discriminación en la elección de participantes y que se deben considerar las necesidades de los sujetos de estudio así como sus intereses (Moreno & Carrillo, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura.

Tabla 3

*Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *V2 Motivación Docente*

		V2 Motivación Docente		Total
		Medio	Alto	
V1 Gestión Directiva	Medio	33.3%	4.5%	8.0%
	Alto	66.7%	95.5%	92.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

En la Tabla 3, es posible apreciar al 92% del profesorado que percibió la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 95.5% de los encuestados respecto a la motivación docente. Mientras que un 8% percibió en niveles medios la gestión directiva en correspondencia un 33.3% en un nivel medio en la motivación docente.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura.

Tabla 4

*Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *D1 Motivación intrínseca*

		D1 Motivación intrínseca		Total
		Medio	Alto	
V1 Gestión Directiva	Medio	33.3%		8.0%
	Alto	66.7%	100.0%	92.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

En la Tabla 4, es posible apreciar al 92% del profesorado que percibió la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 100% de los encuestados respecto a la motivación intrínseca. Mientras que un 8% percibió en niveles medios la gestión directiva en correspondencia un 33.3% en un nivel medio en la motivación intrínseca.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura.

Tabla 5

*Tabla cruzada V1 Gestión Directiva *D2 Motivación extrínseca*

		D2 Motivación extrínseca		Total
		Medio	Alto	
V1 Gestión Directiva	Medio	50.0%	4.3%	8.0%
	Alto	50.0%	95.7%	92.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

En la Tabla 5, es posible apreciar que el 92% de los docentes aprecia la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 95.7% de los encuestados respecto a la motivación extrínseca. Mientras que un 8% percibió en un nivel medio la gestión directiva en correspondencia un 50% en un nivel medio en la motivación extrínseca.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	0.946	25	0.207
Motivación docente	0.971	25	0.677

*. Esto es un límite inferior de significancia.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la Tabla 6, es posible señalar que de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, tanto la gestión directiva ($p=.207$) como la motivación docente ($p=.677$) poseen un nivel de significancia superior a 0.05, lo que implica que en ambas variables la distribución de los datos es normal, en ese sentido se optó por utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe correlación entre las dos variables de los docentes.

H₀: No hay relación entre la variable 1 y la variable 2 de los docentes.

Tabla 7

Correlación entre V1 Gestión Directiva V2 Motivación Docente

		Motivación docente
Gestión directiva	Correlación de Pearson	,911**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

Según la Tabla 7, se demuestra que la correlación obtuvo un valor de $r = .911^{**}$ asumiendo una correlación alta y positiva, aunado a ello, el grado de significancia estuvo por debajo de 0.01, por lo tanto y en referencia a estos datos es posible asumir que las variables que llegaron a analizarse se asocian.

Hipótesis 1

H_1 : Existe correlación entre ambas variables de los docentes.

H_{01} : No existe relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca de los docentes.

Tabla 8

Correlación entre V1 Gestión Directiva D1 Motivación Intrínseca

		Motivación Intrínseca
Gestión Directiva	Correlación de Pearson	,964**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01.

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

Según la Tabla 8, se demuestra que la correlación obtuvo un valor de $r = ,964^{**}$ asumiendo una correlación alta y positiva, aunado a ello, el grado de significancia estuvo por debajo de 0.01, por lo tanto y en referencia a estos datos es posible asumir que las variables que llegaron a analizarse se asocian.

Hipótesis 2

H₂: Existe correlación entre ambas variables de los docentes.

H₀₂: No existe relación entre la gestión directiva y la motivación extrínseca de los docentes.

Tabla 9

Correlación entre V1 Gestión Directiva D2 Motivación Extrínseca

		Motivación Extrínseca
Gestión Directiva	Correlación de Pearson	,971**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	25

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

Fuente: Cuestionario de Gestión Directiva y Motivación

Según la Tabla 9, se demuestra que la correlación obtuvo un valor de $r = .971^{**}$ asumiendo una correlación alta y positiva, aunado a ello, el grado de significancia estuvo por debajo de 0.01, por lo tanto y en referencia a estos datos es posible asumir que las variables que llegaron a analizarse se asocian.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general de estudio el mismo se basó en determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura. Entre los hallazgos de forma descriptiva según la tabla 03, se puede apreciar que el 92% de los docentes percibieron a la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 95.5% de los encuestados respecto a la motivación docente. Asimismo, la estadística inferencial expuesta en la tabla 07 demuestra que efectivamente existió relación significativa entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura, cuyo coeficiente de correlación de Pearson fue ,911** ($p=0.00 < 0.01$), lo cual indicó una correlación positiva alta y significativa al nivel 0,01.

Los resultados a nivel descriptivo y relacional guardan cierta similitud con investigaciones previas como el estudio de Salazar (2019) en la cual se demostró que el nivel de gestión directiva fue mayoritariamente evaluado como bueno, con un 57% de los docentes. Asimismo el estudio de Sagredo (2019) evidenció que el 67,5% del profesorado está de acuerdo o muy de acuerdo con la gestión directiva, lo cual sugirió que la gestión directiva es percibida como positiva o buena por parte de los docentes, además, existió una asociación significativa y positiva entre la gestión directiva y la motivación docente ($r = 0,778$; $p < 0,01$). Además, el estudio de Sánchez (2019) demostró una asociación significativa entre la motivación docente y la gestión educativa ($r = 0,47$; $p = 0,000$).

Considerando que en el Perú se ha observado que los directivos de los centros educativos carecen de las habilidades directivas fundamentales necesarias para liderar con éxito la institución a su cargo (Márquez, 2022), donde incluso la UNESCO, en Perú reconoce la necesidad de fortalecer las capacidades de los directores para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones, ya que se identifica un déficit en la planificación, dirección, coordinación y control dentro de las organizaciones educativas (Sánchez, 2019). Frente al contexto descrito, los resultados en el estudio son alentadores debido a que la percepción de los docentes frente al desempeño directivo es considerada como positiva y que la valoración que hacen frente a su motivación también se resalta como positiva,

incluso como porcentajes, los valores descriptivos del estudio estuvieron por encima de los estudios comparados. De tal manera que de lo encontrado y comparado es importante al considerar que la realidad en el Perú frente a estas variables como lo resalta Márquez (2022) y Sánchez (2019). Y es en esa medida por lo tanto que, frente a los desafíos educativos, los líderes pedagógicos, como los directores, deben adquirir habilidades motivadoras que fomenten un mejor rendimiento en los profesores, impulsados por la motivación (Castañeda, 2021). Más aún que la percepción de los docentes acerca de su labor en el aula afecta tanto su motivación como su eficacia, ya que, cuando reciben una retroalimentación y un apoyo efectivo por parte de los directivos educativos, como coordinadores, rectores y directivos ello afecta positivamente su desempeño (Franco et al., 2018).

Por lo tanto, los resultados reflejan una adecuada labor directiva percibida por los docentes del estudio, resaltando de esta manera que los directivos considerando el aporte de Bedoya et al. (2021) vienen siendo conscientes de su labor la misma que está influenciada por una variedad de actitudes, situaciones emocionales, relaciones sociales y afectivas. Por lo que, la gestión directiva desempeña un papel fundamental al brindar apoyo y garantizar el correcto desarrollo de las actividades docentes y administrativas en la institución educativa (Madueño, 2021). De la misma manera Roa & Fernández (2020) comparten lo anterior al resaltar que la motivación de los actores involucrados en el proceso educativo ejerce una influencia significativa en la labor docente.

Desde la Teoría de la Motivación Social – Cognitiva, de acuerdo con Bandura (1986 citado en Akdemir, 2020), la motivación está relacionada con la forma en que se muestra y mantiene un comportamiento, en ese sentido este modelo señala que las expectativas desempeñan un papel fundamental como una de las principales fuentes de motivación. Por lo que se puede inferir que al existir una asociación entre la gestión directiva y la motivación, ello implicaría que los docentes se sienten motivados gracias a que la gestión ejercida por la dirección es positivamente concordante con las expectativas de éxito para desarrollar su labor docente y cumplir con sus objetivos personal e institucionales.

Con relación a los objetivos específicos de la investigación, como primer objetivo específico, se basó en establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura. Los hallazgos de acuerdo al análisis descriptivo según la tabla 4, se puede apreciar que un 92% de los docentes apreció a la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 100% de los encuestados respecto a la motivación intrínseca. Dicha asociación se pudo contrastar con la inferencia estadística, de acuerdo a la tabla 08 donde se comprueba la existencia de relación significativa entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura (Pearson= ,964**; $p=0.00 < 0.01$) lo cual indicó una correlación positiva alta y significativa al nivel 0,01. Cabe mencionar que teóricamente, la motivación intrínseca se refiere al placer y satisfacción que el docente experimenta al enseñar y compartir conocimientos con los estudiantes. Es un impulso interno que proviene del disfrute y el interés en la propia actividad educativa (Geraldo et al., 2020).

Los resultados se relacionaron con la investigación de Cabrera (2019) quien encontró una asociación significativa entre la gestión directiva y los tipos de motivación de los docentes ($Rho = 0,918$; $p=000 < 0,01$). Asimismo, el estudio de Masco (2018) halló que un 74.8% de los profesores evaluaron las habilidades directivas en un nivel alto, mientras que el 65,4% de los profesores reportaron tener una alta motivación laboral, donde se halló una relación significativa entre las habilidades directivas y la motivación laboral ($Tau b = 0.631$; $p=000 < 0.01$). Asimismo el estudio de Estrada (2022) encontró una asociación alta ($r = 0,88$; $p=000 < 0,01$) entre la gestión directiva y la motivación laboral de los docentes.

Al respecto cabe decir que muchos países tienen un sistema de gestión directiva del profesorado deficiente, lo que puede llevar a que los docentes pierdan la confianza en el liderazgo y el sistema establecido, disminuyendo así sus expectativas y su motivación (Cordingley et al., 2019). Contrariamente a ello, en el contexto laboral docente, la motivación se refiere a la satisfacción que experimenta el profesor al desempeñar su labor pedagógica, lo que lo impulsa a perseverar en su trabajo y llevar a cabo acciones específicas en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Flores et al., 2014 citado en Flores, 2017). Por tal razón, los resultados obtenidos indican que la forma en que se gestiona la parte directiva de la institución

educativa tiene un impacto en la motivación intrínseca que percibe el personal docente respecto al desarrollo de sus labores en la institución, siendo particularmente positivo debido a que en el estudio se hallaron altos porcentajes aceptables del manejo de la gestión directiva como también de una positiva motivación intrínseca que perciben los docentes a nivel de la motivación intrínseca. Esto es importante fundamentar de acuerdo con Angulo et al. (2018) quien plantean que la gestión directiva tiene como propósito organizar y administrar las actividades de la institución, siguiendo un enfoque de mejora continua, el cual busca promover el desarrollo económico de la institución, coordinar de manera efectiva los recursos materiales y humanos disponibles, y enfocar a todo el personal hacia las metas establecidas. Por esa razón las escuelas deben de manejar en un enfoque de perfil directivo, que justamente reconozca el potencial del recurso humano como elemento clave para alcanzar el éxito (Angulo et al., 2018). De la misma manera, para Hernández & Olivo (2020) se requiere una praxis docente con un alto grado de compromiso motivacional, la cual debe ser gestionada por los directivos. Además, según Tsemach & Shapira (2021) si las gestiones directivas carecen de dirección y desarrollo del personal educativo, no solo se verá afectada la motivación de los docentes, sino también la de los estudiantes.

En definitiva, en la medida en que se mantenga e incluso se tenga un manejo sostenido del adecuado direccionamiento que persigue la institución conducida por los directivos de la institución se podrá mantener un elevado grado de motivación intrínseca del personal docente, lo cual conllevará a que los objetivos institucionales se vean alcanzados, que la expectativa de los docentes sea coherente con el logro de metas personales y que la motivación de los estudiantes no se vea afectada, sino más bien promovida por un clima positivo del personal docente y de la gestión directiva que se viene desarrollando actualmente.

En cuanto al objetivo específico 2, este implicó, establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura. Los análisis descriptivos demostraron en la tabla 05, que un 92% de los docentes apreció la gestión directiva en un nivel alto asociado a un nivel alto en el 95.7% de los encuestados respecto a la motivación extrínseca. En esa línea en consideración

con la estadística inferencial de acuerdo con la tabla 09 se confirmó efectivamente que existió relación positiva, alta y significativa entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura (Pearson= ,971**;
 $p=0.00 < 0.01$), lo cual indicó una correlación positiva alta y significativa al nivel 0,01. A nivel teórico la motivación extrínseca se relaciona con los incentivos y recompensas externas que el docente puede recibir, como reconocimientos, premios, satisfacción de los estudiantes, entre otros. Estos factores externos pueden influir en el comportamiento y la dedicación del docente hacia su labor educativa (Geraldo et al., 2020).

Los resultados guardaron relación con la investigación de Villarreal (2019) en la cual se determinó que existió una asociación significativa entre los constructos de gestión directiva y motivación ($r = 0,50$; $p < 0,01$). De la misma manera el estudio Cabezas (2022) demostró la existencia de un modelo funcional que explica que el 26,1% habilidades directivas esta influenciada por la motivación laboral en los docentes ($X^2 = 46.462$; $gl = 8$; Sig. 0.000; R^2 de Nagelkerke 0.261).

Cabe señalar que mientras la gestión directiva se enfoca en orientar la escuela mediante el establecimiento de un direccionamiento estratégico, la promoción de una cultura institucional sólida, la creación de un clima favorable y la gestión del gobierno escolar, además de establecer relaciones positivas con el entorno (Angulo et al., 2018). La motivación en el ámbito pedagógico es una característica que los maestros adquieren para mantener una práctica educativa de calidad, transmitiendo esta motivación a los estudiantes y promoviendo logros en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica (Rojas et al., 2019 citado en Gerardo et al., 2021).

En ese sentido, en contraparte a los resultados obtenidos, en el Perú, la motivación de los docentes no es muy alentadora, ya que desde hace décadas no se ha observado un reconocimiento por parte del Estado hacia la labor docente y su contribución a la mejora educativa (MINEDU, 2016 citado en Loayza et al., 2022), siendo que dicha actitud limita su participación en proyectos, así como su creatividad e innovación en los procesos pedagógicos (Quispe et al., 2022). De ahí la importancia que tiene el desarrollar un adecuado proceso de gestión directiva por

parte del área directiva, la misma que de acuerdo con el estudio, está percibiéndose con la capacidad adecuada siendo que eso significa para Valles et al. (2017) que el directivo percibido por los docentes demuestra el adecuado poder para asignar las responsabilidades, desarrollar el proceso de supervisiones y evaluaciones sobre el funcionamiento de la institución educativa. Además para Madueño (2021), cuando cabalmente la gestión directiva es efectiva, tanto los aspectos académicos como administrativos también lo serán, lo cual a su vez de acuerdo con Viseu et al. (2016 citados en Roa & Fernández, 2020) está afectando positivamente el desarrollo de la motivación extrínseca de los docentes que le conllevan a una forma adecuada de desempeñar su labor educativa y por ende existe un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, posteriormente, en la calidad de la educación. Incluso desde la perspectiva de la Teoría de la Motivación Social – Cognitiva de acuerdo con Bandura (1986 citado en Akdemir, 2020) se puede explicar que la motivación de las personas depende de lo que creen y sus acciones van más allá de la realidad objetiva, por lo que se puede inferir que los docentes sienten y perciben que en la institución la realización de la gestión directiva es lo suficiente adecuada para promover recompensas externas que refuerzan su comportamiento para manejarse adecuadamente frente a los procesos de enseñanza – aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

1. Pudo asumirse asociación significativa sobre la gestión directiva y la motivación del profesorado de un centro educativo de Piura, con un valor r de Pearson de .911 ($p=0.00<0.01$), lo que implicó relación positiva, alta. Además, es importante mencionar la prevalencia de un 92% de los docentes percibieron niveles altos de la gestión directiva en concordancia a niveles altos de la motivación.
2. Se estableció asociación positiva y alta sobre la gestión directiva y la motivación intrínseca en el profesorado de un centro educativo (Pearson= ,971**; $p=0.00<0.01$). Asimismo, un el 92% del personal docente percibieron niveles altos en la gestión directiva en correspondencia a un nivel alto sobre la motivación intrínseca.
3. Se estableció asociación positiva y alta sobre la gestión directiva y la motivación extrínseca en el profesorado de un centro educativo (Pearson= ,971**; $p=0.00<0.01$). Además, el 92% del personal docente percibió grados altos sobre la gestión directiva asociado a niveles altos respecto a la motivación extrínseca.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al directivo escolar, se le sugiere desarrollar los planes de la gestión directiva en la que se pudieran analizar y discutir de qué manera se puede optimizar aún más la labor de los docentes considerando el valor del compromiso y motivación de los docentes.
2. A los docentes se les sugiere en las mesas de trabajo se exponga y analice si de alguna manera creen que aún se debe de considerar otros puntos de vista que mejoren aún más el proceso directivo y de qué manera se sientan más motivados al logro de los objetivos instituciones y personales.
3. A los estudiantes y futuros investigadores, se les sugiere considerar otros diseños metodológicos como el hecho de analizar la causalidad que se da entre las variables de estudio con pruebas de regresión lineal o le hecho de comparar los resultados con otras muestras de estudio en instituciones educativas a fin de poner a prueba diferentes realidades y determinar cuan diferentes o similares son los resultados.

REFERENCIAS

- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 19(4).
- Amable, E. (2015). Proposal for a Quantitative Research Process. Applying the Characteristics of the Software Producing Mypes (Micro and Small Enterprises). *Revista Interfases*, 8, 71–92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6043099&info=resumen&idoma=ENG>
- Angulo, E., Salas, M., & Pérez, Y. (2018). Gestión directiva y desarrollo de valores organizacionales en las Escuelas Bolivarianas de Venezuela. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(18), 2183–2212. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369920>
- Bedoya, C., Mosco, S., & Hermann, E. (2021). Narrativa digital y gestión educativa: Estrategia para la motivación al quehacer docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(4), 376–392. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i4.1507>
- Cabezas, D. (2022). Habilidades directivas, predictor de la motivación docente en unidades educativas del nivel medio Tarqui - Ecuador, 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275066>
- Cabrera, E. (2019). Gestión directiva, tipos de motivación y desempeño de los docentes de Secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Parcona – Ica, año 2017 [Tesis de maestría]. In *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3129177>
- Castañeda, D. (2021). Human talent management model by intrinsic motivation for the professional performance of teachers. *Sinergias Educativas*, 6(2), 19–35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8485905>

- Culqui, G., & Ríos, D. (2022). Relación entre habilidades directivas y motivación laboral en docentes de la red Educativa De Quilcate, San Miguel - Cajamarca, 2019 [Tesis de maestría]. In *Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3338690>
- Espinoza, Á., & Escalona, M. (2019). La planificación curricular de la Matemática II en la carrera Ingeniería Civil de la ULEAM (Original). *Roca: Revista Científico - Educaciones de La Provincia de Granma*, 15(3), 141–152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7121641&info=resumen&idoma=SPA>
- Estrada, L. (2022). Gestión directiva y motivación laboral en los docentes de una I.E. pública del distrito de Carabayllo, 2021 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3084052>
- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3), 141–154. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6625444>
- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 151–179. <https://doi.org/10.35575/RVUCN.N64A7>
- Franco, J., Vélez, F., & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151–172. https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso
- Garay, C. (2022). Habilidades directivas y gestión del tiempo en la motivación del logro académico de docentes de educación básica. Lima-2022 [Tesis doctoral]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275230>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendia, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa

- Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/AU.V11i1.561>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–179.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/561/654>
- González, H., Fuentes, S., & Renobell, V. (2022). Sex differences across teacher's motivation, teaching satisfaction, loneliness and affects during COVID-19. *Estudios Sobre Educación*, 42, 217–239. <https://doi.org/10.15581/004.42.010>
- Gonzalez, M., Silva, I., Gandarillas, A., & Kelchtermans, G. (2020). Abandono docente en américa latina: revisión de la literatura. *Cadernos de Pesquisa*, 50(176), 592–604. <https://doi.org/10.1590/198053146706>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, F., & Olivo, J. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, 4(2), 7–25. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2.pp7-25>
- Hernández, R., Infante, M., Guanoluisa, F., & Galeano, C. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2420>
- Loayza, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Macias, J., Valencia, A., & Montoya, I. (2018). Involved factors in the research

- results transfer in higher educational institutions. *Chilean Engineering Magazine*, 26(3), 528–540. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000300528>
- Madueño, P. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*, 28, 82–97. <https://doi.org/10.6035/Artseduca.2020.28.6>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Marquez, C. (2022). Habilidades directivas y la motivación laboral en las instituciones educativas de la red 8 del nivel inicial, Ugel 05, San Juan de Lurigancho – 2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3119923>
- Masco, J. (2018). Habilidades Directivas y Motivación Laboral en Docentes de la Red 14, UGEL 05, El Agustino-2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2968722>
- Medina, M. (2020). Motivación académica y procrastinación académica en estudiantes de una universidad pública de Guayaquil, 2020 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2631191>
- Menjívar, E. (2019). Expectations of the academic use of virtual reality in the area of communications. *Revista Científico-Educacional de La Provincia Granma*, 15(4), 181–195. <http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/handle/11715/2372>
- Montero, R., & Vázquez, A. (2021). La autovaloración de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 338–364. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I1.229
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020*. (7ma ed.).

Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación* (2da ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Nizama, M., & Nizama, L. (2020). The qualitative approach in legal research, qualitative research project and thesis seminar. *Revista Vox Juris*, 38(2), 69–90. <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05>

Pensado, M. (2019). *Formación multidimensional para directivos de entidades académicas: una propuesta*. Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. <https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2020/02/8617-22-7.pdf>

Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares* (5ta ed.). Argentina: Aique.

Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073>

Quiñonez, Y., & Casanova, F. (2021). La motivación docente en tiempos de pandemia. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones de La Salud*, 4(8), 251–264. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/46/83>

Quispe, B., Coacalla, C., Lima, M., Marcilla, H., Suarez, A., & Condori, J. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/44/42/64>

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista Avances En Psicología*, 23(1), 1–17.

Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Descriptive statistics: description and representation of variables. *Revista Alergia de Mexico*, 63(4), 397–407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

- Roa, J., & Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(2), 66–77.
<https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146.
<https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Sagredo, E. (2019). Relationship between management, satisfaction, motivation and teaching commitment in adult education. *Journal Educational Innovation*, 19(81), 111–131.
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=de017538-90ec-4c2f-a5ce-c28c404d7ba4%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#AN=139348787&db=eue>
- Salazar, N. (2019). Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2959082>
- Sánchez, H., Romero, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, S. (2019). Motivación docente y gestión educativa, en instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos 2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2962875>
- Sönmez, G. (2018). Effect of Research Engagement on EFL Teachers’ Motivation for and Efficacy in Teacher-Research. *Education and Science*, 43, 195–193.
<https://doi.org/10.15390/EB.2018.7499>
- Sudario, L. (2020). Gestión directiva y planificación curricular en la Unidad Educativa “27 de Noviembre” Salitre, Guayas, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2930004>

- Toala, G., & Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 56–70. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2019.5.2.abril.56-43>
- Tsemach, S., & Shapira, O. (2021). Professional identity and career aspirations as mediators between principals' authentic leadership and teachers' intentions and behaviors. *Journal of Educational Administration*, 59(6), 721–738. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2020-0129/FULL/XML>
- UNESCO. (2021). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. Taylor and Francis Ltd. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Valles, M., Rodríguez, H., Del Valle, G., Rojas, O., & Jiménez, D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *Panorama*, 11(20), 7–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6138936>
- Vásquez, S., Alarcón, M., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., & Gonzáles, M. (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 367–380. <https://doi.org/10.17162/AU.V12I3.1136>
- Villarreal, D. (2019). Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018 [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2952633>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Gestión directiva	Es el proceso de construcción y guía que posee un ente educativo, que toma en cuenta el total de los componentes que posee la misma y que brinda un sentido como institución, por el cual tiene al director como encargo, el cual debe de tener plena consciencia de su rol asignado, junto con la responsabilidad de promover e informar resultados (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019).	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de gestión directiva el cual se constituye de 20 ítems y de 4 dimensiones como, Pedagógica, Administrativa, Organizacional, Comunitaria.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesas de trabajo ▪ Cambios pedagógicos ▪ Supervisión ▪ Promoción de estrategias ▪ Monitoreo 	Ordinal
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones ▪ Trabajo con aliados ▪ Labor investigativa ▪ Elaboración del plan institucional ▪ Planificación 	
			Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Delegación de responsabilidades ▪ Motivación al trabajo ▪ Distribución de recursos ▪ Dirección de funciones ▪ Valoración de actividades escolares 	
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación activa ▪ Redes de contacto ▪ Participación en redes sociales 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Motivación docente	Es la forma en la que los docentes se comportan en relación a su labor educativa, la cual es un factor que puede intervenir directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y que puede afectar posteriormente a la calidad de la educación (Viseu, et al., 2016 citados en Roa & Fernández, 2020)	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Motivación laboral el cual se constituye de 20 ítems y de 2 dimensiones como, Motivación intrínseca, Motivación extrínseca.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Competencia profesional ▪ Gratificación ▪ Perseverancia ▪ Autorrealización 	Ordinal
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Relación interpersonal con sus jefes ▪ Interés laboral 	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de Gestión Directiva	
Autora	Sudario Martínez Laura Patricia	
Año de edición	2020	
Adaptación	Ramos Chero, Rosana	
Año	2023	
Ámbito de aplicación	En docentes de instituciones educativas.	
Administración	Individual y colectiva.	
Duración	20 minutos aproximadamente.	
Objetivo	Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.	
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,928.	
Aspectos a evaluar	<p>El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 4 dimensiones que a continuación se detallan:</p> <p>D1. Pedagógica (5 ítems)</p> <p>D2. Administrativa (5 ítems)</p> <p>D3. Organizacional (5 ítems)</p> <p>D4. Comunitaria (5 ítems)</p>	
Calificación	<p>Nunca :(1 puntos)</p> <p>Casi nunca :(2 puntos)</p> <p>A veces :(3 puntos)</p> <p>Casi siempre :(4 puntos)</p> <p>Siempre :(5 puntos)</p>	
Categorías generales	<p>Alto :(74 - 100)</p> <p>Medio :(47 - 73)</p> <p>Bajo :(20 - 46)</p>	

Cuestionario sobre la Gestión Directiva

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El directivo organiza oportunamente mesas de trabajo con el equipo docente para contextualizar los contenidos curriculares.					
2	El directivo realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.					
3	El directivo supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.					
4	El directivo promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.					
5	El directivo monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.					
6	El directivo toma decisiones en beneficio de los estudiantes considerando sus principales necesidades.					
7	El directivo trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficiencia institucional.					
8	El directivo investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.					
9	El directivo elabora el plan institucional considerando las actividades administrativas como las académicas de la institución.					
10	El directivo planifica actividades dentro de la institución considerando los recursos con los que cuenta.					
11	El directivo delega responsabilidades considerando la jerarquía como la experiencia de los responsables.					
12	El directivo motiva el trabajo en equipo en las actividades que se realizan.					
13	El directivo distribuye los recursos de la institución considerando los diversos puntos de vista que se presentan.					
14	El directivo dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.					
15	El directivo valora el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.					
16	El directivo participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige.					
17	El directivo forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución.					
18	El directivo mantiene constante relación con las familias como con la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.					
19	El directivo promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.					
20	El directivo utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes como de la comunidad educativa.					

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de Motivación laboral	
Autor/a	Márquez Guerrero, Carmen Estela	
Año de edición	2018	
Adaptación	Ramos Chero, Rosana	
Año	2023	
Ámbito de aplicación	Personal docente	
Administración	Individual y colectiva.	
Duración	15 minutos aproximadamente.	
Objetivo	Estimar el nivel de motivación	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.	
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,906; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis.	
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 5 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Motivación intrínseca (9 ítems) D2. Motivación extrínseca (11 ítems)	
Calificación	Nunca :(1 puntos) Casi nunca :(2 puntos) A veces :(3 puntos) Casi siempre :(4 puntos) Siempre :(5 puntos)	
Categorías generales	Alto :(74 - 100) Medio :(47 - 73) Bajo :(20 - 46)	

Cuestionario de Motivación

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y talento.					
3	Mi trabajo lo desempeño sin esperar recompensa, porque me siento motivado.					
4	Usted se desempeña con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio.					
5	Siento la necesidad de seguir superándome a través de las actualizaciones permanentes.					
6	Las experiencias diarias en su trabajo es el mejor incentivo para un buen desempeño.					
7	Usted es capaz de perseverar en el trabajo a pesar de que las condiciones no sean favorables.					
8	Se siente autorrealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente.					
9	Cada meta que alcanza sirve de incentivo para seguir avanzando					
10	El director reconoce sus logros y aprendizajes.					
11	Recibe usted reconocimiento oportuno de acuerdo a su labor que cumple.					
12	El reconocimiento del director gratifica el trabajo realizado en equipo.					
13	El director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan tal reconocimiento.					
14	El director demuestra autenticidad en todos sus actos institucionales.					
15	El director muestra que el ejercer el cargo no le ha cambiado en su forma de actuar.					
16	El director muestra una relación de equidad con todos los docentes.					
17	Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa					
18	Sientes que el trabajo te permite realizarte como profesional y como persona.					
19	En tu trabajo se desarrolla un buen clima laboral					
20	Considera que la Ley Magisterial permite que usted se siga capacitando.					

ANEXO 3: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

EXPERTO 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de gestión directiva que forma parte de la investigación «Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1.- Datos generales del juez

Nombre del juez:	LAZO ANCAJIMA, DEYSI MANUELA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	--

2.- Propósitos de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3.- Datos de la escala Cuestionario de gestión directiva

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión directiva
Autor(es):	Sudario Martínez, Laura Patricia
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	En docentes de instituciones educativas.
Significación:	Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

4.- Soporte teórico

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de gestión directiva

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Es el proceso de construcción y guía que posee un ente educativo, que toma en cuenta el total de los componentes que posee la misma y que brinda un sentido como institución, por el cual tiene al director como encargo, el cual debe de tener plena consciencia de su rol asignado, junto con la responsabilidad de promover e informar resultados (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019).	Pedagógica	Tiene que ver con las metas, perfiles, objetivos que una institución educativa se traza a inicios de año, centrado en los aprendizajes del estudiante, por lo tanto, tiene que ver con los docentes, sus estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, planes, proyectos, tipos de enseñanza, etc., siendo el director quien evaluará de forma correcta que todo lo planificado se lleve tal y como se diseñó.
	Administrativa	Es el conjunto de acciones que se adoptan y que permiten el buen desarrollo de las actividades de la escuela, encargadas de la planificación, organización, ejecución, etc., asimismo es necesaria la coordinación constante con los docentes, quienes serán los ejecutores de las actividades pedagógicas aprobadas
	Organizacional	Permite organizar adecuadamente, y bajo las normas establecidas, a todas las áreas con el fin de que el órgano institucional fluya debidamente, además se asignarán responsabilidades, comisiones y cumplimientos con un sistema de procedimiento desarrollado para el logro de los fines propuestos.
	Comunitaria	El líder directivo en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad, comprometerse en el desarrollo positivo de las comunidades, promoviendo desde las aulas el cambio, la innovación, el trascender de los valores inculcados y concientizar sobre la actualidad en el ambiente social, económico, cultural, y más importante aún, en el tema ambiental.

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de gestión directiva elaborado por Sudario Martínez Laura Patricia en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión directiva

- Primera dimensión: Pedagógica
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Pedagógica	Mesas de trabajo	El directivo organiza oportunamente mesas de trabajo con el equipo docente para contextualizar los contenidos curriculares.	4	4	4	
	Cambios pedagógicos	El directivo realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	4	4	4	
	Supervisión	El directivo supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	4	4	4	
	Promoción de estrategias	El directivo promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	4	4	4	

	Monitoreo	El directivo monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	4	4	4	
--	-----------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Administrativa
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Administrativa	Toma de decisiones	El directivo toma decisiones en beneficio de los estudiantes considerando sus principales necesidades.	4	4	4	
	Trabajo con aliados	El directivo trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficiencia institucional.	4	4	4	
	Labor investigativa	El directivo investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	4	4	4	
	Elaboración del plan institucional	El directivo elabora el plan institucional considerando las actividades administrativas como las académicas de la institución.	4	4	4	
	Planificación	El directivo planifica actividades dentro de la institución considerando los recursos con los que cuenta.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Organizacional
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Organizacional	Delegación de responsabilidades	El directivo delega responsabilidades considerando la jerarquía como la experiencia de los responsables.	4	4	4	
	Motivación al trabajo	El directivo motiva el trabajo en equipo en las actividades que se realizan.	4	4	4	
	Distribución de recursos	El directivo distribuye los recursos de la institución considerando los diversos puntos de vista que se presentan.	4	4	4	
	Dirección de funciones	El directivo dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	4	4	4	
	Valoración de actividades escolares	El directivo valora el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunitaria
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comunitaria	Participación activa	El directivo participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige.	4	4	4	
	Redes de contacto	El directivo forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución.	4	4	4	
		El directivo mantiene constante relación con las familias como con la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	4	4	4	

	Participación en redes sociales	El directivo promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	4	4	4	
		El directivo utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes como de la comunidad educativa.	4	4	4	



 Dra. Psic. Deysi M. Lazo Ancajima

DNI: 42951137

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de Motivación laboral que forma parte de la investigación **Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1.- Datos generales del juez

Nombre del juez:	LAZO ANCAJIMA, DEYSI MANUELA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	--

2.- Propósitos de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: Cuestionario de Motivación laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Motivación laboral
Autor(es):	Márquez Guerrero, Carmen Estela
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

4.- Soporte teórico

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de Motivación laboral

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Es la forma en la que los docentes se comportan en relación a su labor educativa, la cual es un factor que puede intervenir directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y que puede afectar posteriormente a la calidad de la educación (Viseu, et al., 2016 citados en Roa & Fernández, 2020).	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca: es la responsabilidad por una tarea generando el placer percibido cuando se logra alcanzar y sobrepasar una nueva habilidad, cuando la persona se incluye en una actividad para apreciar la sensación estimulante que surge de la actividad en sí, hay una motivación intrínseca para estimular la experiencia.
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca: se refiere a participar en una actividad con fines de instrumentales, siendo que las regulaciones externas son el tipo más representativo de motivación externa, donde la participación en una tarea o diligencia se realiza con la finalidad de obtener una recompensa externa.

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Motivación laboral elaborado por Márquez Guerrero, Carmen Estela en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral

- Primera dimensión: Motivación intrínseca
- Objetivos de la dimensión: Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación intrínseca	Satisfacción	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	4	4	4	
		Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y talento.	4	4	4	
		Mi trabajo lo desempeño sin esperar recompensa, porque me siento motivado.	4	4	4	
	Competencia profesional	Usted se desempeña con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio.	4	4	4	

		Siento la necesidad de seguir superándome a través de las actualizaciones permanentes.	4	4	4	
	Gratificación	Las experiencias diarias en su trabajo es el mejor incentivo para un buen desempeño.	4	4	4	
	Perseverancia	Usted es capaz de perseverar en el trabajo a pesar de que las condiciones no sean favorables.	4	4	4	
	Autorrealización	Se siente autorrealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente.	4	4	4	
		Cada meta que alcanza sirve de incentivo para seguir avanzando	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la dimensión: Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación extrínseca	Reconocimiento	El director reconoce sus logros y aprendizajes.	4	4	4	
		Recibe usted reconocimiento oportuno de acuerdo a su labor que cumple.	4	4	4	
		El reconocimiento del director gratifica el trabajo realizado en equipo.	4	4	4	
		El director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan tal reconocimiento.	4	4	4	
	Relación interpersonal con sus jefes	El director demuestra autenticidad en todos sus actos institucionales.	4	4	4	
		El director muestra que el ejercer el cargo no le ha cambiado en su forma de actuar.	4	4	4	
		El director muestra una relación de equidad con todos los docentes.	4	4	4	

		Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa	4	4	4	
	Interés laboral	Sientes que el trabajo te permite realizarte como profesional y como persona.	4	4	4	
		En tu trabajo se desarrolla un buen clima laboral	4	4	4	
		Considera que la Ley Magisterial permite que usted se siga capacitando.	4	4	4	



 Dra. Psic. Deysi M. Lazo Ancajima

DNI: 42951137

EXPERTO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de gestión directiva que forma parte de la investigación «Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura».

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1.- Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ángel David Maravi Escurra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria, Investigación
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años
Experiencia en investigación psicométrica:	--

2.- Propósitos de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3.- Datos de la escala Cuestionario de gestión directiva

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión directiva
Autor(es):	Sudario Martínez, Laura Patricia
Procedencia:	Ecuador
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	En docentes de instituciones educativas.
Significación:	Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

4.- Soporte teórico

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de gestión directiva

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Es el proceso de construcción y guía que posee un ente educativo, que toma en cuenta el total de los componentes que posee la misma y que brinda un sentido como institución, por el cual tiene al director como encargo, el cual debe de tener plena consciencia de su rol asignado, junto con la responsabilidad de promover e informar resultados (Pozner, 2000 citado en Espinoza & Escalona, 2019).	Pedagógica	Tiene que ver con las metas, perfiles, objetivos que una institución educativa se traza a inicios de año, centrado en los aprendizajes del estudiante, por lo tanto, tiene que ver con los docentes, sus estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, planes, proyectos, tipos de enseñanza, etc., siendo el director quien evaluará de forma correcta que todo lo planificado se lleve tal y como se diseñó.
	Administrativa	Es el conjunto de acciones que se adoptan y que permiten el buen desarrollo de las actividades de la escuela, encargadas de la planificación, organización, ejecución, etc., asimismo es necesaria la coordinación constante con los docentes, quienes serán los ejecutores de las actividades pedagógicas aprobadas
	Organizacional	Permite organizar adecuadamente, y bajo las normas establecidas, a todas las áreas con el fin de que el órgano institucional fluya debidamente, además se asignarán responsabilidades, comisiones y cumplimientos con un sistema de procedimiento desarrollado para el logro de los fines propuestos.
	Comunitaria	El líder directivo en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad, comprometerse en el desarrollo positivo de las comunidades, promoviendo desde las aulas el cambio, la innovación, el trascender de los valores inculcados y concientizar sobre la actualidad en el ambiente social, económico, cultural, y más importante aún, en el tema ambiental.

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de gestión directiva elaborado por Sudario Martínez Laura Patricia en el año 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión directiva

- Primera dimensión: Pedagógica
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Pedagógica	Mesas de trabajo	El directivo organiza oportunamente mesas de trabajo con el equipo docente para contextualizar los contenidos curriculares.	4	4	4	
	Cambios pedagógicos	El directivo realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	4	4	4	
	Supervisión	El directivo supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	4	4	4	
	Promoción de estrategias	El directivo promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	4	4	4	

	Monitoreo	El directivo monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	4	4	4	
--	-----------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Administrativa
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Administrativa	Toma de decisiones	El directivo toma decisiones en beneficio de los estudiantes considerando sus principales necesidades.	4	4	4	
	Trabajo con aliados	El directivo trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficiencia institucional.	4	4	4	
	Labor investigativa	El directivo investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	4	4	4	
	Elaboración del plan institucional	El directivo elabora el plan institucional considerando las actividades administrativas como las académicas de la institución.	4	4	4	
	Planificación	El directivo planifica actividades dentro de la institución considerando los recursos con los que cuenta.	4	4	4	

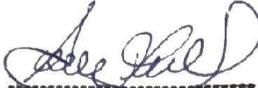
- Tercera dimensión: Organizacional
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Organizacional	Delegación de responsabilidades	El directivo delega responsabilidades considerando la jerarquía como la experiencia de los responsables.	4	4	4	
	Motivación al trabajo	El directivo motiva el trabajo en equipo en las actividades que se realizan.	4	4	4	
	Distribución de recursos	El directivo distribuye los recursos de la institución considerando los diversos puntos de vista que se presentan.	4	4	4	
	Dirección de funciones	El directivo dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	4	4	4	
	Valoración de actividades escolares	El directivo valora el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunitaria
- Objetivos de la dimensión: Medir la gestión directiva mediante la opinión de los docentes de la institución.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comunitaria	Participación activa	El directivo participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige.	4	4	4	
	Redes de contacto	El directivo forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución.	4	4	4	
		El directivo mantiene constante relación con las familias como con la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	4	4	4	

	Participación en redes sociales	El directivo promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	4	4	4	
		El directivo utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes como de la comunidad educativa.	4	4	4	


 Lic. Angel David Maravi Escarra
 EPS 6207
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 DNI: 25708857

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de Motivación laboral que forma parte de la investigación **Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

1.- Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ángel David Maravi Escurra
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria, Investigación
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años
Experiencia en investigación psicométrica:	--

2.- Propósitos de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3.- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO: Cuestionario de Motivación laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Motivación laboral
Autor(es):	Márquez Guerrero, Carmen Estela
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Personal docente
Significación:	Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

4.- Soporte teórico

Áreas del instrumento denominado: Cuestionario de Motivación laboral

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Es la forma en la que los docentes se comportan en relación a su labor educativa, la cual es un factor que puede intervenir directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y que puede afectar posteriormente a la calidad de la educación (Viseu, et al., 2016 citados en Roa & Fernández, 2020).	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca: es la responsabilidad por una tarea generando el placer percibido cuando se logra alcanzar y sobrepasar una nueva habilidad, cuando la persona se incluye en una actividad para apreciar la sensación estimulante que surge de la actividad en sí, hay una motivación intrínseca para estimular la experiencia.
	Motivación extrínseca	Motivación extrínseca: se refiere a participar en una actividad con fines de instrumentales, siendo que las regulaciones externas son el tipo más representativo de motivación externa, donde la participación en una tarea o diligencia se realiza con la finalidad de obtener una recompensa externa.

5.- Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Motivación laboral elaborado por Márquez Guerrero, Carmen Estela en el año 2018. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral

- Primera dimensión: Motivación intrínseca
- Objetivos de la dimensión: Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación intrínseca	Satisfacción	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	4	4	4	
		Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y talento.	4	4	4	
		Mi trabajo lo desempeño sin esperar recompensa, porque me siento motivado.	4	4	4	
	Competencia profesional	Usted se desempeña con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio.	4	4	4	

		Siento la necesidad de seguir superándome a través de las actualizaciones permanentes.	4	4	4	
	Gratificación	Las experiencias diarias en su trabajo es el mejor incentivo para un buen desempeño.	4	4	4	
	Perseverancia	Usted es capaz de perseverar en el trabajo a pesar de que las condiciones no sean favorables.	4	4	4	
	Autorrealización	Se siente autorrealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente.	4	4	4	
		Cada meta que alcanza sirve de incentivo para seguir avanzando	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la dimensión: Estimar el nivel de motivación en el personal laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Motivación extrínseca	Reconocimiento	El director reconoce sus logros y aprendizajes.	4	4	4	
		Recibe usted reconocimiento oportuno de acuerdo a su labor que cumple.	4	4	4	
		El reconocimiento del director gratifica el trabajo realizado en equipo.	4	4	4	
		El director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan tal reconocimiento.	4	4	4	
	Relación interpersonal con sus jefes	El director demuestra autenticidad en todos sus actos institucionales.	4	4	4	
		El director muestra que el ejercer el cargo no le ha cambiado en su forma de actuar.	4	4	4	
		El director muestra una relación de equidad con todos los docentes.	4	4	4	

		Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa	4	4	4	
	Interés laboral	Sientes que el trabajo te permite realizarte como profesional y como persona.	4	4	4	
		En tu trabajo se desarrolla un buen clima laboral	4	4	4	
		Considera que la Ley Magisterial permite que usted se siga capacitando.	4	4	4	



Lic. Angel David Marañón Escobar
 CPS 6207
 PSICOLOGO CLINICO

DNI: 25708857

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad instrumento 1. Gestión Directiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.928	20

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	82.28	74.293	0.686	0.922
2	82.44	75.173	0.567	0.925
3	82.40	73.750	0.756	0.921
4	82.24	77.857	0.410	0.927
5	82.28	76.127	0.584	0.924
6	82.24	76.190	0.511	0.926
7	82.36	72.407	0.727	0.921
8	82.68	72.477	0.726	0.921
9	82.80	73.500	0.614	0.924
10	82.72	72.627	0.683	0.922
11	82.64	73.240	0.698	0.922
12	82.32	71.977	0.824	0.919
13	82.88	71.693	0.596	0.925
14	83.28	72.960	0.493	0.928
15	82.04	77.707	0.560	0.925
16	82.12	76.027	0.614	0.924
17	82.08	79.327	0.340	0.928
18	82.36	73.740	0.675	0.922
19	82.04	78.623	0.367	0.928
20	82.24	74.023	0.711	0.922

Confiabilidad instrumento 2. Motivación Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.906	20

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	79.96	78.457	0.741	0.897
2	80.24	79.607	0.642	0.899
3	80.04	81.873	0.633	0.900
4	80.00	84.500	0.305	0.909
5	80.96	83.957	0.234	0.914
6	79.96	83.540	0.415	0.905
7	79.96	83.540	0.335	0.908
8	79.68	81.477	0.702	0.899
9	79.96	76.290	0.568	0.904
10	80.00	79.167	0.709	0.898
11	79.44	86.840	0.328	0.906
12	79.92	77.493	0.792	0.895
13	79.92	79.410	0.703	0.898
14	79.92	78.993	0.685	0.898
15	79.32	86.560	0.333	0.906
16	79.60	83.500	0.678	0.901
17	79.88	80.527	0.713	0.898
18	79.60	81.667	0.762	0.898
19	79.36	86.490	0.327	0.906
20	79.80	80.000	0.723	0.898

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

“AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOLICITO: AUTORIZACION PARA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR:

WALTER NAVARRO CORREA

DIRECTOR DE LA I.E SEÑOR DE LA DIVINA MISERICORDIA-PIURA

PRESENTE.

Yo Rosana Ramos Chero, identificada con DNI N 02820973, domiciliada en Merino Vigil N 245-San Martín-distrito 26 de Octubre-departamento Piura. Estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada: **Gestión directiva y motivación docente en la I.E “Señor de la Divina Misericordia” Piura. Motivo por el cual debo aplicar los instrumentos respectivos a los docentes de la Institución.**

Que en tal sentido solicito a usted, señor director brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de los datos a los docentes que usted dirige.

En espera de la atención a la presente, quedo de usted.

Atentamente,

Piura 22 de mayo del 2023.

*Recibido
Luz 22/5/23
12:25*



R Ramos

ROSANA RAMOS CHERO

DNI N° 02820973

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura.

Investigadora: Ramos Chero, Rosana.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la I.E. Señor de la Divina Misericordia.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los resultados del estudio serán un punto de partida para plantear alternativas para el desarrollo de mejoras en la gestión directiva y afectar favorablemente la motivación de los docentes en una institución educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará a través de formularios de Google forms que se enviarán en un link de forma virtual. Las respuestas de los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con la Investigadora Ramos Chero, Rosana email: rosanayasminy@hotmail.com y Docente asesor Dr. Edilberto Calle Peña em

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión directiva y motivación docente en una institución educativa de Piura						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura. Establecer la relación entre la gestión directiva y la motivación</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación docente en una institución educativa de Piura.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁. Existe relación significativa entre la gestión directiva y la motivación intrínseca en una institución educativa de Piura. H₂. Existe relación significativa entre la gestión directiva y la</p>	Gestión directiva	<p>Pedagógica</p> <p>Administrativa</p> <p>Organizacional</p> <p>Comunitaria</p>	<p>Mesas de trabajo Cambios pedagógicos Supervisión Promoción de estrategias Monitoreo.</p> <p>Toma de decisiones Trabajo con aliados Labor investigativa Elaboración del plan institucional Planificación.</p> <p>Delegación de responsabilidades Motivación al trabajo Distribución de recursos Dirección de funciones Valoración de actividades escolares.</p> <p>Participación activa Redes de contacto Participación en redes sociales.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa Básica</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Población: 25 docentes</p> <p>Muestra 25 docentes</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la motivación extrínseca en una institución educativa de Piura?</p>	<p>extrínseca en una institución educativa de Piura.</p>	<p>motivación extrínseca en una institución educativa de Piura.</p>	<p>Motivación docente</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Gratificación</p> <p>Perseverancia</p> <p>Autorrealización.</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Relación interpersonal con sus jefes</p> <p>Interés laboral.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
--	--	---	---------------------------	---	---	---

ANEXO 8: BASE DE DATOS

Base V1. Gestión directiva

ID	D1. Pedagógica					D1	Nivel	D2. Administrativa					D2	Nivel	D3. Organizacional					D3	Nivel	D4. Comunitaria					D4	Nivel	V1	Nivel
	it1	it2	it3	it4	it5			it6	it7	it8	it9	it10			it11	it12	it13	it14	it15			it16	it17	it18	it19	it20				
1	3	3	4	4	4	18	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	4	5	4	4	4	21	Alto	71	Medio
2	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	3	3	18	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	77	Alto
3	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	3	3	5	21	Alto	5	5	3	2	5	20	Alto	5	5	5	4	5	24	Alto	89	Alto
4	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	3	3	2	2	5	15	Medio	4	4	4	5	3	20	Alto	75	Alto
5	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto
6	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	4	3	4	21	Alto	4	5	3	3	5	20	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	87	Alto
7	4	4	5	5	5	23	Alto	4	4	3	4	4	19	Alto	4	4	4	3	5	20	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto	85	Alto
8	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	3	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	79	Alto
9	5	4	4	4	4	21	Alto	5	5	3	3	3	19	Alto	3	4	3	3	4	17	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	82	Alto
10	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto
11	5	3	4	5	4	21	Alto	4	3	3	4	3	17	Medio	3	4	4	2	4	17	Medio	4	4	3	5	3	19	Alto	74	Alto
12	5	5	5	5	4	24	Alto	5	4	5	4	4	22	Alto	4	5	5	4	5	23	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	91	Alto
13	5	5	4	5	4	23	Alto	5	5	4	3	3	20	Alto	4	5	3	4	5	21	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto	88	Alto
14	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	89	Alto
15	4	4	3	4	5	20	Alto	4	4	4	3	3	18	Medio	4	4	4	3	4	19	Alto	4	4	4	3	4	19	Alto	76	Alto
16	4	5	4	3	4	20	Alto	3	3	4	5	5	20	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	4	5	3	5	5	22	Alto	86	Alto
17	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	100	Alto
18	4	3	4	5	4	20	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	3	3	5	19	Alto	5	5	4	5	4	23	Alto	83	Alto
19	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	3	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	97	Alto
20	3	5	3	4	3	18	Medio	5	3	3	3	3	17	Medio	4	3	2	2	5	16	Medio	5	5	3	5	4	22	Alto	73	Medio
21	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	96	Alto
22	5	4	4	4	5	22	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	5	5	4	4	5	23	Alto	5	4	5	4	5	23	Alto	90	Alto
23	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	4	5	3	3	5	20	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	92	Alto
24	5	5	5	4	5	24	Alto	4	5	4	4	5	22	Alto	3	5	4	3	5	20	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	91	Alto
25	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	3	5	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	98	Alto

Base V2. Motivación

ID	D1. Motivación intrínseca									D1	Nivel	D2. Motivación extrínseca										D2	Nivel	V2	Nivel	
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9			it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19					it20
1	3	3	4	4	2	4	4	4	4	32	Medio	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	46	Alto	78	Alto
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	Alto	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	42	Alto	75	Alto
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	Alto	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	51	Alto	89	Alto
4	2	3	3	5	2	3	4	4	4	30	Medio	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	Medio	70	Medio
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	100	Alto
6	4	4	4	3	2	4	5	5	5	36	Alto	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	49	Alto	85	Alto
7	3	3	3	4	2	4	4	4	5	32	Medio	5	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	45	Alto	77	Alto
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto	80	Alto
9	4	3	4	4	3	4	4	4	2	32	Medio	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	42	Alto	74	Alto
10	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	96	Alto
11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33	Alto	3	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	42	Alto	75	Alto
12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	Alto	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	51	Alto	90	Alto
13	5	2	3	2	2	4	5	5	5	33	Alto	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	50	Alto	83	Alto
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45	Alto	81	Alto
15	4	3	4	3	3	4	4	4	1	30	Medio	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	42	Alto	72	Medio
16	5	3	4	5	2	5	5	5	5	39	Alto	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52	Alto	91	Alto
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	100	Alto
18	4	4	4	5	3	4	4	5	1	34	Alto	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	45	Alto	79	Alto
19	5	5	5	5	2	5	1	5	5	38	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	Alto	92	Alto
20	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	Medio	3	5	2	3	3	5	4	3	4	5	3	40	Medio	67	Medio
21	5	5	5	5	4	2	5	5	5	41	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	Alto	95	Alto
22	4	4	4	4	3	5	4	5	5	38	Alto	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	48	Alto	86	Alto
23	5	4	4	3	2	4	4	4	4	34	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49	Alto	83	Alto
24	4	3	3	4	3	3	5	5	5	35	Alto	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52	Alto	87	Alto
25	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	97	Alto