



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

La gestión organizacional y motivación intrínseca en una institución
educativa Chota- 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Rafael Campos, Maria Anita (orcid.org/0000-0003-4119-9362)

Santamaria Quito, Celia (orcid.org/0000-0001-7345-5274)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Victor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTION ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION INTRINSECA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA CHOTA-2023", cuyos autores son RAFAEL CAMPOS MARIA ANITA, SANTAMARIA QUITO CELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 10- 08-2024 22:34:42

Código documento Trilce: TRI - 0857653



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAFAEL CAMPOS MARIA ANITA, SANTAMARIA QUITO CELIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA GESTION ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION INTRINSECA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA CHOTA-2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CELIA SANTAMARIA QUITO DNI: 72268423 ORCID: 0000-0001-7345-5274	Firmado electrónicamente por: SSANTAMARIAQUI el 10-08-2024 11:20:42
MARIA ANITA RAFAEL CAMPOS DNI: 48221143 ORCID: 0000-0003-4119-9362	Firmado electrónicamente por: MRAFAELCA20 el 10-08-2024 19:35:03

Código documento Trilce: TRI - 0857654

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias y amigos, por su amor, apoyo incondicional y confianza inquebrantable. A nuestros compañeros de estudios, por ser aliados incansables en este viaje académico. A la Universidad César Vallejo, por brindarnos una educación de calidad y abrirnos puertas a nuevas oportunidades. Este logro es un reflejo de nuestro esfuerzo conjunto y de la fe que muchos depositaron en nosotros.

Agradecimiento

A nuestros padres, pilares fundamentales sobre los que hemos construido nuestros sueños. Al Dr. Víctor Romero Escalante, por su guía experta que ha iluminado nuestro camino hacia una administración efectiva. A todos aquellos que han sido parte de este viaje, su impacto perdurará en nuestra carrera y en nuestros corazones.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es)	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de Alfa de Cronbach.....	18
Tabla 2. Criterios éticos de estudio.....	21
Tabla 2. Criterios éticos de estudio.....	21
Tabla 3. Correlación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca.....	35
Tabla 4. Correlación entre la especialización del trabajo y la motivación intrínseca...	36
Tabla 5. Correlación entre la departamentalización y la motivación intrínseca.....	37
Tabla 6. Correlación entre la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca.....	38
Tabla 7. Correlación entre extensión del control y la motivación intrínseca	39
Tabla 8. Correlación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca	40
Tabla 10. Correlación entre formalización y la motivación intrínseca.....	41

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la Gestión Organizacional	22
Figura 2. Nivel de la Motivación Extrínseca en la entidad.....	23

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa Chota, 2023. Con referencia a la metodología empleada fue tipo básica orientada, diseño no experimental-transversal, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Además, la población estuvo conformada por 50 personas. Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de los datos, siendo el instrumento dos cuestionarios por ambas variables. El análisis descriptivo e inferencial demostraron que la gestión organizacional, es calificada como regular por un 46.00% de los encuestados, mientras que un 6.00% la considera mala y un 48.00% buena. Se concluye que existe correlación positiva media ($Rho\ Spearman=0,818$) y ($sig=0,000$) entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

Palabras clave: Gestión organizacional, motivación intrínseca, teoría de la evaluación Cognitiva, teoría gestión organizacional, la teoría de la complejidad

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational management and intrinsic motivation in an educational institution Chota, 2023. With reference to the methodology used, it was basic-oriented type, non-experimental-cross-sectional design, quantitative approach and correlational level. In addition, the population consisted of 50 people. The survey was used as a technique for data collection, the instrument being two questionnaires for both variables. The descriptive and inferential analysis showed that organizational management is rated as regular by 46.00% of respondents, while 6.00% consider it bad and 48.00% good. It is concluded that there is a medium positive correlation (Rho Spearman = 0.818) and (sig = 0.000) between organizational management and intrinsic motivation in an educational institution in Chota, 2023.

Keywords: Organizational management, intrinsic motivation, cognitive assessment theory, organizational management theory, Complexity theory

I. INTRODUCCIÓN

A escala mundial, muchas escuelas públicas de nivel secundario han hecho acciones para fortalecer el compromiso e interés del rol docente sin emplear las recompensas, por ello se han llevado a cabo diversos estudios para encontrar la ecuación más eficaz que pueda dirigir la motivación intrínseca de los educadores.

La OECD citado en Newsletter (2023), realizó un estudio internacional acerca de la motivación intrínseca de los maestros sobre la enseñanza y aprendizaje en colegios públicos de nivel secundario en 24 países de Asia y Europa, se encontró que las dificultades para aceptar problemas educativos como desafíos personales sin esperanzas de recibir recompensas son: 35% no siente un respeto digno, 35% indicó que percibe un entorno de trabajo de capacidades dispares y 51% reveló que la gestión escolar no desarrolla las habilidades interdisciplinarias. Por lo tanto, el cambio de comportamiento de los maestros es un reto de los líderes educativos. De acuerdo, con Órdenes (2023) argumentó que en Chile la gestión educativa del nivel secundario por parte de los directores, tiene un falso interés por la motivación intrínseca de los maestros, al continuar creyendo que por solo decirles que hacer a los docentes esta realidad será diferente, lo cierto es que dicho cambio de comportamiento es un tema de autodeterminación basada en la propia decisión del docente, raíz de donde emerge la falta de voluntad, el poco compromiso o la resistencia al cambio.

Además, Roa y Fernández (2020), En España, se explicó que los profesores de secundaria tienen problemas de motivación intrínseca. pues la identificación del componente negativo de la autoeficacia del profesorado; confirma el estrés y el aumento de las actitudes negativas producto de la insatisfacción de la escasez psíquica elementales como: falta de independencia, la poca capacidad y el bajo vínculo afectivo; creando en conjunto la falta de motivación como resultado de la escasa conexión afectiva con el ambiente social en el que se labora más la ausencia de sentimientos de competencia que se asociado a cuadros de estados de angustia y depresión en el centro de labor. Asimismo, Rodríguez (2021) explicó

que la motivación intrínseca es un problema de retos, retrocesos y consecuencias común en los países de Argentina, Venezuela, Chile, México, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Uruguay.

El Perú no escapa de esta realidad, teniendo en cuenta la multidireccionalidad y multicausalidad del sistema educativo peruano se describen las particularidades más significativas de los retos de la motivación en los maestros. En este sentido, Quispe et ál. (2022) declararon que en Apurímac se ignora por completo los incentivos docentes de escuelas públicas, si bien es cierto estas son acciones para promover la motivación extrínseca, también es cierto que no se puede desarrollar las motivaciones intrínsecas (logro, poder y afiliación) cuando las necesidades fisiológicas siguen aún insatisfechas. Por otro lado, Armas (2022) manifestó que en la I.E N°20983 Julio C. Tello ubicada en la provincia de Huaura, la actividad docente es parte fundamental de su gestión educativa, sin embargo, la preocupación por la motivación intrínseca de su cuerpo docente no existe.

En 1961, se creó la I.E.P "Juan Ignacio Gutiérrez Fuentes" en adelante I.E.P Juan Ignacio, de nivel secundario, tiene un cuerpo docente integrado por 48 profesionales y dos administrativos incluido el director de la institución, así mismo cuenta con una población escolar de 350 estudiantes. En este sentido, la dirección de la motivación intrínseca por parte del director ha sido deficiente pues no ha contado con ningún programa o planeación hasta el momento que le permita gestionar los factores más relevantes que impulsa, energiza y vitaliza a la plana docente y administrativa. Sin embargo, eso no exime que se realizó en algún momento actividades desarticuladas para fortalecer las motivaciones de los trabajadores. La comunidad científica no tiene suficiente evidencia del grado de relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca. Por ello, de acuerdo, a la problemática anteriormente descrita se formuló la interrogante principal: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? Asimismo, las preguntas específicas fueron: a) ¿Cómo es la relación entre la especialización del trabajo y

la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? B) ¿De qué manera es la relación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? c) ¿De qué forma es la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023?, d) ¿Cómo es la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? e) ¿Cuál es la relación entre centralización y descentralización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? f) ¿De qué forma es la relación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023? De acuerdo, con Baptista et al (2015) explicaron que una investigación al menos debe de tener las siguientes justificaciones: metodológica, práctica, social y teórica; describiendo su utilidad e importancia. En este sentido, el estudio tiene una justificación metodológica porque elaborará epistemológicamente nuevos instrumentos documentales que medirán la relación entre las variables de estudio, servirá de guía para otros estudios similares y generará nuevas hipótesis.

Además, tiene una justificación práctica porque los hallazgos serán presentados al director de la institución educativa para que tome decisiones con fundamento científico en cuanto a implementar programas de intervención motivacional para el cuerpo docente, logré el cumplir las metas educacionales y mejoré el desempeño de los maestros. De igual manera, tiene una justificación social porque mejorará la calidad de vida del profesorado y fortalecerá las competencias profesionales del docente; elevará el interés de los estudiantes a seguir aprendiendo y los padres de familia tendrán hijos mejor educados y preparados. De la misma forma, tiene una justificación teórica porque permitirá reforzar el conocimiento existente sobre las variables de estudio, llenar los vacíos de las teorías más actuales de la motivación intrínseca expuestas por (Leunga et ál, 2021); y podrá mejorar o rechazar los modelos teóricos. En suma, se planteó el objetivo general, el cual será determinar la relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa Chota, 2023. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la especialización del

trabajo y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. B) Determinar la relación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. c) Determinar la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. d) Determinar la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023 e) Determinar la relación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca e en una institución educativa chota, 2023. f) Determinar la relación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. Por último, la hipótesis general del estudio será H1: Si, existe relación entre la gestión organizacional con la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. Por último, las hipótesis específicas fueron: a) Si, existe relación entre la especialización del trabajo y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. B) Si, existe la relación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. c) Si, existe relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. d) Si, existe relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. e) Si, existe relación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. f) Si existe, la relación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

A nivel internacional, Onyefulu, Madalinska-Michalak y Bavli (2023) en su artículo el objetivo fue: establecer los factores que estimularon a los maestros en Jamaica, Polonia y Turquía a preferir la enseñanza como profesión y establecer qué motivó (intrínseco) a los educadores en diversas etapas a persistir en la carrera. Como técnica metodológica se utilizó un enfoque mixto. se utilizaron encuestas y entrevistas.; las herramientas usadas fueron el cuestionario y la entrevista de grupos. La población estuvo conformada por 186 docentes en fase cuantitativa y 75 maestros en la etapa cualitativa. Los resultados fueron: los docentes de nivel secundario decidieron ser docentes por las razones de ejercer

el rol de educador, responsabilidades con la juventud y oportunidades extrínsecas (sueldo, estatus, beneficios). Asimismo, permanecen como docentes por un fuerte sentido de vocación, entusiasmo por la educación y gozo profesional. Conclusión, es necesario que la comunidad científica interesada en esta área use un tamaño de muestra más significativo para realizar inferencias.

Según Li et al (2023), en su artículo la motivación interna y la gestión organizacional. La orientación de estudio fue características cuantitativas con un bosquejo no aplicado y de una sola recolección de datos. Las evidencias fueron que hay una correspondencia positiva entre la motivación interna y la gestión organizacional. Además, se demostró que la motivación interna cuenta con un nivel medio de 53% y la gestión organizacional tiene un nivel bajo de 25%. Por último, la relación fue medida por un $r = 0,503$ siendo una relación moderada, directa y significativa por contar con un $p (0.000) < 0.5$.

De acuerdo con, Huang, Sang y He (2023) en su artículo tuvo como objetivo: Determinar qué rol juegan los atributos psicológicos (motivacionales intrínsecos, creencias y personalidad) que sustentan la persistencia a dedicarse los docentes a la enseñanza, aprendizaje activo y preparación para enseñar.

La muestra estuvo conformada por 383 futuros profesores. La motivación intrínseca afecta directamente a la enseñanza. Los resultados fueron: aquellas personas que pre eligieron ser docentes tienen mayores niveles de motivación intrínseca, creencias de enseñanzas constructivas más altas y niveles altos de preparación para la enseñanza. Además, la percepción de autoeficacia es parte de la motivación intrínseca del maestro que afecta a la relación maestro – alumno, la estrategia de instrucción y la gestión en el aula. Por último, la motivación intrínseca implica reconocer con eficacia las propias habilidades, intereses, ambiciones, limitaciones, condiciones, requisitos y entornos centrales a la profesionalización.

Por último, Ertl et al (2023) pretendía establecer la conexión entre la

motivación intrínseca y los atributos que favorecen el aprendizaje. La exposición se mantenía constituida por 392 niños. El método utilizado fue una enumeración, con el cuestionario como instrumento. Los hallazgos fueron: hay correspondencia real entre la motivación intrínseca y las atribuciones favorables al aprendizaje. Además, fomentar la motivación intrínseca de los alumnos a partir de las de docentes es uno de los retos principales en las tareas primordiales de los docentes, los cuales encuentran en esa forma una solución más consolidada y fiable.

A nivel nacional, según Rivas (2021) el objetivo fue establecer la correspondencia de la exaltación intrínseca del encargo público de los líderes de colegios en diferentes distritos en el departamento de Lima. La orientación fue cuantitativa, el bosquejo utilizado fue no aplicado con un nivel característico asociativo. El total de unidades de análisis fue de cien directivos de 6 planteles. Los hallazgos fueron que de todos los directores de los colegios un 5% representó motivación interna aceptable. Además, el 95% de los líderes mostraron una motivación superior. Por último, solo el 17% tuvo una gestión de su plantel alto y 83% manifestó contar con un promedio superior de gestión. En conclusión, no existe correlación entre las variables de la investigación, como indica la relación entre las dos variables ($r = 0,18$ $p = 0,07 > 0,05$). determinó que no había relación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2.

En palabras de, Castañeda (2021), el objetivo fue plantear un modelo de GTH por motivación intrínseca para el ejercicio de la función del educador que fomenta el crecimiento de la competitividad de la institución y la competencia motivacional. La estrategia metodológica fue característica y propositiva con bosquejo no aplicado. El conjunto de elementos estuvo integrado por 19 docentes incluidos los líderes del colegio. Las evidencias fueron, 58% nivel deficiente de la función y práctica docente y 84% nivel regular del desarrollo profesional. Concluyó, que el modelo de motivación intrínseca debe de desarrollar aspectos como la orientación al propósito.

De acuerdo con, Mora (2020), El objetivo del estudio era determinar la relación entre la administración de la organización y la motivación laboral de los profesores de secundaria. La orientación fue realizar una búsqueda correlacional de nivel sin utilizar un enfoque cuantitativo. La colección de componentes incluyó 397 maestros, de los cuales 195 estaban en exposición. El método empleado fue el cuestionario y la herramienta de encuesta. Según los resultados, las dos variables del estudio presentaron una correlación de $Rho = 0,797$ y un valor P de 0,000. Las dimensiones de gestión administrativa u organizativa también mostraron la siguiente relación (Rho) con la motivación de los trabajadores: planificación (0,710), organización (0,707), dirección (0,701) y control (0,627).

Según, Quicaño-Cuadros (2020) El propósito consistió en determinar la congruencia entre la orientación organizacional y la incentivación del personal de plantel público en los ámbitos inicial, primario y secundario. La estrategia metodológica fue bosquejo no aplicado, orientación cuantitativa, nivel correlacional – descriptivo. Las unidades de análisis la integraron 529 instructivos y la muestra del estudio fue de 108 docentes. El método de recolección utilizada fue dos encuestas y como herramienta dos cuestionarios. Los hallazgos, fueron: 58% nivel bueno en la gestión directoral y motivación para el trabajo, tuvo una $Rho = 0.692$. Asimismo, 58% nivel bueno de la gestión directoral y motivación intrínseca para el trabajo, tuvo una $Rho = 0.659$. Concluyó, que a cuanto mayor eficiencia de la gestión directoral mayor será la motivación del trabajo.

Finalmente, construye et ál (2019) en su artículo señalan, comprender qué factores promueven la motivación intrínseca de los jugadores. La estrategia metodológica seguida por el estudio fue cuantitativa. Descriptivo, curso de simulación empresarial entre 2015 y 2016 y la muestra estuvo conformada por 360 participantes. Se concluye, que incorporar juegos en la construcción de actividades de tarea estimula, motiva e involucra a los integrantes de un grupo para tener una experiencia de aprendizaje con alto impacto intrínseco.

En cuanto a la teoría de la motivación intrínseca, Thomas (2009) explicó en

su Teoría de la Motivación Intrínseca surgió producto de los drásticos cambios en el mundo causados por el desarrollo tecnológico, la asociatividad internacional de los países y el aumento de la accesibilidad del internet a más personas, hicieron que las organizaciones actúen de manera más inmediata y efectiva, lo que también provocó un cambio en asociaciones en los trabajadores fue especial para generar familiaridad y entregarles más autonomía en su trabajo, con el fin de que sus actividades en el centro laboral tengan valor, iniciativa y dedicación, mientras que la persona va desarrollando paulatinamente fuertes motivaciones internas va desintegrándose de aquellas motivaciones externas.

Además, la Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1988) contribuyó con afirmar que que la confianza en uno mismo y la capacidad para realizar una tarea refuerza la motivación interna de una persona, en este sentido está se construye por cuatros aspectos los cuales son: Experiencia previa de la actividad por realizar (dominio de aprobación), aprender observando a un experto realizar la misma tarea (modelo indirecto), después de ver que la persona ha visto a otros hacer la tarea y lo ha hecho expresarle que tiene potencial para ejecutarla con éxito (persuasión verbal) y encauzamiento de energía que obtiene la persona para realizar la tarea con seguridad, voluntad y confianza (sacudida).

Del mismo modo, la Teoría de la Valoración Cognitiva de Deci y Ryan (1985) aportó que a partir del desarrollo de la autoconciencia de una persona hasta las razones que la obligan a actuar, aceptará o rechazará metas laborales, en cuanto a la opción de aceptarlos está lo asocia con sus intereses y valores propios, como resultado a pesar de correr el riesgo de fracasar en su actividad esta no se frustra por el contrario le causa satisfacción y placer.

Lo que ocurre cuando recompensar, ocasionando en las dependencias psíquicas, angustia y tensión por no alcanzar las metas establecidas, incluso puede generar sentimientos de envidia y refuerzo de los conceptos de competencia. Por otra parte, en cuanto a las teorías de la gestión administrativa,

empezando por la Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol y continuando con la teoría de la Organizacional que estudió las estructuras y diseños organizacionales al amparo del enfoque de sistemas y de contingencias muy bien detallada en la maestría de Miranda (2008). En estos tiempos actuales ya no describen ni tampoco explican con eficiencia el comportamiento y la gestión organizacional.

Por ello, se expondrán tres nuevas teorías que explicarán mejor la gestión organizacional en tiempos modernos de hipercompetitividad, desarrollo de inteligencia artificial e hiper industrialización, no sin antes mencionar brevemente que se hicieron bajo el enfoque orgánico. En este sentido, Ballina (2006) explicó que en estos tiempos de postmodernidad dicho enfoque es lo último para analizar a las organizaciones, como sistemas abiertos afectados por el desarrollo tecnológico, los recursos globalizados y la sociedad post industrializada. De esta manera, aparecieron tres enfoques hijas para exponer los cambios organizacionales desde distintas perspectivas las cuales son:

Primero el enfoque "ecológica", explicó los cambios desde la comercialización de los recursos ambientales y los contextos de su disponibilidad. Segundo el enfoque institucional explicó el cambio desde las metas y los ambientes organizacionales. En conclusión, una orientación hermenéutica que explicó que tienen las labores mutuas para los colaboradores (Aldrich, 1993). En este sentido, Evan (1967) explicó que la Teoría de Relaciones Interorganizacionales, es para organizaciones consolidadas que se halla en un entorno donde interactúa con otras instituciones. En este sentido, trabajan en redes de colaboración, institucionalismo y ecosistemas organizacionales. De acuerdo con, Berrone y Gomez Mejia (2009) explicó que la teoría del Institucionalismo protege la legitimidad de la organización, de tal forma que se exige acoger experiencias que deben de tener una importante noción social.

Se favorece así a la institución a través de la observancia de las perspectivas de la sociedad, donde las capacidades de los directivos resisten y a las presiones y exigencias sociales. Por último, Jensen y Mekling (1976) explicó que la Teoría

de la Agencia tiene como planteamiento los costos de transacción en las relaciones asimétricas y el peligro moral, existe ante la ineficiencia posible de un cambio entre un agente y otro designado primordial, ambos pueden tener roles de individuos, empresas u organizaciones. En este sentido, se eligió esta teoría porque el sector educativo es un espacio interorganizacional donde se tercerizan múltiples servicios como: plataformas virtuales de aprendizaje y servidores informáticos, limpieza y mantenimiento, capacitaciones y formación docente, entre otros. De acuerdo, con Morin (1990) explicó en la teoría de la complejidad que la gestión organizacional es un “sistema alta complejidad, adaptativo, abierto al cambio y de constante producción de información, con identidad cultural propia, inteligente y autónomo, orientado al desarrollo del aprendizaje (...) y a la planeación estratégica” (p. 19).

En cuanto al marco conceptual de la variable motivación intrínseca, se dice que es un estado interior que impulsa, gobierna y conserva la conducta personal del empleado (Woolfolk, 2014). En este sentido, Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentirse orgulloso del propósito de la tarea y progresando en su crecimiento personal. Por otro lado, Deci y Ryan (2010) lo definieron como: “la uniforme innata de rodear los favores provechosos e instruir las habilidades únicas para indagar y someter los retos enormes. Sin embargo, González et al. (1994) en cuanto a la característica espontaneidad lo explican mucho mejor en su definición de motivación intrínseca siendo “la ejecución de una actividad sin recompensas externas, es porque existe alegría directa de hacerla en sí misma” (P. 35).

Según, Tone (2023) manifestó que la motivación intrínseca es importante porque apresura el aprendizaje, aumenta la productividad, deroga los premios económicos y promueve la autonomía del empleado.

Para las organizaciones educativas es una herramienta que permite dirigir las cualidades y disposiciones del personal como la investigación de desafíos, sentirse competente, esfuerzo voluntario, selección de tareas de forma autónoma, desarrollo de la creatividad y el aprendizaje adaptativo (Órdenes citado en Sánchez, 2017).

En este sentido, el autor Thomas (2000) describió la forma en cómo medir la motivación intrínseca, a través de cuatro dimensiones que son: elección, competencia, significado y progreso las cuales detallaremos a continuación: En cuanto a la elección de las tareas, se relata a la capacidad de los colaboradores para tomar sus decisiones a partir de sus propios criterios e iniciativas, los indicadores son: delegar autoridad, demostrar confianza en el equipo de trabajo, brindar seguridad al equipo de colaboradores, brindar propósito de su objetivo definido y ofrecer información importante. De la misma manera, la competencia es el estado de sentirse seguro, hábil y experto en cuanto al dominio de una tarea superando las expectativas estándar. Algunos indicadores son: nutrir conocimientos al equipo de trabajo, retroalimentación positiva, reconocimiento de habilidades, brindar desafíos al equipo de trabajo y conducta interpersonal idónea. Asimismo, la dimensión progreso personal se entendido como el avance gradual hacia una meta en concreto es la satisfacción gratificante que obtiene una persona en cada camino que recorre en su cometido, sus indicadores son: Clima de colaboración, seguimiento de los logros, celebración de progresos y logros, proporcionar información de clientes, mediación de mejoras y resultados. Por último, la dimensión significada en las tareas, es identificar reconocer y fortalecer las razones por la cual una persona hace una tarea en particular, sus indicadores son: crear un ambiente de pasión, entusiasmo compartido de equipo de trabajo, visión clara y apasionada, tareas claras y brindar tareas totales.

En cuanto a la variable gestión organizacional, Salcedo y Penagos (2023) lo definieron como la capacidad de anticipación a los retos futuros.

Asimismo, Ropa y Alama (2022) lo definieron como el esfuerzo por controlar la complejidad y la incertidumbre mediante la autoorganización, adaptación, innovación, aprendizaje, simplificación y la comunicación integral. Por último, Robbins y Judge (2009) definieron a la gestión organizacional dentro del enfoque de la estructura como “la forma en cómo se separa, agrupa y reúne las actividades mediante la especialización del trabajo, separación y clasificación de actividades unidad de jerarquía, dilatación del inspección, concentración y descentralización, y formalización.

De acuerdo, con Navarro-Cid (2000) mencionaron algunos principios rectores de la gestión organizacional las cuales son: la creación y la expansión de complejidad e incertidumbre en cuanto a administrar, crear y reproducir continuamente información y significados, a través del impulso sostenido de fuerzas contrapuestas, el uso positivo del conflicto y la gestión basada en valores nucleares. De acuerdo, al artículo de Ropa y Alama (2022) mencionó cómo se podrían dimensionar los aspectos de la variable gestión organizacional siendo la autoorganización, la adaptación, la innovación, el aprendizaje y la comunicación integral. Por último, para Robbins y Judge (2009) la dimensionalidad de la gestión organizacional está basada en seis ejes.

Especialización del trabajo: se refiere a la forma como una actividad laboral se divide en muchas tareas pequeñas, con la finalidad de volverla más simple y eficiente de realizar, los indicadores de esta dimensión son la descomposición de la actividad, estandarización de secuencia repetitiva y simplificación de tareas

Departamentalización: es la actividad gerencial de coordinar cómo y de qué manera se agruparán los recursos con la intención de conseguir metas y objetivos pre definidos, los indicadores de esta dimensión son establecer criterios de reunión, agrupación por funcionalidad de meta y separación por responsabilidades.

Cadena de mando: el aspecto se refiere a cómo la organización determina

quien o quienes tienen autoridad sobre otros en la estructura organizacional para dirigir, rendir cuentas y ordenar las tareas laborales de forma continua, los indicadores de esta dimensión son asignación de autoridad, unidad de mando ininterrumpido y poder sancionador

Extensión del control: el término extensión se refiere a que tan profunda y ramificada es la asignación de puesto de control sobre la base de la organización y cómo es que ella logra comunicarse, los indicadores son asignación de subordinados a los jefes, niveles de comunicación formal y niveles de comunicación informal.

Centralización y descentralización: este aspecto está contenido en la capacidad de la organización para empoderar a sus colaboradores en la toma de decisiones pudiendo ésta extenderse o contraerse, sus indicadores son toma de decisiones, nivel de responsabilidad de la decisión y delegación de poder.

Formalización: es la exhaustividad con la que un puesto está diseñado en cuanto a cómo debe realizarse las funciones, actividades y tareas, además de establecer qué procedimientos utilizar, a quién reportar, como comportarse, entre otros; los indicadores son nivel de estandarización del puesto, modelado del comportamiento y requerimiento del puesto.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de la investigación

La metodología de la investigación era esencial, de acuerdo con Ñaupá et ál. (2014), quienes manifestaron que dichos estudios tienen como propósito corroborar la contratación de hipótesis. En este sentido, se utilizó este tipo de indagación porque la relación entre ambas variables podría reducir las brechas de los vacíos científicos y enriquecería con nuevos conocimientos acerca de la relación buscada.

Diseño de investigación

El diseño de la tesis no se aplicó porque no se manipuló intencionadamente y voluntaria la variable dependiente, no hubo grupos de control y solo se limitó a observar el fenómeno de estudio en su entorno natural (Pino, 2012). Por último, tomando en cuenta a Baptista et ál. (2015), el estudio fue transversal porque se recolectaron los datos producidos por los cuestionarios una sola vez en toda la investigación.

Enfoque de investigación

La investigación, según Baptista et ál. (2015), utilizó el enfoque cuantitativo porque el logro del objetivo general fue medir la relación entre las variables de gestión organizacional y motivación intrínseca, haciendo uso de la estadística. Además, para aplicar las pruebas correlacionales, fue necesario primero usar las matemáticas para calcular la suma total de los puntajes de cada variable.

Nivel de investigación

El nivel de esta investigación, de acuerdo con Martínez (2013), fue correlacional porque su propósito se basó en encontrar el grado de relación en ambas variables y utilizó un nivel descriptivo porque ameritaba realizar una previa descripción de los

hallazgos encontrados.

Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión organizacional, Robbins y Judge (2009) la definieron como "la forma en que el trabajo se divide, agrupa y coordina entre actividades" (p. 519) partiendo de la perspectiva estructural.

Dimensión 1, Especialización del trabajo.

- a) Indicador: Descomposición de la actividad.
- b) Indicador: Estandarización repetitiva.
- c) Indicador: Simplificación de tareas

Dimensión 2, Departamentalización.

- a) Indicador: Criterios de agrupación.
- b) Indicador: Agrupación funcional con meta.
- c) Indicador: Separación por responsabilidades

Dimensión 3, Cadena de mando.

- a) Indicador: Asignación de autoridad.
- b) Indicador: Unidad de mando ininterrumpido.
- c) Indicador: Poder sancionador

Dimensión 4, Extensión del control.

- a) Indicador: Asignación de subordinados.
- b) Indicador: Comunicación formal
- c) Indicador: Comunicación informal

Dimensión 5, Centralización y descentralización.

- a) Indicador: Toma de decisiones.
- b) Indicador: Nivel de responsabilidad.

c) Indicador: Delegación de poder

Dimensión 6, Formalización.

a) Indicador: Nivel de estandarización del puesto.

a) Indicador: Modelado del comportamiento.

b) Indicador: Requerimiento del puesto

Variable 2: Motivación intrínseca, para Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentirse orgulloso del propósito de la tarea y progresando en su crecimiento personal (p. 145).

Dimensión 1, Elección de tareas.

a) Indicador: Delegar autoridad.

b) Indicador: Confianza en el equipo.

c) Indicador: Brinda seguridad.

d) Indicador: Pronóstico del objetivo.

Dimensión 2, Competencia.

a) Indicador: Nutrir de conocimientos.

b) Indicador: Retroalimentación.

c) Indicador: Reconocimientos.

d) Indicador: Conducta interpersonal.

Dimensión 3, Progreso personal.

a) Indicador: Clima laboral.

b) Indicador: Seguimiento de logros.

c) Indicador: Celebración de progresos y logros.

d) Indicador: Mejoras de resultados.

Dimensión 4, Significado de las tareas.

- a) Indicador: Entusiasmo compartido.
- b) Indicador: Visión clara del trabajo.
- c) Indicador: Pasión por la profesión.
- d) Indicador: Definición de tareas.

Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Se refiere a elementos conjuntos, con características en común, como explican Hernández et al. (2015). con características en común (...) las cuales son definidas por los mismos investigadores. En este estudio, dicha población está conformada por el director del plantel (1), el administrador (1) y el cuerpo docente (48), en total 50 personas. Asimismo, los criterios de inclusión utilizados fueron personal solo contratado, ambos sexos, mayores de 23 años y de las áreas de administración y docencia; de la misma manera los criterios de exclusión fueron personal no contratado, menores a 23 años, colaboradores con licencia y/o vacaciones.

En este sentido, la población de estudio no fue representativa, por lo cual se aplicó un censo, y esta investigación no tuvo muestra ni muestreo. Por otro lado, Ñaupá et al. (2014) comentaron que la unidad de análisis eran los objetos y/o personas a estudiar, y en este caso fueron el personal administrativo y docentes.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por ello, Ñaupá et al. (2018) afirmaron que la técnica de la encuesta es un procedimiento metódico para recoger información de manera veloz, confidencial y precisa.

En este estudio, se prefirió la encuesta por que accede contrastar la hipótesis de estudio, medir las correlaciones planteadas y cuantificar los niveles de ambas variables. Asimismo, con el respaldo de los autores Hernández y Mendoza (2018) se utilizará un instrumento en relación a la técnica elegida, está estructurada en dos secciones: la primera será para la variable gestión organizacional con 12 afirmaciones

y la segunda sección estará conformado por 16 afirmaciones más que medirán la variable motivación intrínseca (ver, anexos 2). Además, ambos instrumentos utilizarán la escala de Likert con 5 alternativas siendo: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), regularmente (4) y siempre (5).

Sin embargo, Hernández y Mendoza (2018) definieron la validez de del contenido por peritos como aquella evaluación que se da sobre un instrumento de medición que será capaz de medir una variable en cuestión, según los juicios de los evaluadores. En este sentido, la validación de instrumentos paso por la pericia de tres especialistas (ver anexos 3).

Por último, Supo y Zacarías (2020) definieron a la confiabilidad como la replicaría de resultados al realizar mediciones del mismo varias veces en poblaciones similares. Asimismo, para garantizar tal fin, el estudio utilizó la prueba de Alfa de Cronbach. Cabe señalar que en esta investigación se aplicó una prueba piloto a 30 participantes conformada por una población similar a la del estudio (ver Tabla 1 y 3, Anexo 3). La cual será evaluada según los parámetros de fiabilidad (Ruiz, 2016).

Tabla 1. Resultados de Alfa de Cronbach.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos	critérios
Gestión Organizacional	0.769	12	Alta
Motivación intrínseca	0.638	16	Alta

Tabla 2. Rangos de evaluación de la prueba Alfa de Cronbach.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0.20	Muy Baja

Nota: Adaptado de Confiabilidad Programa Interinstitucional Doctorado en Educación por Ruiz. C (2016)

Procedimientos

Como lo señalan Hernández y Mendoza (2018), en el estudio se utilizaron los siguientes pasos para la preparación, captura, registro y procesamiento de los datos:

- a) Se coordinó con el director del plantel la fecha y hora para la aplicación del instrumento.
- b) Se recibió el registro de los números de WhatsApp del personal administrativo y docente.
- c) Se envió, a través de un enlace, el cuestionario creado en Google Forms a los números indicados en el registro.
- d) Una vez completado el cuestionario, se descargó la base de datos en Excel.
- e) Se verificaron los datos marcados y se transportaron al programa estadístico SPSS versión 27.
- f) Se codificaron las respuestas según la puntuación de la escala de Likert.
- g) Se revisaron y corrigieron errores de codificación.
- h) Finalmente, se analizaron e interpretaron los datos en SPSS versión 26.

Método de análisis de datos

Se realizó un análisis analítico de los datos mediante el método inductivo, según Hernández y Mendoza (2018). Aplicando estadística descriptiva para obtener valores como mediana, varianza, promedio, media y desviación estándar. En relación al análisis inferencial, se empleó en primer lugar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para asegurar la aplicación de una prueba paramétrica o no. Tras el establecimiento de la prueba correspondiente, se examinó la relación entre las variables del estudio. A continuación, para corroborar las hipótesis planteadas, se examinó la información obtenida de los resultados tabulados de las numerosas pruebas relacionadas.

Aspectos éticos

De acuerdo, con Canova (2022), revelaron que la comunidad científica en su conjunto

acepta las afirmaciones de los criterios éticos, para la ejecución de estudios científicos con el fin de garantizar las más altas pautas de valoración humana y el respeto a las entidades participantes. Por tal, explicación los criterios considerados fueron:

Tabla 3. Criterios éticos de estudio.

CRITERIOS CARACTERÍSTICAS ÉTICAS

Consentimiento informado Garantiza a los participantes involucrados en la indagación de forma voluntaria a ser informados sobre los propósitos del estudio.

Confidencialidad El llenado del cuestionario guardará celosamente el anonimato de los participantes bajo el amparo de la Ley 29733 de la protección de datos personales y anonimato.

Autonomía El estudio garantiza todas las condiciones óptimas para que los participantes expresen de forma abierta y expresa con sinceridad tus creencias, juicios, valores y comportamientos de forma autónoma y sin ningún tipo de intervención.

Beneficencia La indagación asegurará a los participantes el mayor beneficio posible que resulte del estudio.

Tabla 2. Criterios éticos de estudio.

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS
Consentimiento informado	Garantiza a los participantes involucrados en la indagación de forma voluntaria a ser informados sobre los propósitos del estudio.
Confidencialidad	En virtud de la Ley 29733 de protección de datos personales y anonimato, el llenado del cuestionario guardará específicamente el anonimato de los participantes.
Autonomía	El estudio garantiza todas las condiciones ideales para que los participantes puedan expresar libre y honestamente sus opiniones, juicios, valores y comportamientos sin ningún tipo de intervención.
Beneficencia	La indagación asegurará a los participantes el mayor beneficio posible que resulte del estudio.

III. RESULTADOS

4.1. Análisis Cuantitativo – Descriptivo

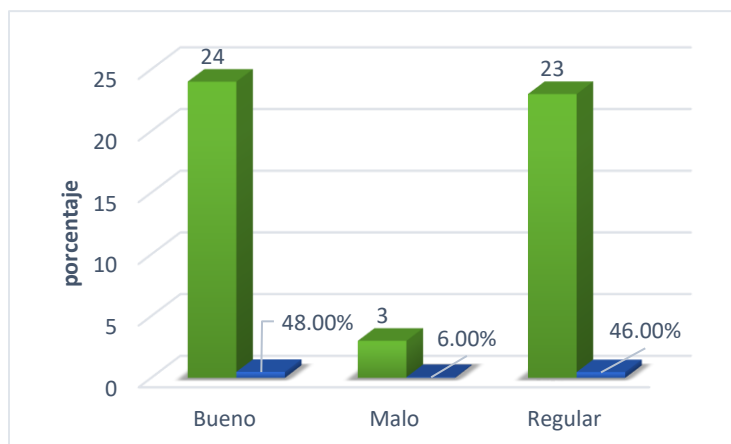
Es un conjunto de herramientas estadísticas que restauran y explican datos, mediante la exposición de manera sencilla y clara a través de tablas, gráficos o figuras.

Los resultados sobre gestión organizacional y motivación intrínseca se obtuvieron a partir de encuestas aplicadas a cincuenta empleados de la Institución Educativa de Chota en el año 2023.

Variable Gestión Organizacional

Figura 1

Nivel de la Gestión organizacional



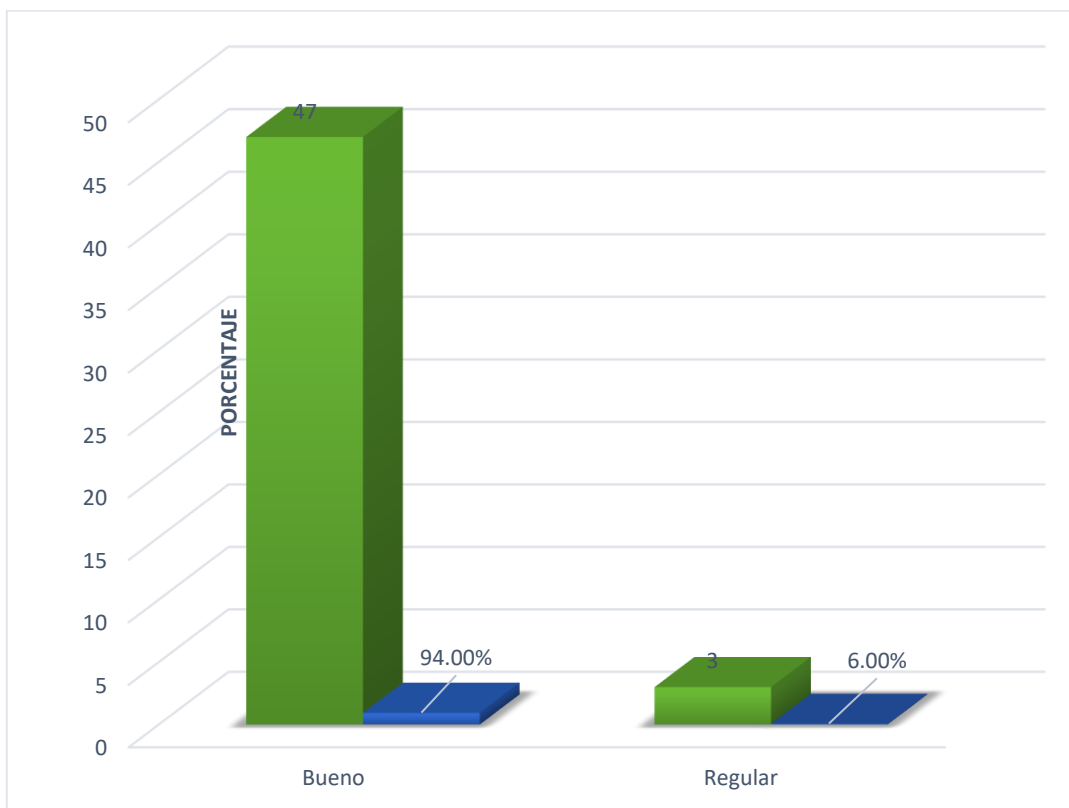
Nota. La figura muestra los niveles de la gestión organizacional de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023

La Figura 1 ilustra que el 46,00% de los encuestados califica la gestión organizacional en la institución educativa como "regular", el 6,00% como "mala" y el 48,00% como "buena".

Variable Motivación Extrínseca

Figura 2

Nivel de la Motivación Extrínseca en la entidad



Nota. La figura muestra la Motivación Extrínseca, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 2 ilustra que el 94,00% de los encuestados valora positivamente la motivación extrínseca de la institución, mientras que el 6,00% la califica como "regular".

Análisis Inferencial

La estadística inferencial es una herramienta que permite analizar diversos parámetros de una población específica y, a su vez, facilita la verificación precisa de hipótesis (Martínez, 2009).

Figura 3

El coeficiente de correlación determina el nivel de asociación. Rho Spearman



Nota. La figura muestra los niveles de asociación Rho Spearman.

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza H0 (Hipótesis nula) y se acepta la H1 (Hipótesis alterna). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H0 y se rechaza la H1.

Prueba de hipótesis general

H0: No Correlación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

H1: Existe Correlación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

Tabla 3

Correlación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

			V1_GESTION_ORGANIZACIONAL	V2_MOTIVACION_EXTRINSECA
Rho de Spearman	V1_GESTION_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	50	50
	V2_MOTIVACION_EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	50	50

Según el análisis de la Tabla 03, el signo bilateral es 0,00, lo que significa que es menor que el valor p de 0,05. En este sentido, se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), es decir, si existe relación entre la gestión organizativa y la motivación intrínseca en una institución educativa chota en 2023. Además, según el análisis de la Figura 13, el coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,818%, lo que indica una correlación positiva.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No correlación entre la especialización del trabajo y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

H1: Existe correlación entre la especialización del trabajo y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

Tabla 4

Correlación entre la especialización del trabajo y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

		V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	D1_ESPECIALIZACION_DEL_TRABAJO
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	1,000	,785**
	D1_ESPECIALIZACION_DEL_TRABAJO	,785**	1,000

El valor del signo bilateral es 0,00, lo que significa que es inferior al valor p de 0,05, según el análisis de la tabla 05. Con esta interpretación, se admite la hipótesis alternativa (H1) y se niega la hipótesis nula (Ho), es decir, determinar si la especialización laboral y la motivación intrínseca en una institución educativa de Chota en el año 2023 están relacionadas. Por lo tanto, el resultado del coeficiente de correlación es de 0,75, lo que indica que el análisis de la figura 13 indica una correlación positiva.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No correlación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

H1: Existe correlación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

Tabla 5

Correlación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

		V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	D2_DEPARTAMENTALIZACION_1
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,785**
		N	50
	D2_DEPARTAMENTALIZACION_1	Coeficiente de correlación	,785**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

IV.

El sig. bilateral es 0,00 de acuerdo con el análisis de la Tabla 05, lo que indica que es menor que el valor p de 0,05. en este sentido, se acepta que existe relación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa de Chota en el año 2023, mientras que se rechaza la hipótesis nula (Ho). Asimismo, el coeficiente de correlación arrojó un resultado de 0,75, indicando una correlación positiva según el análisis de la Figura 13.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No correlación entre la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

H1: Existe una correlación entre la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

Tabla 6

Correlación entre la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

		V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	D3_CADENA_MANDO
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	D3_CADENA_MANDO	Coeficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

De acuerdo con el análisis de la Tabla 06, el valor del signo bilateral es 0,00, lo que significa que es inferior al valor p de 0,05. En este contexto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se admite la hipótesis alternativa (H1), lo que significa que en una institución de enseñanza chota existe correlación entre la cadena de mando y la motivación mando-intrínseca. Al examinar la Figura 13, se observó que el coeficiente de correlación obtuvo un resultado de 0,743, lo que sugiere una relación positiva.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No correlación entre la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

H1: Existe una correlación entre la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

Tabla 7

Correlación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

		V2_MOTIVAICION_EX TRINSECA	D4_EXTENSIO N_DEL_CONTR OL
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
D4_EXTENSION_DEL_CONTROL		Coefficiente de correlación	,697**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

La sig. bilateral es 0,00, o sea, menor que el valor p de 0,05, según el análisis de la Tabla 06 En esta interpretación, se admite la hipótesis alternativa (H1) y se niega la hipótesis nula (Ho); es decir, se determina si existe evidencia entre autonomía y motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. Mientras tanto, el resultado del coeficiente de correlación es de 0,697, lo que indica que, según el análisis de la Figura 13, la correlación es positiva.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: No existe Correlación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca e en una institución educativa chota, 2023

H1: Existe Correlación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca e en una institución educativa chota, 2023

Tabla 8

Correlación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca e en una institución educativa chota, 2023

			V2_MOTIVAIC ION_EXTRIN SECA	D5_CENTRALIZA CION_Y_DESANT RALIZACION
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	D5_CENTRALIZACION_Y_DESANTRALIZACION	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

La sig. bilateral es 0,00, o sea menor que el valor p de 0,05, según el análisis de la Tabla 7. En este sentido, se acepta que existe correlación entre la centralización y descentralización, así como la motivación intrínseca en una institución educativa chota (2023) y rechaza la hipótesis nula (H₀). En tanto, el resultado del coeficiente de correlación es de 0,743, lo que señala que, de acuerdo con el análisis de la figura 13, la correlación es positiva.

Prueba de hipótesis específica 6

H0: No existe una Correlación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

H1: Existe una Correlación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023.

Tabla 9

Correlación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023

			V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	D6_FORMALIZACION
Rho de Spearman	V2_MOTIVAICION_EXTRINSECA	Coefficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (unilateral)	.	,035
		N	50	50
	D6_FORMALIZACION	Coefficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (unilateral)	,035	.
		N	50	50

Al examinar la tabla 07, se observa que la sig. Bilateral es de 0,00, lo que significa que es menor al p valor 0,05 en este contexto, aceptando la hipótesis alterna (H1) y rechazando la hipótesis nula (Ho); en otro idioma, se trata de determinar si existirá una correlación entre la formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. Por otro lado, el resultado del coeficiente de correlación es de 0,259, lo cual dice que, de acuerdo con el análisis de la figura 13, la correlación es positiva baja.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca en una institución educativa de Chota, 2023. Se utilizó la prueba de Spearman, obteniendo un valor de significancia bilateral de 0,00, el cual es menor que el p-valor de 0,05, lo que indica una correlación significativa. El coeficiente de correlación resultó ser 0,818, demostrando una correlación positiva. Por tanto, se confirma la hipótesis general de que existe una relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca.

Para apoyar las conclusiones, pueden mencionarse algunos estudios o investigaciones realizados tal como el estudio de Li et al (2023), en su artículo la motivación interna y la gestión organizacional. La orientación de estudio fue características cuantitativas con un bosquejo no aplicado y de una sola recolección de datos. Las evidencias fueron que hay una correspondencia positiva entre la motivación interna y la gestión organizacional. Además, se demostró que la motivación interna cuenta con un nivel medio de 53% y la gestión organizacional tiene un nivel bajo de 25%. Por último, la relación fue medida por un $r = 0,503$ siendo una relación moderada, directa y significativa por contar con un $p (0.000) < 0.5$. en consecuencia la teoría de la motivación intrínseca, Thomas (2009) explicó en su Teoría de la Motivación Intrínseca surgió producto de los drásticos cambios en el mundo causados por el desarrollo tecnológico, la asociatividad internacional de los países y el aumento de la accesibilidad del internet a más personas, hicieron que las organizaciones actúen de manera más inmediata y efectiva, lo que también provocó un cambio en asociaciones en los trabajadores fue especial para generar familiaridad y entregarles más autonomía en su trabajo, con el fin de que sus actividades en el centro laboral tengan valor, iniciativa y dedicación, mientras que la persona va desarrollando paulatinamente fuertes motivaciones internas va desintegrándose de aquellas motivaciones externas. Por ello, se expondrán tres nuevas teorías que explicarán mejor la gestión organizacional en tiempos modernos de hipercompetitividad, desarrollo de inteligencia artificial e hiper industrialización, no sin antes mencionar brevemente que se hicieron

bajo el enfoque orgánico. En el mismo sentido, Ballina (2006) explicó que en estos tiempos de postmodernidad dicho enfoque es lo último para analizar a las organizaciones, como sistemas abiertos afectados por el desarrollo tecnológico, los recursos globalizados y la sociedad post industrializada. De esta manera, aparecieron tres enfoques hijas para exponer los cambios organizacionales desde distintas perspectivas las cuales son: Primero el enfoque "ecológica", explicó los cambios desde la comercialización de los recursos ambientales y los contextos de su disponibilidad. Segundo el enfoque institucional explicó el cambio desde las metas y los ambientes organizacionales.

Determinar la relación entre la especialización laboral y la motivación intrínseca en la institución educativa fue el primer objetivo específico. La prueba de Spearman arrojó un valor de significación bilateral de 0,00, confirmando una correlación significativa con un coeficiente de 0,785. El 98% de las encuestas, en el mismo contexto,

Como se puede inferir, Ertl et al (2023) pretendía establecer la conexión entre la motivación intrínseca y los atributos que favorecen el aprendizaje. La exposición se mantenía constituida por 392 niños. El método utilizado fue una enumeración, con el cuestionario como instrumento. Los hallazgos fueron: hay correspondencia real entre la motivación intrínseca y las atribuciones favorables al aprendizaje. Además, fomentar la motivación intrínseca de los alumnos a partir de las de docentes es uno de los retos principales en las tareas primordiales de los docentes, los cuales encuentran en esa forma una solución más consolidada y fiable. Y como base teórica de la Autoeficacia de Bandura (1988) contribuyó con afirmar que la confianza en uno mismo y la capacidad para realizar una tarea refuerza la motivación interna de una persona, en este sentido está se construye por cuatro aspectos los cuales son: Experiencia previa de la actividad por realizar (dominio de aprobación), aprender observando a un experto realizar la misma tarea (modelo indirecto), después de ver que la persona ha visto a otros hacer la tarea y lo ha hecho expresarle que tiene potencial para ejecutarla con éxito (persuasión verbal) y encauzamiento de energía que obtiene la persona para realizar la tarea con seguridad, voluntad y confianza (sacudida).

Se planteo como segundo objetivo específico, determinar la relación entre la departamentalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. La departamentalización también mostró una correlación significativa con la motivación intrínseca (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,785). El 90% de los encuestados calificó la departamentalización como buena. Esta conclusión se apoya en el estudio de Según, Quicaño-Cuadros (2020) El propósito consistió en determinar la congruencia entre la orientación organizacional y la incentivación del personal de plantel público en los ámbitos inicial, primario y secundario. La estrategia metodológica fue bosquejo no aplicado, orientación cuantitativa, nivel correlacional – descriptivo. Las unidades de análisis la integraron 529 instructivos y la muestra del estudio fue de 108 docentes. El método de recolección utilizada fue dos encuestas y como herramienta dos cuestionarios. Los hallazgos, fueron: 58% nivel bueno en la gestión directorial y motivación para el trabajo, tuvo una $Rho = 0.692$. Asimismo, 58% nivel bueno de la gestión directorial y motivación intrínseca para el trabajo, tuvo una $Rho = 0.659$. Concluyó, que a cuanto mayor eficiencia de la gestión directorial mayor será la motivación del trabajo. Estos resultados se basan en la Teoría de la Valoración Cognitiva de Deci y Ryan (1985) aportó que a partir del desarrollo de la autoconciencia de una persona hasta las razones que la obligan a actuar, aceptará o rechazará metas laborales, en cuanto a la opción de aceptarlos está lo asocia con sus intereses y valores propios, como resultado a pesar de correr el riesgo de fracasar en su actividad esta no se frustra por el contrario le causa satisfacción y placer.

Se planteo como tercero objetivo específico. determinar la relación entre la cadena de mando y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. La cadena de mando presentó una correlación significativa con la motivación intrínseca (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,743). El 67,51% de los encuestados consideró buena la cadena de mando. Esta conclusión se apoya en el estudio de De acuerdo con, Mora (2020), El objetivo del estudio era determinar la relación entre la administración de la organización y la motivación laboral de los

profesores de secundaria. La orientación fue realizar una búsqueda correlacional de nivel sin utilizar un enfoque cuantitativo. La colección de componentes incluyó 397 maestros, de los cuales 195 estaban en exposición. El método empleado fue el cuestionario y la herramienta de encuesta. Según los resultados, las dos variables del estudio presentaron una correlación de $Rho = 0,797$ y un valor P de 0,000. Las dimensiones de gestión administrativa u organizativa también mostraron la siguiente relación (Rho) con la motivación de los trabajadores: planificación (0,710), organización (0,707), dirección (0,701) y control (0,627). Así mismo la Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1988) contribuyó con afirmar que la confianza en uno mismo y la capacidad para realizar una tarea refuerza la motivación interna de una persona, en este sentido está se construye por cuatros aspectos los cuales son: Experiencia previa de la actividad por realizar (dominio de aprobación), aprender observando a un experto realizar la misma tarea (modelo indirecto), después de ver que la persona ha visto a otros hacer la tarea y lo ha hecho expresarle que tiene potencial para ejecutarla con éxito (persuasión verbal) y encauzamiento de energía que obtiene la persona para realizar la tarea con seguridad, voluntad y confianza (sacudida).

Se planteo como cuarto objetivo específico, determinar la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023, La extensión del control también mostró una correlación significativa (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,697). El 96,89% de los encuestados percibió la extensión del control como buena. Esta conclusión se apoya en el estudio de En palabras de, Castañeda (2021), el objetivo fue plantear un modelo de GTH por motivación intrínseca para el ejercicio de la función del educador que fomenta el crecimiento de la competitividad de la institución y la competencia motivacional. La estrategia metodológica fue característica y propositiva con bosquejo no aplicado. El conjunto de elementos estuvo integrado por 19 docentes incluidos los líderes del colegio. Las evidencias fueron, 58% nivel deficiente de la función y práctica docente y 84% nivel regular del desarrollo profesional. Concluyó, que el modelo de motivación intrínseca debe de desarrollar aspectos como la orientación al propósito.

Apoyados en la Teoría de la Valoración Cognitiva de Deci y Ryan (1985) aportó que a partir del desarrollo de la autoconciencia de una persona hasta las razones que la obligan a actuar, aceptará o rechazará metas laborales, en cuanto a la opción de aceptarlos está lo asocia con sus intereses y valores propios, como resultado a pesar de correr el riesgo de fracasar en su actividad esta no se frustra por el contrario le causa satisfacción y placer. En la misma línea, Jensen y Mekling (1976) explicó que la Teoría de la Agencia tiene como planteamiento los costos de transacción en las relaciones asimétricas y el peligro moral, existe ante la ineficiencia posible de un cambio entre un agente y otro designado primordial, ambos pueden tener roles de individuos, empresas u organizaciones. En este sentido, se eligió esta teoría porque el sector educativo es un espacio interorganizacional donde se tercerizan múltiples servicios como: plataformas virtuales de aprendizaje y servidores informáticos, limpieza y mantenimiento, capacitaciones y formación docente, entre otros. De acuerdo, con Morin (1990) explicó en la teoría de la complejidad que la gestión organizacional es un “sistema alta complejidad, adaptativo, abierto al cambio y de constante producción de información, con identidad cultural propia, inteligente y autónomo, orientado al desarrollo del aprendizaje (...) y a la planeación estratégica” (p. 19).

Se planteo como quinto objetivo específico, determinar la relación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca e en una institución educativa chota, 2023. La centralización y descentralización presentaron una correlación significativa con la motivación intrínseca (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,743). El 92% de los encuestados calificó la centralización y descentralización como buenas. Esta conclusión se apoya en el estudio de De acuerdo con, Huang, Sang y He (2023) en su artículo tuvo como objetivo: Determinar qué rol juegan los atributos psicológicos (motivacionales intrínsecos, creencias y personalidad) que sustentan la persistencia a dedicarse los docentes a la enseñanza, aprendizaje activo y preparación para enseñar. La muestra estuvo conformada por 383 futuros profesores. La motivación intrínseca afecta directamente a la enseñanza. Los resultados fueron: aquellas personas que pre eligieron ser docentes tienen mayores

niveles de motivación intrínseca, creencias de enseñanzas constructivas más altas y niveles altos de preparación para la enseñanza. Además, la percepción de autoeficacia es parte de la motivación intrínseca del maestro que afecta a la relación maestro – alumno, la estrategia de instrucción y la gestión en el aula. Basados en las teorías de la gestión administrativa, empezando por la Teoría Clásica de la Administración de Henry Fayol y continuando con la teoría de la Organizacional que estudió las estructuras y diseños organizacionales al amparo del enfoque de sistemas y de contingencias muy bien detallada en la maestría de Miranda (2008). En estos tiempos actuales ya no describen ni tampoco explican con eficiencia el comportamiento y la gestión organizacional. Según, Tone (2023) manifestó que la motivación intrínseca es importante porque apresura el aprendizaje, aumenta la productividad, deroga los premios económicos y promueve la autonomía del empleado.

Se planteo como sexto objetivo especifica, determinar la relación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. La formalización también mostró una correlación significativa (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,259). El 96% de los encuestados percibió la formalización como buena, esta conclusión se apoya en este contexto por Rivas (2021) el objetivo fue establecer la correspondencia de la exaltación intrínseca del encargo público de los líderes de colegios en diferentes distritos en el departamento de Lima. La orientación fue cuantitativa, el bosquejo utilizado fue no aplicado con un nivel característico asociativo. El total de unidades de análisis fue de cien directivos de 6 planteles. Los hallazgos fueron que de todos los directores de los colegios un 5% representó motivación interna aceptable. Además, el 95% de los líderes mostraron una motivación superior. Por último, solo el 17% tuvo una gestión de su plantel alto y 83% manifestó contar con un promedio superior de gestión. En conclusión, no existe correlación entre las variables de la investigación, como indica la relación entre las dos variables ($r = 0,18$ $p = 0,07 > 0,05$). determinó que no había relación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2. basados en la orientación hermenéutica que explicó que tienen las labores mutuas para los colaboradores (Aldrich, 1993). Con el apoyo de Evan (1967) que explicó que la Teoría de Relaciones

Interorganizacionales, es para organizaciones consolidadas que se halla en un entorno donde interactúa con otras instituciones. En este sentido, trabajan en redes de colaboración, institucionalismo y ecosistemas organizacionales. De acuerdo con, Berrone y Gomez Mejia (2009) explicó que la teoría del Institucionalismo protege la legitimidad de la organización, de tal forma que se exige acoger experiencias que deben de tener una importante noción social.

VI. CONCLUSIONES

Primera

estableció la relación positiva entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca. Utilizando la prueba de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de 0,00, que es inferior al valor p de 0,05 e indica una correlación significativa. El coeficiente de correlación resultó ser de 0,818, lo que indica una correlación positiva. Por otra parte, el 46% de los encuestados clasificó la gestión organizativa como normal, el 6% la consideró deficiente y el 48% la consideró buena. La correlación positiva se infiere en el sentido de que las variables presentan un comportamiento similar de gestión organizativa y motivación intrínseca a un nivel moderado.

Segunda

Se determinó la relación entre la motivación intrínseca en la institución educativa y la especialización laboral. La prueba de Spearman arrojó un valor de significación bilateral de 0,00, confirmando una correlación significativa con un coeficiente de 0,785. Sólo el 2% de los encuestados consideraba que la especialización del trabajo era mala, frente al 98% que la consideraba buena. La asociación positiva se interpreta como un mismo comportamiento entre la motivación intrínseca de nivel medio y la especialización del trabajo.

Tercera

Se estableció la relación entre la motivación intrínseca y la cadena de mando en 2023. La correlación significativa entre la cadena de mando y la motivación intrínseca se mostró con un coeficiente de 0,743 y un valor de significación bilateral de 0,00. El 67,51% de los encuestados opinaba que la cadena de mando era buena. La correlación positiva indica que las variables muestran un comportamiento similar en cuanto a la cadena de mando y la motivación intrínseca a un nivel moderado.

Cuarta

Se determinó la relación entre extensión del control y la motivación intrínseca en una

institución educativa chota, 2023, La extensión del control también mostró una correlación significativa (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,697).

El 96,89% de los encuestados percibió la extensión del control como buena.

La asociación positiva se interpreta que las variables tienen el mismo comportamiento del control y la motivación intrínseca en un nivel medio

Quinta

Se determinó la relación entre centralización y descentralización; y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. La centralización y descentralización presentaron una correlación significativa con la motivación intrínseca (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,743). El 92% de los encuestados calificó la centralización y descentralización como buenas. La asociación positiva se interpreta que las variables tienen el mismo comportamiento centralización y descentralización; y la motivación intrínseca en un nivel medio

Sexta

Se determinó la relación entre formalización y la motivación intrínseca en una institución educativa chota, 2023. La formalización también mostró una correlación significativa (valor de significancia bilateral de 0,00 y coeficiente de 0,259). El 96% de los encuestados percibió la formalización como buena. La asociación positiva se interpreta que las variables tienen el mismo comportamiento y que si es que se mejora la formalización y la motivación intrínseca en un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se aconseja que la directora del centro educativo emplee estrategias para mejorar la gestión organizativa. Esto puede incluir el desarrollo de programas de capacitación en liderazgo y gestión para los administradores, así como la implementación de sistemas de retroalimentación para los empleados. Fomentar una comunicación abierta y transparente entre todos los niveles de la organización contribuirá a aumentar la motivación intrínseca de los empleados.

Segunda

Para mejorar la especialización del trabajo, se sugiere a la directora fomentar la formación continua y el desarrollo profesional del personal administrativo y los profesores. Esto puede lograrse mediante la organización de talleres y cursos especializados, asegurando que cada empleado tenga un plan de carrera claro y definido. Además, se recomienda revisar y ajustar las responsabilidades laborales para evitar la sobrecarga y mejorar la eficiencia.

Tercera

Se aconseja a la directora fortalecer la cadena de mando mediante la clarificación de roles y responsabilidades dentro de la institución. Implementar reuniones regulares de seguimiento y establecer canales efectivos de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos ayudará a mantener una estructura organizativa clara y funcional, lo que incrementará la motivación intrínseca de los empleados.

Cuarta

Para optimizar la extensión del control, se recomienda a la directora evaluar y posiblemente reducir la cantidad de subordinados directos por cada supervisor, permitiendo una supervisión más eficaz y personalizada. Además, fomentar un ambiente de confianza donde los empleados sientan que tienen el apoyo necesario para cumplir con sus tareas contribuirá a una mejor gestión del control y una mayor

motivación intrínseca.

Quinta

Se sugiere a la directora equilibrar adecuadamente los niveles de centralización y descentralización dentro de la institución. Esto puede lograrse otorgando más autonomía a los departamentos y promoviendo la toma de decisiones a nivel local, mientras se mantiene un control centralizado para asegurar la coherencia y alineación con los objetivos institucionales. Establecer comités y grupos de trabajo multidisciplinarios puede ser una buena estrategia para fomentar la participación y la responsabilidad compartida.

Sexta

Para mejorar la formalización, se recomienda a la directora desarrollar y actualizar constantemente los manuales de procedimientos y políticas internas. Asegurarse de que todos los empleados estén bien informados sobre las normativas y procedimientos vigentes, y proporcionar capacitación regular sobre la correcta aplicación de estos procedimientos, ayudará a mantener un alto nivel de formalización. Además, implementar sistemas de evaluación y monitoreo para garantizar el cumplimiento de las normas contribuirá a mantener la motivación intrínseca de los empleados.

REFERENCIAS

- Aldrich, H. E. (1993). *¿Paradigmas inconmensurables? Signos vitales desde tres perspectivas*. London: Sage.
- Armas Larico, R. P. (2022). *La motivación laboral y el desempeño docente en la I.E N°20983 Julio C. Tello Hualmay (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Huacho. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5817/ROSA%20PATRICIA%20ARMAS%20LARICO.pdf?sequence=1
- Ballina, F. (2006). Diferencias en la administración pre moderna, moderna y posmoderna: propuestas para un debate en Latinoamérica. *Problemas de Desarrollo* 37(144), 222-233. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362006000100010
- Bandura, A. (1988). Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management* 13(2), 275 - 302. doi: <https://doi.org/10.1177/031289628801300210>
- Berrone, P., & Gómez, L. R. (2009). Environmental performance and executive compensation: an integrated agency-institutional perspective. *Academy of Management Journal* 52(1), 103-126.
- Castañeda, D. (2021). Modelo de gestión del talento humano por motivación intrínseca para el desempeño profesional de los docentes. *Sinergias Educativas* 6(2), 19-35. doi: <https://doi.org/10.37954/se.v6i2.171>
- Construye et ál. (2019). Fomentar la motivación intrínseca en la formación directiva: el uso de juegos de simulación empresarial. *La Revista Internacional de Educación Gerencial* 17(2), 162-171. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.02.002>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Motivación Intrínseca y Autodeterminación en el Comportamiento Humano. *Nueva York*. doi: <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Teoría de la autodeterminación: una macroteoría de la motivación, el desarrollo y la salud humanos. *Psicología canadiense / Psychologie canadienne* 49(3), 182-185. doi: <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Ertl, S., Daumiller, M., Kücherer, B., (...), D. M., & Hartinger, A. (2023). Apoyando la motivación intrínseca y las atribuciones favorables al aprendizaje en las conferencias alemanas entre estudiantes y docentes. *Educación* 3(13). doi: <https://doi.org/10.1080/03004279.2023.2199775>
- Evan, W. M. (1967). *La órbita de la organización: Hacia una teoría de las relaciones interorganizacionales*. Buenos Aires: Omega.
- González, M., & Tourón, J. y. (1994). La orientación motivacional intrínseco-extrínseca en el aula validación de un instrumento. *Dialnet* 46(1), 35-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=54461>
- Hatch, T. (2009). *Managing to change. How schools can survive (and sometimes thrive) in turbulent times*. New York: Columbia University.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385?fbclid=IwAR0J-Yb4FHfr2EqqpOralnkAeuto6xma2roOT9Iji9ppnwmJsayZMKcVYhU>
- Huang, J., Sang, G., & He, W. (2023). Motivación para enseñar y preparación para la enseñanza entre futuros maestros en China: el efecto de la conciencia y las creencias constructivistas en la enseñanza. *Fronteras en Psicología* 14(1), 116 - 321. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116321>
- Jensen, M., & Mekling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3 (4), 305-360.
- Li et ál. (2023). Relaciones dinámicas y cíclicas entre la motivación intrínseca y extrínseca de los empleados: evidencia del análisis de modelos dinámicos multinivel. *Comportamiento Vocacional* 140(1). doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103813>
- Martínez, L. (2013). *Metodología de la Investigación 1 ed.* México D. F: Delta. Obtenido de <https://deltalearning.com.mx/producto/dgb-metodologia-de-la-investigacion-1/>

- Miranda, R. (2008). *Teoría organizacional (Tesis de Maestrías) Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima. Obtenido de [http://www.institutodrsallares.com.ar/sites/default/files/documentos/Bibliografía %20Sugerida-%20Teoria-Org-%20Pend-Acreditacion-Equivalencias.pdf](http://www.institutodrsallares.com.ar/sites/default/files/documentos/Bibliografía%20Sugerida-%20Teoria-Org-%20Pend-Acreditacion-Equivalencias.pdf)
- Mora Meza, J. C. (2020). *Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de institución educativa secundarias rurales de la UGEL Calca - Cusco 2020 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo*. Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59054/Mora_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. París: Gedisa Editorial. Obtenido de https://norberto2016.files.wordpress.com/2016/10/morinedgar_introduccion-al-pensamiento-complejo_parte1.pdf
- Navarro-Cid, J. (2000). Gestión de organizaciones: gestión del caos. Dirección y Organización. *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas* 1(23), 136-145. doi: <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i23.265>
- Newsletter. (2023). *El mundo*. Obtenido de Sapos y princesas: <https://saposyprincesas.elmundo.es/consejos/educacion-colegio/problemas-a-los-que-se-enfrentan-los-profesores/>
- Ñaupá, H., Palacios, J. J., Valdivia, M. R., & Romero, H. E. (2018). *Metología de la investigación: Cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. México: Ediciones U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Órdenes, M. (2023). *La motivación intrínseca: Un ingrediente esencial para la mejora escolar a escala humana*. Obtenido de <https://liderazgoeducativo.udp.cl/columnas/la-motivacion-intrinseca-un-ingrediente-esencial-para-la-mejora-escolar-a-escala-humana/#>
- Paquet, G. (2001). The new governance, subsidiarity and the strategic state governance in the 21st century. *Organisation for Economic Cooperation and*

- 27-44. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oecd.org/futures/17394484.pdf
- Pino, R. (2012). *Metodología de la Investigación: Elaboración de Diseños para Contrastar Hipótesis. 2 Ed.* Mexico ad. F: San Marcos. Obtenido de http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=206&controller=product
- Quicaño Cuadros, M. (2020). *Relación entre la gestión directoral y motivación para el trabajo en los docentes de las institución educativa públicas del distrito Tarma – Junín (Tesis de maestría) Universidad Nacional Alcides Carrión.* Cerro de Pasco. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2516/1/T026_07054120_T.pdf
- Quispe, B., Coacalla-Castillo, C., Lima, M., Marcilla, H., Suarez, A., & Condori, J. (2022). Motivación y desempeño docente. doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>
- Rivas Huaman, R. G. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión publica de los directores de la UGEL n° 06 Lima. *Gobierno y gestión pública* 8(1), 1-13. doi: <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.04>
- Roa Venegas, J., & Fernández Prados, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* 2(2), 2452-4638. Obtenido de file:///C:/Users/Daniel%20Linares/Downloads/admin,+Gestor_a+de+la+revista,+5.+La+motivaci%C3%B3n.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional 13 ed.* México: Pearson Prentice Hall. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, L. (10 de Diciembre de 2021). *Los retos y oportunidades de la educación secundaria en América Latina y el Caribe durante y después de la pandemia.* Obtenido de [https://www.cepal.org/es/enfoques/retos-opportunidades-la-](https://www.cepal.org/es/enfoques/retos-opportunidades-la)

educacion-secundaria-america-latina-caribe-durante-despues-la

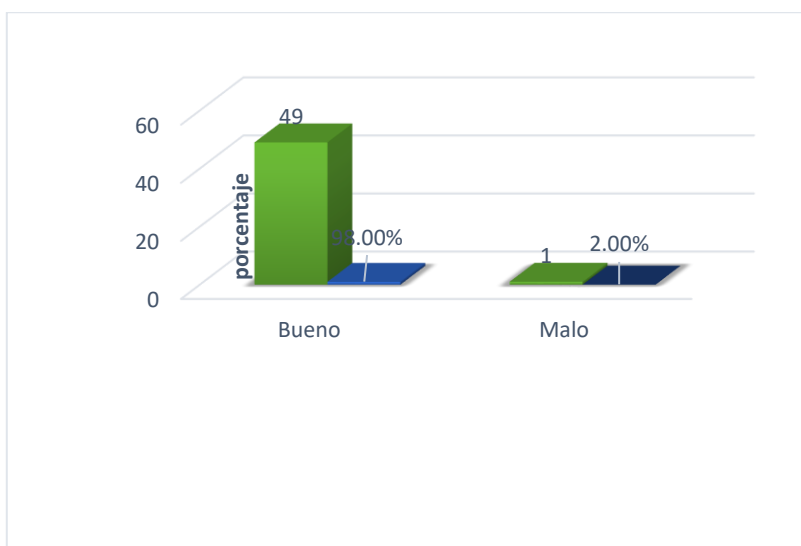
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica De La UCSA*, 9(1), 81–103. doi: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Ruiz, C. (2016). Confiabilidad Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Obtenido de <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Salcedo, M., & Penagos, P. (2023). Los vínculos operativos: una reflexión sobre gestión organizacional en IES. *Ciencia Latina* 7(1), 61-678. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4424
- Sánchez Bañueños, M. N. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución de la visión organizacional. *Ciencias Administrativas* 10, 65 - 74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854007/html/>
- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Lima. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ&hl=es>
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work*. San Francisco: Berret - Koehler Publishers, INC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=npDx7Bp0ZtwC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Intrinsic+Motivation+at+Work&ots=OVQQgSPO-c&sig=r3-N55_v6MaigBrnmfgZCRW3pgs#v=onepage&q=Intrinsic%20Motivation%20at%20Work&f=false
- Tone Guerrer, M. (7 de Marzo de 2023). Obtenido de Gitnux: <https://blog.gitnux.com/es/motivacion-intrinseca/>

ANEXOS

Dimensión Especialización del trabajo

Figura 3

Nivel Especialización del trabajo



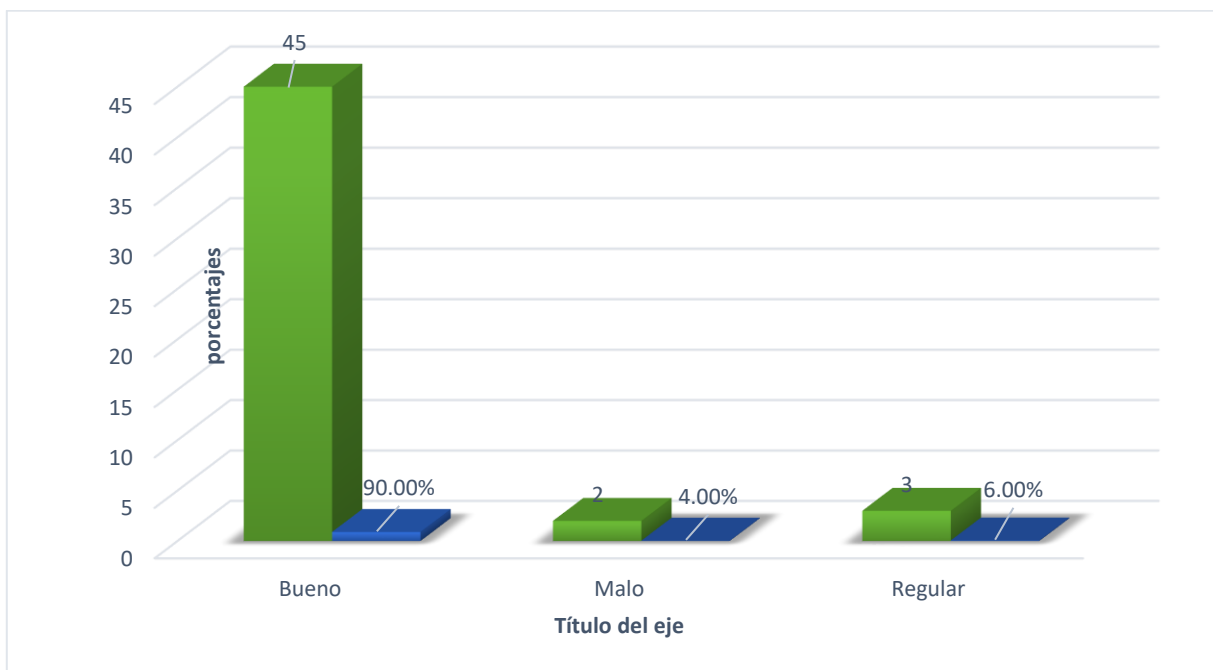
Nota. La figura muestra los niveles de especialización del trabajo, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 3 ilustra que el 98,00% de los encuestados califica la especialización laboral de la institución como "buena", mientras que el 2,00% la considera "mala".

Dimensión departamentalización

Figura 4

Niveles de departamentalización



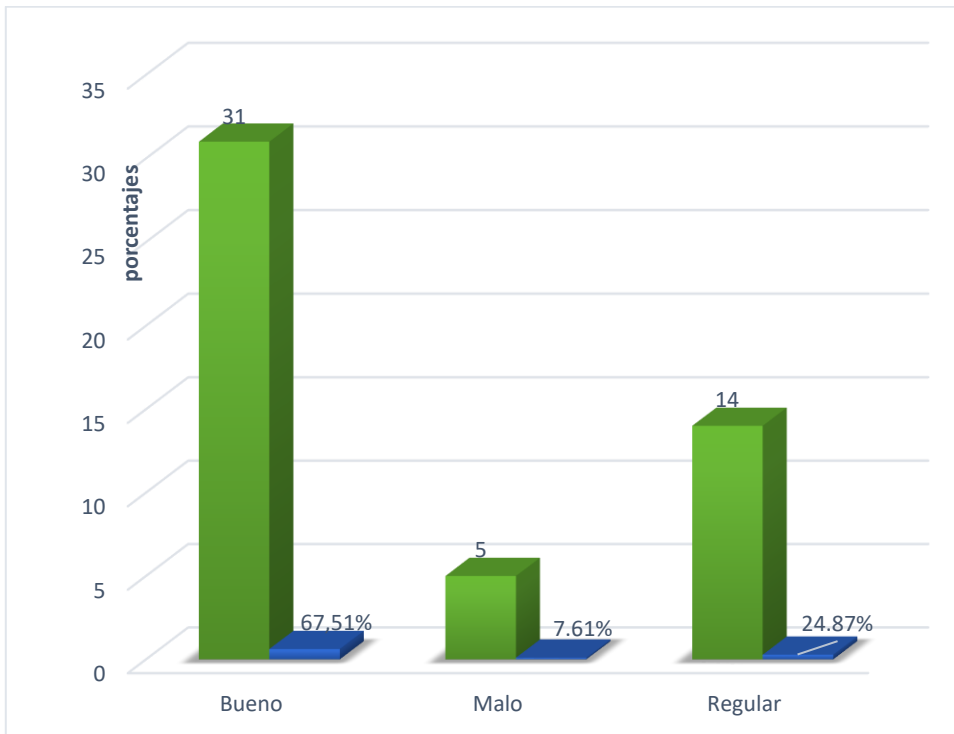
Nota. La figura muestra los niveles de departamentalización del trabajo, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 4 ilustra que el 90,00% de los encuestados califica la departamentalización de la institución como "buena", el 6,00% como "regular" y el 4,00% como "mala".

Dimensión Cadena de mando

Figura 5

Niveles de cadena de mando



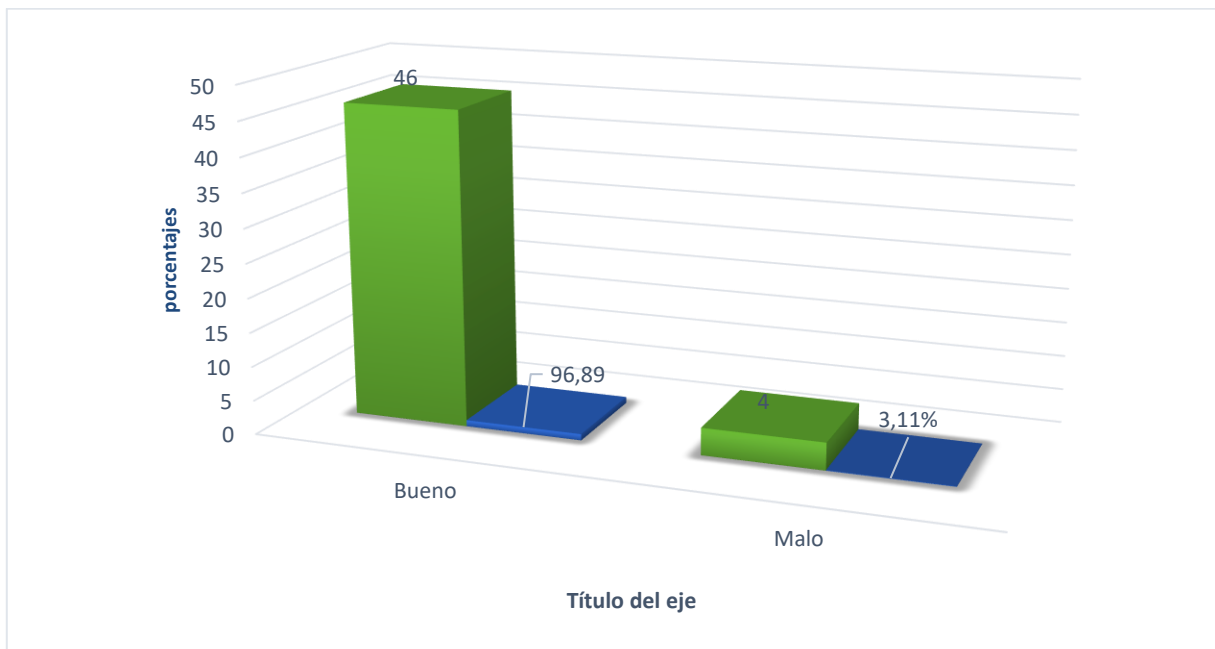
Nota. La figura muestra los niveles cadena de mando, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

El gráfico 5 ilustra que el 67,51% de los encuestados califica la estructura de mando de la institución como "buena", el 24,87% como "regular" y el 7,61% como "mala".

Dimensión Extensión del control

Figura 6

Niveles de Extensión del control



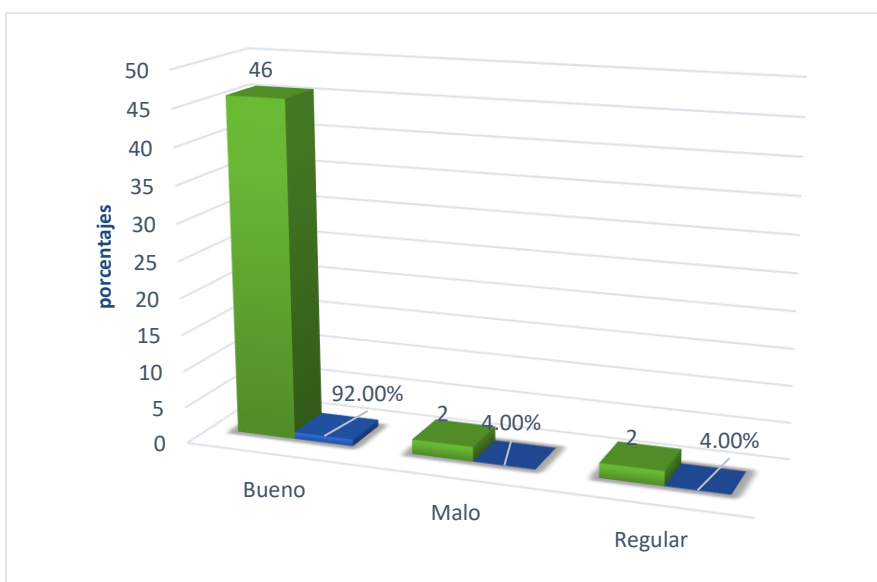
Nota. La figura muestra los niveles de Extensión del control, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

El gráfico 6 ilustra que el 96,89% de los encuestados considera que la institución tiene un buen control, mientras que el 3,11% lo califica como malo.

Dimensión Centralización y descentralización

Figura 7

Niveles de Centralización y descentralización



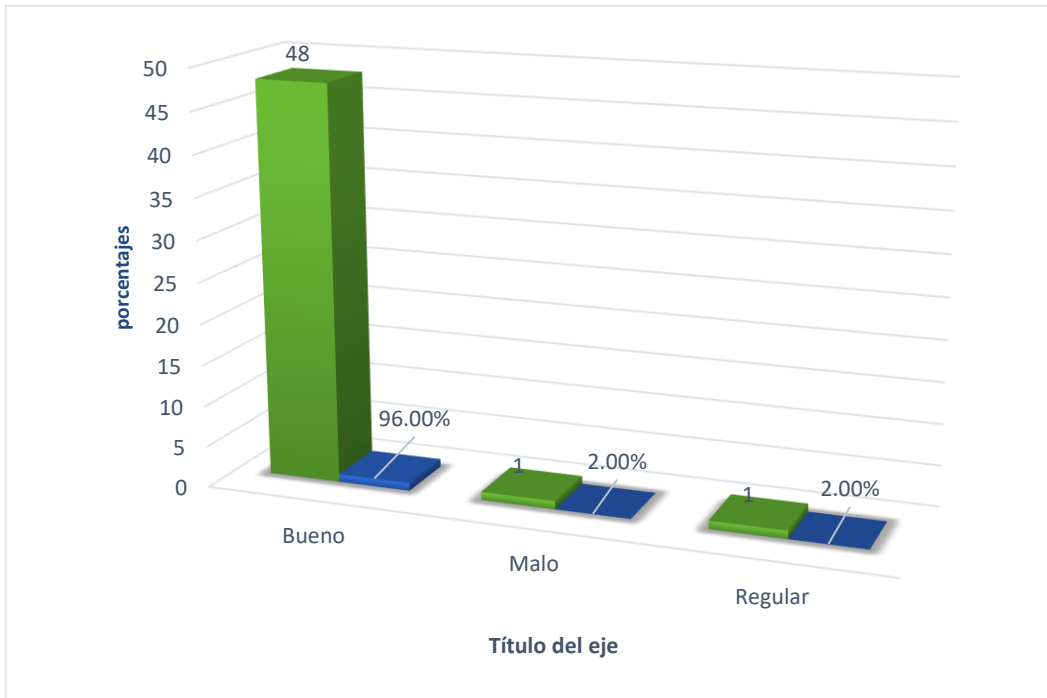
Nota. La figura muestra los niveles de Centralización y descentralización, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 7 ilustra que el 92,00% de los encuestados considera buenas la centralización y descentralización de la institución, mientras que el 4,00% las califica como "malas" y otro 4,00% como "regular".

Dimensión Formalización

Figura 8

Niveles de Formalización



Nota. La figura muestra los niveles de especialización del trabajo, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 8 ilustra que el 96,00% de los encuestados considera buena la formalización institucional, el 2,00% la califica como "mala" y otro 2,00% como "regular".

Dimensión elección de tareas

Figura 9

Nivel de la elección de tareas en la entidad



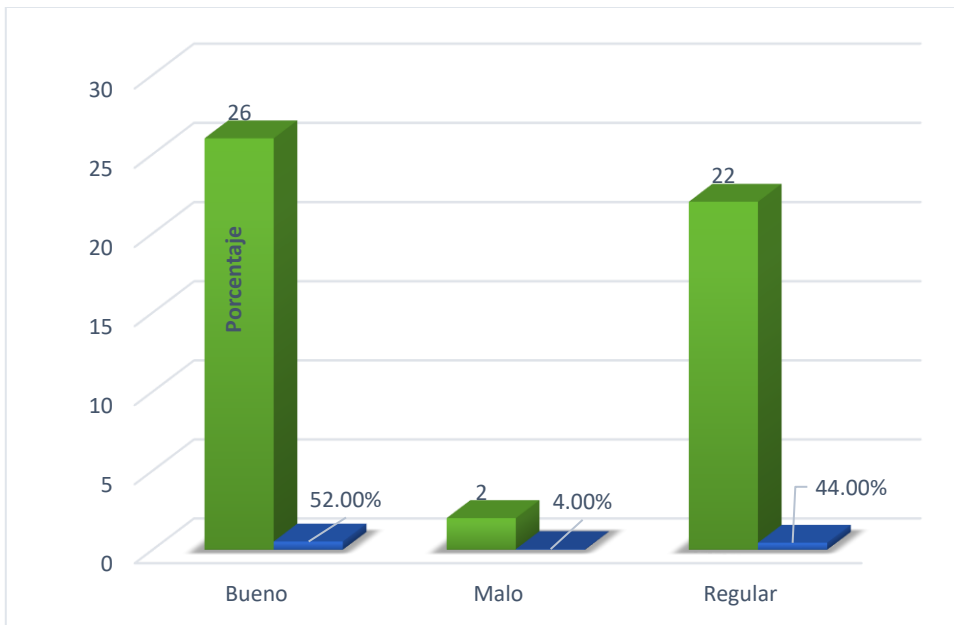
Nota. La figura muestra la elección de tareas, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 9 ilustra que el 19,49% de los encuestados considera "bueno" el proceso de selección de tareas de la institución, el 14,32% lo califica como "malo" y el 26,76% lo describe como "regular".

Dimensión competencia en la entidad

Figura 10

Nivel de competencia en la entidad



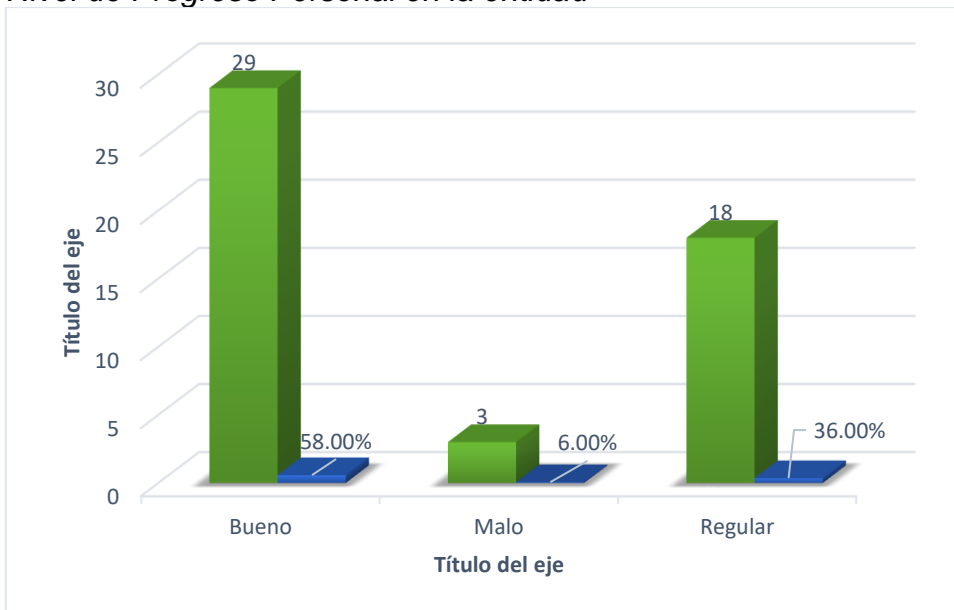
Nota. La figura muestra la competencia, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 10 ilustra que el 52,00% de los encuestados considera buena la competencia de la institución, el 44,00% la describe como "regular" y el 4,00% la califica como "mala".

Dimensión progreso del personal

Figura 11

Nivel de Progreso Personal en la entidad



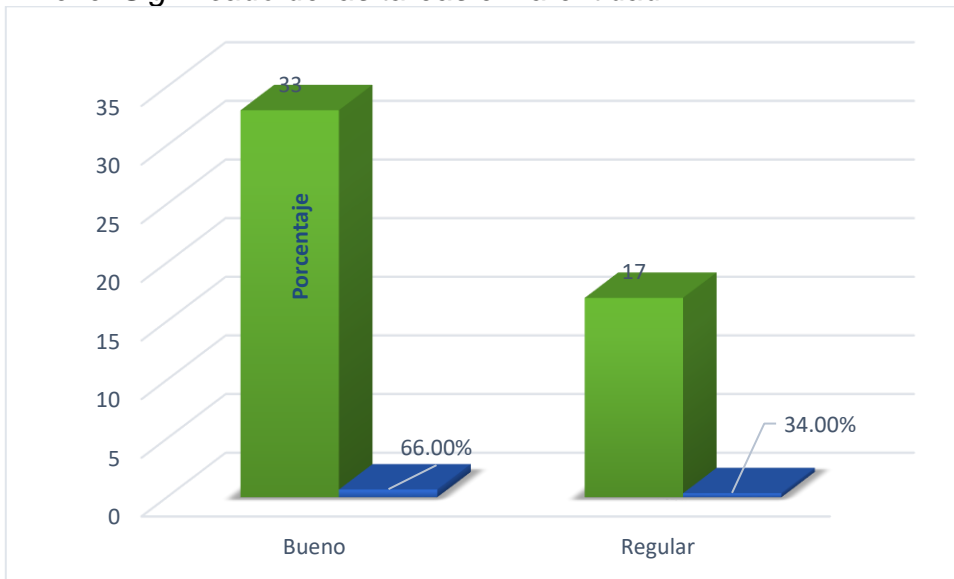
Nota. La figura muestra el progreso personal, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 11 ilustra que el 58,00% de los encuestados percibe el progreso del personal en la institución como "bueno", el 36,00% como "regular" y el 6,00% como "malo".

Significado de las tareas

Figura 12

Nivel el Significado de las tareas en la entidad



Nota. La figura muestra el significado de las tareas, de los colaboradores trabajadores en una institución educativa Chota, 2023.

La Figura 12 ilustra que el 66,00% de los encuestados considera que el significado de las tareas en la institución es "bueno", el 34,00% lo califica como "regular".

Análisis Inferencial

La estadística inferencial es una herramienta que permite analizar diversos parámetros de una población específica y, a su vez, facilita la verificación precisa de hipótesis (Martínez, 2009).

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Tabla de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<i>Gestión Organizacional</i>	<i>Robbins y Judge (2009) definieron a la gestión organizacional dentro del enfoque de la estructura de la estructura como “el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades” (p. 519).</i>	<i>La variable gestión organizacional se medirá a través de las dimensiones, especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización, y formalización.</i>	<i>Especialización del trabajo</i>	<i>Descomposición de la actividad</i>	<i>Ordinal</i>
				<i>Estandarización repetitiva</i>	
				<i>Simplificación de tareas</i>	
			<i>Departamentalización</i>	<i>Criterios de agrupamiento</i>	
				<i>Agrupamiento funcional con meta</i>	
				<i>Separación por responsabilidades</i>	
			<i>Cadena de mando</i>	<i>Asignación de autoridad</i>	
				<i>Unidad de mando ininterrumpida</i>	
				<i>Poder sancionador</i>	
			<i>Extensión del control</i>	<i>Asignación de subordinados</i>	
				<i>Comunicación formal</i>	
				<i>Comunicación informal</i>	
			<i>Centralización y descentralización</i>	<i>Toma de decisiones</i>	
				<i>Nivel de responsabilidad</i>	
<i>Delegación de poder</i>					
<i>Formalización</i>	<i>Nivel de estandarización del puesto</i>				
	<i>Modelado del comportamiento</i>				
				<i>Requerimiento del puesto</i>	

Tabla 9. Operacionalización de la variable motivación intrínseca.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación intrínseca	Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentir que su tarea tiene propósito y progresando en su crecimiento personal.	La variable motivación intrínseca se medirá a través de las dimensiones elección de tareas, competencia, significado de tareas y progreso personal	Elección de tareas	Delegar autoridad	Ordinal
				Confianza en el equipo	
				Brindar seguridad	
				Pronóstico de objetivo	
			Competencia	Nutrir de conocimientos	
				Retroalimentación	
				Reconocimientos	
				Conducta interpersonal	
			Progreso personal	Clima laboral	
				Seguimiento de logros	
				Celebración de progresos y logros	
				Mejoras de resultados	
			Significado en las tareas	Entusiasmo compartido	
Visión clara del trabajo					
Pasión por la profesión					
Definición de tareas					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2

Instrumento documental de medición

Gestión organizacional y motivación intrínseca en una institución educativa de la Provincia de Chota, 2023

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo medir la relación entre la gestión organizacional y la motivación intrínseca del personal tanto administrativo como del plantel docente en la Institución Educativa Juan Ignacio Gutiérrez Fuente Hualgayoc – Cajamarca, 2023.

Instrucciones: Marque con solo una “X” la respuesta que represente mejor su opinión. Cabe señalar que su encuesta será anónima. Agradecemos de antemano su colaboración.

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas veces (3)	Regularmente (4)	Siempre (5)
NU	CN	AV	RE	SI

N°	PREGUNTA	VALORACIONES				
		N U	C N	A V	R E	S I
Gestión organizacional						
1	Ejecuta únicamente actividades subdivididas de otras principales.					
2	Realiza las mismas tareas de trabajo encomendadas.					
3	Simplifica las tareas encomendadas					
4	Forma grupo de trabajo con otros colegas, por criterios o razones conocidas.					
5	Se integra hacer grupos de trabajo, para el logro de una meta.					
6	Le asignan responsabilidades de acuerdo a sus recursos y disposición.					
7	Le otorgan responsabilidades con autoridad de mando.					
8	Tiene que rendir cuentas de sus labores a un solo jefe superior.					

9	Le conceden poder sancionador sobre los subordinados.					
10	Le asignan subordinados con plena facultad de recompensarlos y sancionarlos.					
11	La comunicación es horizontal y asertiva en el plantel.					
12	La comunicación informal es amistosa.					
13	Lo dejan tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones.					
14	Las responsabilidades que se asignan está en función de su sueldo.					
15	Lo facultan con poder para realizar proyectos propios dentro de la organización.					
16	Los procedimientos de su puesto son actualizados.					
17	El plantel se esfuerza por regular su comportamiento.					
18	Los requerimientos del puesto de labores están plenamente definidos.					
Motivación intrínseca						
1	Tiene la capacidad para delegar funciones.					
2	Tiene confianza en el equipo general de trabajo.					
3	El plantel se preocupa por brindarle seguridad y salud ocupacional.					
4	Le informan sobre los resultados que espera que logre.					
5	Lo capacitan para que adquiera nuevos conocimientos.					
6	Le informan sus aciertos y desatinos en el desempeño de sus funciones.					
7	Reconocen sus logros y méritos.					
8	El comportamiento interpersonal entre pares y superiores es					

	amistoso.					
9	El clima de trabajo es positivo.					
1 0	La institución lo ayuda a lograr sus objetivos, mediante un acompañamiento continuo.					
1 1	Los colegas del trabajo celebran de forma informal sus logros y progresos en el trabajo.					
1 2	La institución crea las condiciones y espacios para desarrollar la mejora continua					
1 3	En la institución hay un entusiasmo compartido por servir a los estudiantes y padres de familia.					
1 4	El puesto que ejerce en el plantel tiene una visión clara en que puede convertirse.					
1 5	Realiza sus funciones con pasión profesional.					
1 6	Define las tareas que va a realizar con claridad.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder)

Validación de expertos 1

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Gestión organizacional y motivación intrínseca en la Institución Educativa Juan Ignacio Gutiérrez Fuente Hualgayoc – Cajamarca, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión administrativa. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Luis Avila Callings
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa () Organizacional (X)
Institución donde labora:	Dirección de Empresas CMAC Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Rafael Campos María Anita. Santamaría Quito Celia.
Procedencia:	Teoría de la gestión organizacional de Robbins y Judge (2009) y teoría de la motivación intrínseca de Thomas (2009).
Administración:	Rafael Campos María Anita. Santamaría Quito Celia.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Se aplicará al personal administrativo y cuerpo docente del plantel educativo.
Significación:	El instrumento está compuesto por dos variables. El primero es gestión organizacional, la cual tiene seis dimensiones que son: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización y formalización, cuenta con 12 ítems. En cuanto, a la variable motivación intrínseca tiene cuatro dimensiones que son: elección de tareas, competencia, progreso personal y significado en las tareas, así mismo contiene 16 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión organizacional	Especialización del trabajo	Robbins y Judge (2009) definieron a la gestión organizacional dentro del enfoque de la estructura como "el modo en que se dividen, agrupa y coordinan los trabajos de las actividades" (p. 519).
	Departamentalización	
	Cadena de mando	
	Extensión del control	
	Centralización y descentralización	
Formalización		

Motivación Intrínseca	Elección de tareas	Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentir que su tarea tiene propósito y progresando en su crecimiento personal.
	Competencia	
	Progreso personal	
	Significado en las tareas	

(describir en función al modelo teórico)

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el siguiente cuestionario, para medir tanto las acciones de marketing mix realizadas por la empresa de estudio. La cual fue elaborado por el estudiante Wendy Dayan Flores Peralta en el año 2023. 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 estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	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



Variable gestión organizacional

Primera dimensión: Especialización del trabajo

Objetivos de la Dimensión: medir las características de la especialización del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descomposición de la actividad	01	4	4	4	
Estandarización repetitiva	02	4	4	4	

Primera dimensión: departamentalización

Objetivos de la Dimensión: medir como se establece la departamentalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de agrupamiento	03	3	4	4	
Agrupamiento funcional con meta	04	4	3	4	

Primera dimensión: cadena de mando

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de la cadena de mando

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de autoridad	05	4	3	3	
Unidad de mando ininterrumpida	06	4	4	4	

Primera dimensión: extensión del control

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de extensión del control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de subordinados	07	3	3	4	
Nivel de comunicación	08	4	4	3	

Primera dimensión: centralización y descentralización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de centralización y descentralización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	09	4	3	3	
Nivel de responsabilidad	10	4	4	4	

Primera dimensión: formalización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de formalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estandarización del puesto	11	3	3	4	
Modelado del comportamiento	12	4	4	3	

Variable motivación intrínseca

Primera dimensión: elección de tareas

Objetivos de la Dimensión: medir la elección de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegar autoridad	01	4	4	3	
Confianza en el equipo	02	4	4	4	
Brindar seguridad	03	4	3	4	
Pronóstico de objetivo	04	4	4	4	

Primera dimensión: competencia

Objetivos de la Dimensión: medir la competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nutrir de conocimientos	05	4	4	4	
Retroalimentación	06	4	3	4	
Reconocimientos	07	3	3	4	
Conducta interpersonal	08	3	4	4	

Primera dimensión: Progreso personal

Objetivos de la Dimensión: medir la capacidad de progreso personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	09	4	4	4	
Seguimiento de logros	10	4	4	4	
Celebración de progresos y logros	11	4	4	4	
Mejoras de resultados	12	3	3	3	

Primera dimensión: significado en las tareas

Objetivos de la Dimensión: medir empatía del significado en las tareas



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo compartido	13	4	3	3	
Visión clara del trabajo	14	4	4	3	
Pasión por la profesión	15	4	3	4	
Definición de tareas	16	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 18141487

Jorge Avila Calligos
DNI: 18141487

Nota: el presente Formulario debe ser en cuatro (4) ejemplares y enviado al correo: evaluacion@ucv.edu.pe, mencionando que se trata de un caso de expertos a evaluar. Por consiguiente, el número de jueces que se debe cumplir en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras [Crispín y Wolf \(1993\)](#), [García y Dawid \(1987\)](#), y [Lynn \(1980\)](#) (citados en [López et al. 2003](#)) sugieren un rango de 2 hasta 30 expertos, [López et al. \(2003\)](#) mencionan que 10 expertos tendrían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínima necesaria para garantizar la confiabilidad de nuevos instrumentos). Si un 60 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento ([Nunnally & Lunneburg, 1965](#), citados en [López et al. \(2003\)](#)).

Ver: <https://www.repositorio.cepres.org/handle/document/2016/107420.pdf> para más detalles.

Graduado	Grado o Título	Institución
AVILA CALLIGOS, JORGE LUIS DNI 18141487	MAGISTER EN DIRECCION DE EMPRESAS DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PETU
AVILA CALLIGOS, JORGE LUIS DNI 18141487	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PETU
AVILA CALLIGOS, JORGE LUIS DNI 18141487	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PETU

Validación de expertos 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Gestión organizacional y motivación intrínseca en la Institución Educativa Juan Ignacio Gutiérrez Fuente Hualgayoc – Cajamarca, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión administrativa. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Samael Alejandro Rufasto Rojas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia Empresarial
Institución donde labora:	CMAC - Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autores:	Rafael Campos María Anita. Santamaría Quilo Celia.
Procedencia:	Teoría de la gestión organizacional de Robbins y Judge (2009) y teoría de la motivación intrínseca de Thomas (2009).
Administración:	Rafael Campos María Anita. Santamaría Quilo Celia.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Se aplicará al personal administrativo y cuerpo docente del plantel educativo.
Significación:	El instrumento está compuesto por dos variables. El primero es gestión organizacional, la cual tiene seis dimensiones que son: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización y formalización, cuenta con 12 ítems. En cuanto, a la variable motivación intrínseca tiene cuatro dimensiones que son: elección de tareas, competencia, progreso personal y significado en las tareas, así mismo contiene 16 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión organizacional	Especialización del trabajo	Robbins y Judge (2009) definieron a la gestión organizacional dentro del enfoque de la estructura como "el modo en que se dividen, agrupa y coordinan los trabajos de las actividades" (p. 519).
	Departamentalización	
	Cadena de mando	
	Extensión del control	
	Centralización y descentralización	
	Formalización	



Motivación Intrínseca	Elección de tareas	Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentir que su tarea tiene propósito y progresando en su crecimiento personal.
	Competencia	
	Progreso personal	
	Significado en las tareas	

(describir en función al modelo teórico)

6. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el siguiente cuestionario, para medir tanto las acciones de marketing mix realizadas por la empresa de estudio. La cual fue elaborado por el estudiante Wendy Dayan Flores Peralta en el año 2023. 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 estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	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



Variable gestión organizacional

Primera dimensión: Especialización del trabajo

Objetivos de la Dimensión: medir las características de la especialización del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descomposición de la actividad	01	4	4	4	
Estandarización repetitiva	02	4	4	4	

Primera dimensión: departamentalización

Objetivos de la Dimensión: medir como se establece la departamentalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de agrupamiento	03	3	4	4	
Agrupamiento funcional con meta	04	4	4	4	

Primera dimensión: cadena de mando

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de la cadena de mando

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de autoridad	05	4	4	3	
Unidad de mando ininterrumpida	06	4	4	4	

Primera dimensión: extensión del control

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de extensión del control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de subordinados	07	4	4	4	
Nivel de comunicación	08	4	4	3	

Primera dimensión: centralización y descentralización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de centralización y descentralización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	09	4	3	4	
Nivel de responsabilidad	10	4	4	4	

Primera dimensión: formalización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de formalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estandarización del puesto	11	4	3	4	
Modelado del comportamiento	12	4	4	3	

Variable motivación intrínseca

Primera dimensión: elección de tareas

Objetivos de la Dimensión: medir la elección de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegar autoridad	01	4	4	4	
Confianza en el equipo	02	4	3	4	
Brindar seguridad	03	4	4	4	
Pronóstico de objetivo	04	3	4	4	

Primera dimensión: competencia

Objetivos de la Dimensión: medir la competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nutrir de conocimientos	05	4	4	4	
Retroalimentación	06	4	4	4	
Reconocimientos	07	4	3	4	
Conducta interpersonal	08	4	4	4	

Primera dimensión: Progreso personal

Objetivos de la Dimensión: medir la capacidad de progreso personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	09	4	4	4	
Seguimiento de logros	10	3	3	4	
Celebración de progresos y logros	11	4	4	4	
Mejoras de resultados	12	3	3	4	

Primera dimensión: significado en las tareas

Objetivos de la Dimensión: medir empatía del significado en las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo compartido	13	4	4	3	
Visión clara del trabajo	14	3	4	3	
Pasión por la profesión	15	4	3	4	
Definición de tareas	16	3	3	4	



Juez Experto
Colegiatura N° 151... C.G.L.A.M

Firma del evaluador
DNI: 16722379

Nota: el presente formato deberá tener en cuenta:

Milliken y ~~Wright~~ (1984) así como Powell (2007), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, referencias ~~Galbraith y Wolf~~ (1992), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) citados en ~~Wright et al.~~ (2003) sugieren un rango de 2 hasta 22 expertos. ~~Wright et al.~~ (2003) mencionan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de un instrumento (considerar siempre recomendación para construcción de nuevos instrumentos). Si un 85 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (~~Wright et al.~~ ~~Wright et al.~~ 1995, citados en ~~Wright et al.~~ (2003).

Ver: <https://www.mineduc.gob.pe/boletines/2018/01/20180117-01.pdf> entre otros ~~Wright et al.~~

Graduado	Grado o Título	Institución
RUFASTO ROJAS, SAMUEL ALEJANDRO DNI 16722379	MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 27/11/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
RUFASTO ROJAS, SAMUEL ALEJANDRO DNI 16722379	ECONOMISTA Fecha de diploma: 11/09/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
RUFASTO ROJAS, SAMUEL ALEJANDRO DNI 16722379	BACHILLER EN CIENCIAS-ECONOMIA Fecha de diploma: 14/10/98 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Validación de expertos 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Gestión organizacional y motivación intrínseca en la Institución Educativa Juan Ignacio Gutiérrez Fuente Hualgayoc – Cajamarca, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer de la gestión administrativa. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Wilson Idrogo Rengifo
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Proyectos de Inversión
Institución donde labora:	DTC UNPRG
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autoras:	Rafael Campos María Anita Santamaria Quito Celia
Procedencia:	Teoría de la gestión organizacional de Robbins y Judge (2009) y teoría de la motivación intrínseca de Thomas (2009).
Administración:	Rafael Campos María Anita Santamaria Quito Celia
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Se aplicara al personal administrativo y cuerpo docente del plantel educativo.
Significación:	El instrumento esta compuesto por dos variables. El primero es gestión organizacional, la cual tiene seis dimensiones que son: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización y formalización, cuenta con 12 ítems. En cuanto, a la variable motivación intrínseca tiene cuatro dimensiones que son: elección de tareas, competencia, progreso personal y significado en las tareas, así mismo contiene 16 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión organizacional	Especialización del trabajo	Robbins y Judge (2009) definieron a la gestión organizacional dentro del enfoque de la estructura como "el modo en que se dividen, agrupa y coordinan los trabajos de las actividades" (p. 519).
	Departamentalización	
	Cadena de mando	
	Extensión del control	
	Centralización y descentralización	
	Formalización	



Motivación Intrínseca	Elección de tareas	Thomas (2009) definió a la motivación intrínseca como la satisfacción que encuentran los colaboradores para poder elegir sus propias actividades o métodos de hacer el trabajo, energizándolos de esta manera con un sentido de competitividad, creando significado en sus actividades al sentir que su tarea tiene propósito y progresando en su crecimiento personal.
	Competencia	
	Progreso personal	
	Significado en las tareas	

(describir en función al modelo teórico)

6. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el siguiente cuestionario, para medir tanto las acciones de marketing mix realizadas por la empresa de estudio. La cual fue elaborado por el estudiante Wendy Dayan Flores Peralta en el año 2023. 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 estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
	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



Variable gestión organizacional

Primera dimensión: Especialización del trabajo

Objetivos de la Dimensión: medir las características de la especialización del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descomposición de la actividad	01	4	4	4	
Estandarización repetitiva	02	4	4	4	

Primera dimensión: departamentalización

Objetivos de la Dimensión: medir como se establece la departamentalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de agrupamiento	03	4	4	4	
Agrupamiento funcional con meta	04	4	4	4	

Primera dimensión: cadena de mando

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de la cadena de mando

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de autoridad	05	4	4	3	
Unidad de mando ininterrumpida	06	4	4	4	

Primera dimensión: extensión del control

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de extensión del control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de subordinados	07	4	4	4	
Nivel de comunicación	08	4	4	3	

Primera dimensión: centralización y descentralización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de centralización y descentralización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	09	4	4	4	
Nivel de responsabilidad	10	4	4	4	

Primera dimensión: formalización

Objetivos de la Dimensión: medir la presencia de formalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estandarización del puesto	11	4	4	4	
Modelado del comportamiento	12	4	4	3	

Variable motivación intrínseca

Primera dimensión: elección de tareas

Objetivos de la Dimensión: medir la elección de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegar autoridad	01	4	4	4	
Confianza en el equipo	02	4	4	4	
Brindar seguridad	03	4	3	4	
Pronóstico de objetivo	04	4	4	4	

Primera dimensión: competencia

Objetivos de la Dimensión: medir la competencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nutrir de conocimientos	05	4	4	4	
Retroalimentación	06	4	4	4	
Reconocimientos	07	3	4	4	
Conducta interpersonal	08	3	4	4	

Primera dimensión: Progreso personal

Objetivos de la Dimensión: medir la capacidad de progreso personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	09	4	4	4	
Seguimiento de logros	10	4	4	4	
Celebración de progresos y logros	11	4	4	4	
Mejoras de resultados	12	4	4	4	

Primera dimensión: significado en las tareas

Objetivos de la Dimensión: medir empatía del significado en las tareas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo compartido	13	4	4	4	
Visión clara del trabajo	14	4	4	3	
Pasión por la profesión	15	4	4	4	
Definición de tareas	16	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 16607342

Nota: el presente formato deberá completarse en cuatro ejemplares y ser firmado por el evaluador. Para cada parte, el número de justos que se deben entregar en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras [Gibbs](#) y [Wolf](#) (1999), [Grant](#) y [Davis](#) (1997), y [Lynn](#) (1980) (basados en [Lippincott](#) et al. (2000)) sugieren un rango de 2 hasta 25 espacios, [Lippincott](#) et al. (2000) recomiendan que 10 espacios brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (construcción instrumental recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento ([Lippincott](#), [Lippincott](#), 1985, citados en [Lippincott](#) et al. (2000)).

Ver: <https://www.minedu.gob.pe/mi/mi/ver/16607342> para más información

Graduado	Grado o Título	Institución
IDROGO RENGIFO, WILSON DNI 16607342	MAESTRO EN CIENCIAS PROYECTOS DE INVERSION Fecha de diploma: 03/06/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
IDROGO RENGIFO, WILSON DNI 16607342	BACHILLER EN CIENCIAS ECONÓMICAS Fecha de diploma: 10/05/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
IDROGO RENGIFO, WILSON DNI 16607342	ECONOMISTA Fecha de diploma: 9/01/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
IDROGO RENGIFO, WILSON DNI 16607342	MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 19/08/03 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

Figura 1. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable *gestion organizacional*

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	12

Figura SEQ Figura_ * ARABIC 2. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable *motivación intrínseca*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,638	16

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión organizacional y motivación intrínseca en las Instituciones Educativas Chota, 2023

Autor(es): Oscar Andrés Alva Terrones

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Rafael Campos Maria Anita y Santamaria Quito Celia

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú






Código de revisión del proyecto: 2023-2_ SUBE_PL_LN_C1_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rburgosb@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2. Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023






Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión organizacional y motivación intrínseca en las Instituciones Educativas Chota, 2023", presentado por los autores Rafael Campos María Anita, Santamaría Quito Celia, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 7. Análisis complementario

Donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

VARIABLE 1: Gestion Organizacional																				
Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	Organiz	Nivel
1	5	5	5	3	4	2	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	71	Bueno
2	4	4	5	2	4	3	2	1	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	67	Bueno
3	3	5	4	3	4	4	1	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	Bueno
4	5	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	68	Bueno
5	4	5	4	4	4	2	2	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	Bueno
6	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	41	Malo
7	4	5	4	2	4	3	2	1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	66	Bueno
8	5	3	4	3	3	2	1	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	56	Regular
9	3	4	4	2	4	3	1	1	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	63	Regular
10	4	3	5	1	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	58	Bueno
11	5	2	4	1	4	4	1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	Regular
12	4	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	3	1	3	4	4	3	58	Regular
13	3	4	4	2	4	3	2	3	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	63	Regular
14	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	65	Regular
15	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	3	2	4	3	3	40	Malo
16	5	5	1	3	5	3	1	2	4	1	4	5	5	2	4	1	1	5	57	Regular
17	5	4	1	2	5	4	1	2	4	1	1	3	4	2	5	1	1	4	50	Regular
18	5	3	1	1	5	3	1	3	5	4	4	4	5	1	4	3	3	4	59	Regular
19	3	3	1	4	5	4	5	1	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	61	Regular
20	3	4	4	3	4	3	1	1	5	4	4	4	4	1	4	4	3	4	60	Regular
21	3	3	5	4	4	3	2	1	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	68	Bueno
22	4	4	5	3	4	5	4	1	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	69	Bueno
23	4	5	4	5	4	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	75	Bueno
24	4	4	5	3	5	5	1	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	74	Bueno
25	5	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	64	Regular
26	5	3	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	62	Regular
27	5	4	3	2	5	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	73	Bueno
28	4	3	3	2	5	3	2	1	5	3	3	4	4	2	4	3	3	5	61	Regular
29	4	3	4	3	3	3	2	2	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	62	Regular
30	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	62	Regular
31	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	4	3	3	38	Malo
32	5	4	5	2	4	2	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	66	Bueno
33	5	3	4	1	4	2	1	2	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	63	Regular
34	5	4	5	1	5	3	1	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	69	Bueno	
35	4	3	2	3	5	4	1	1	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	69	Bueno
36	4	4	3	2	4	5	4	1	2	4	3	3	5	2	4	5	4	67	Bueno	
37	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	5	2	5	3	3	5	63	Regular
38	3	4	3	2	3	4	2	1	5	3	3	4	4	1	5	4	3	4	59	Regular
39	3	5	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	69	Bueno
40	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	60	Regular
41	3	5	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	62	Regular
42	4	4	4	5	4	5	4	1	2	4	5	4	4	2	5	4	5	4	72	Bueno
43	4	3	2	4	5	3	1	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	70	Bueno
44	4	5	3	5	3	3	1	3	4	3	3	5	5	2	5	5	4	4	67	Bueno
45	5	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	67	Bueno
46	5	5	3	3	3	4	1	1	5	3	3	4	5	2	5	4	3	5	64	Regular
47	4	5	5	2	4	4	1	1	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	67	Bueno
48	4	4	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	5	65	Regular	
49	5	4	4	1	3	4	3	3	5	3	3	4	4	2	5	4	4	4	65	Regular
50	5	4	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	72	Bueno

Nºde Items=18
Valores de Likert 1 a 5
Min= 18
Max= 90
Rango= 90-18=72
Nºde niveles= 3
Amplitud= 72/3 =24
Intervalos Nivel
18- 41 Malo
42- 65 Regular
66- 90 Bueno

Nota: Base de datos de gestión organizacional

VARIABLE 2: MOTIVACION EXTRINSECA																		
Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	Liderazgo	Nivel
1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	68	Bueno
2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	68	Bueno
3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	63	Bueno
4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	59	Bueno
5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	59	Bueno
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	57	Bueno
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	61	Bueno
8	5	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	55	Bueno
9	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54	Bueno
10	3	5	5	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	61	Bueno
11	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	55	Bueno
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	59	Bueno
13	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	55	Bueno
14	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62	Bueno
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	Bueno
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	28	Regular
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	28	Regular
18	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	67	Bueno
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	70	Bueno
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	66	Bueno
21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	71	Bueno
22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	70	Bueno
23	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	73	Bueno
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	Bueno
25	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	58	Bueno
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	74	Bueno
27	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	2	2	2	4	5	67	Bueno
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	Bueno
29	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	55	Bueno
30	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	59	Bueno
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67	Bueno
32	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	58	Bueno
33	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	55	Bueno
34	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	59	Bueno
35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	3	56	Bueno
36	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5	54	Bueno
37	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	58	Bueno
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	72	Bueno
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	Bueno
40	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2			