



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo – Ayacucho - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR (AS)

Br. Ucharima Tinco, Evanie

Br. Chávez Huarancca Yovana

ASESOR

Dr. Molina Gallegos, Daniel

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018



Dra. Luz Morales Calle
PRESIDENTE



Dr. Eleodoro Alvarez Enríquez
SECRETARIO



Dr. Daniel Molina Gallegos
VOCAL

A Dios por concederme vida y salud e iluminar mi mente para llegar hasta este momento.

A mis padres Berta y Samuel por confiar y creer en mí en todo momento y ser un ejemplo de constancia y perseverancia en mi vida. Mis logros se los debo a ustedes.

A mis hermanos Edward y Magaly por apoyarme y estar presente en mi vida.

A mi esposo Jimmy Elías por estar a mi lado y ser mi soporte y aliento constante durante todo el periodo de estudio. Sobre todo a mis hijos Walter Elías y Gustavo Samuel quienes son mi motivación y fuente pura de inspiración; para seguir escalando profesionalmente.

Evanie

A mis adorados padres Otilia y Teodardo por su incondicional apoyo en todo momento por lograr un objetivo más.

Y de forma especial a Celso y a mi retoño Kylie Ariana, por su esfuerzo y dedicación conmigo, para hacer realidad mis metas, mis planes y así desarrollar todos mis objetivos y las perspectivas hacia mi futuro, desenvolviéndome en mi labor de maestra.

Yovana

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, de forma especial al rector fundador Dr. César Acuña Peralta; nuestro profundo agradecimiento por acogernos y brindarnos la oportunidad para continuar perfeccionándonos profesionalmente con el afán de responder a las necesidades educativas.

A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; por ofrecernos sus sabios conocimientos y seguir consolidando nuestra formación personal y profesional.

A nuestro estimado Asesor, Dr. Molina Gallegos, Daniel; por su tiempo, esfuerzo y dedicación para la consolidación del presente trabajo de investigación que será de mucha envergadura en el estudio de la problemática de los problemas educativos.

A la plana directiva y docentes en general del Instituto Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho; por ofrecernos las facilidades en el recojo de los datos muy necesarios para la consolidación del presente trabajo de investigación.

Las autoras

DECLARACION JURADA

Evanie Ucharima Tinco con DNI N° 40658566 y Yovana Chávez Huarancca con DNI N° 42133350, estudiantes del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Motivación y Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo – Ayacucho - 2018".

Declaramos bajo juramento que:

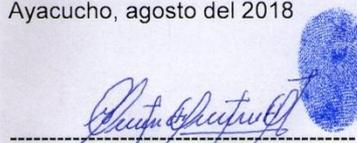
- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de La Universidad César Vallejo.



Br. Evanie Ucharima Tinco
DNI N° 40658566

Ayacucho, agosto del 2018



Br. Yovana Chávez Huarancca
DNI N° 42133350

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Motivación y Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo - Ayacucho - 2018”. Con la finalidad de determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel”, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. 1. Variables, operacionalización:	34
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
3.1. A Nivel descriptivo:	44
3.2. Nivel Inferencial	49
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	59

VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS	70
ANEXO N° 01: Instrumentos	71
ANEXO N° 02: Base de datos	75
ANEXO N° 03: Validación de instrumentos	77
ANEXO N° 04: Matriz de Consistencia	82
ANEXO N° 05: Acta de aprobación	84
ANEXO N° 06: Constancia que acredita la realización del estudio	84
ANEXO N° 07: Constancia de Autorización de Publicaci	86
ANEXO N° 08: Galería fotográfica	88

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional trasversal. La población lo conforman 26 trabajadores con una muestra no probabilística de 20 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público en materia de investigación. La técnica empleada fue la encuesta con el instrumento del cuestionario que ayudó a recolectar datos; para el análisis de la discusión de los resultados. Para la prueba de hipótesis se empleó el estadígrafo Tau_b de Kendall, que determinó el grado de correlación entre ambas variables. El software estadístico para el procesamiento de datos fue el SPSS versión 23.

Los resultados de la investigación concluyen que existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Educativa en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Resultado que es corroborado con el estadígrafo Tau_b de Kendall al demostrar que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,806; que significa una correlacional alta o fuerte. ($t_b = 0,806$; $p < 0,05$).

Palabras Clave:

Motivación / gestión educativa

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between Motivation and Educational Management in Teachers of the Institute of Higher Pedagogical Public Education "Benigno Ayala Esquivel" of Cangallo - Ayacucho - 2018. The methodology used was quantitative, non-experimental and of cross-sectional descriptive design. The population is made up of 26 workers with a non-probabilistic sample of 20 teachers from the Institute of Higher Pedagogical Public Education in the field of research. The technique used was the survey with the questionnaire instrument that helped to collect data; for the analysis of the discussion of the results. For the hypothesis test the Kendall's Tau_b statistic was used, which determined the degree of correlation between both variables. The statistical software for data processing was the SPSS version 23.

The results of the research conclude that there is a significant relationship between Motivation and Educational Management in teachers of the Institute of Higher Pedagogical Public Education "Benigno Ayala Esquivel" of Cangallo - Ayacucho -2018.

Result that is corroborated with Kendall's Tau_b statistic by showing that the correlation coefficient has a value of 0.806; which means a high or strong correlation. ($t_b = 0.806$, $p < 0.05$).

Keywords:

Motivation / educational management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde los inicios de la vida humana hasta la actualidad la psicología moderna ha venido aportando al pensamiento crítico reflexivo, grandes invenciones y propuestas por parte de los filósofos griegos como Platón y Aristóteles; quienes realizaron investigaciones para el análisis del desarrollo de la psicología y la motivación. Este último autor en su estudio menciona que el alma es libre, porque en todos existe el animismo; considerado como la motivación, que viene a ser un factor capaz de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un determinado objetivo (emoción). Como resultado de aquello interno o externo que impulsa a la interacción del ser humano con la situación en sí.

Por tal sentido se considera que la mente es el primer agente en actuar; haciendo posible que podamos, pensar, sentir y hasta percibir; de tal modo afirmando que la motivación en sus procesos esta direccionada por dos aspectos, uno el agrado, guiado por nuestra mente que lo rechaza y por otro lado está el desagrado. Aristóteles 387-322 ac.

Por el contrario, Platón percibía al mundo en dos sentidos, dando mayor relevancia al alma y dejando de lado a los sentidos, explicando que la experiencia no es suficiente para hacer conocer todo lo que sabemos del mundo. Sin embargo, para Descartes las personas por ser las únicas que poseen alma, decía que son impulsadas por ésta, llamada voluntad y cuerpo.

Llano 2005 refiere que la motivación es lo que hace que el hombre haga bien lo que quiera hacer, fijado en un clima armónico de concordia bajo la atenta mirada del líder que fortalece estos lazos de compatibilidad. En cambio, Young, considera a la motivación como el proceso para despertar la acción, sosteniendo la actividad en progreso para regular el patrón de la misma.

En el plano educativo podemos afirmar que la motivación se encuentran íntimamente relacionado con la gestión educativa porque van orientados al mejoramiento y cumplimiento cabal de las actividades planificadas dentro del Proyecto Educativo Institucional; promoviendo aprendizajes significativos en

estudiantes, docentes y la comunidad en general mediante una eficiente coordinación, organización y evaluación que enriquece los procesos pedagógicos; con la pretensión de corresponder a las necesidades educativas a nivel local, regional y mundial. Esto obliga a los directores de las instituciones educativas a emprender rápidas transformaciones y respuestas frente a importantes desafíos con respuestas pertinentes a las necesidades de una gestión educativa de calidad.

Realmente es necesario resaltar que el sector de educación es una de las tareas más relevantes de la política peruana y que los frutos que se pretenda conseguir tienden a ser perceptibles a largo plazo; por ello mantener un nivel de motivación, estabilidad emocional hacia el personal directivo, jerárquico, plana docente y administrativo es sumamente importante. Muchas veces considerada como la columna vertebral de los éxitos o fracasos de las instituciones educativas de nivel básico y superior.

La gestión de recursos, los reconocimientos, los sistemas de fijación de salarios, los despidos excesivos, la carga docente, etc.; son algunas de las condiciones que motiva al docente para desenvolverse con eficacia en las tareas que paulatinamente se le encomienda en su labor académica.

Para alcanzar la transformación es necesario analizar la problemática e investigar para la mejora de la estructura educativa de la educación superior; proponiendo soluciones o alternativas que mejoren la identidad institucional. Es así que el problema general que motivó la investigación en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel”, fue ¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?, teniendo como antecedentes que la institución no es ajena a los problemas que se vienen suscitando en sus interiores; habiéndose detectado en el personal docente el compromiso e identidad laboral; trabajo eficaz y emprendimiento educativo a pesar de los negativos reconocimientos, bajos salarios y falta de empatía. Con el único objetivo de cumplir con los fines

propuestos, a pesar de las situaciones inesperadas, que de algún modo repercute en la formación del estudiante en proceso de formación.

1.2. Trabajos previos

El presente trabajo se desarrolla en función a una serie de antecedentes de estudio relacionado con las variables; a nivel internacional, nacional y regional, las mismas que han sido consideradas de la siguiente manera:

A nivel internacional encontramos a Pila Chipugsi (2012), en su estudio investigativo titulado: “La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I – II nivel de inglés del Convenio Héroes del Cenepa – ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012”. Realizado en la Universidad de Guayaquil con mención en Docencia y Gerencia en Educación Superior.

Estudio cuantitativo que consideró como muestra a 115 encuestados; de los cuales quince (15) son docentes y cien (100) estudiantes, para saber de cómo los docentes desarrollan las clases, que recursos didácticos utilizan, que actividades de motivación se aplica en el aula y como es la actitud de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. De ella la hipótesis fundamental plantea que más de un 65% de los informantes no conocen o no emplean la motivación como estrategia de aprendizaje.

La conclusión a la que llega el autor; fue el compromiso por parte de la institución, para elaborar una guía de trabajo que contenga numerosas estrategias motivacionales que permita despertar el interés de estudio en los docentes y estudiantes del I y II nivel que llevan el inglés como segunda lengua.

La guía podrá ser adaptado por el docente de acuerdo a las necesidades que se requiera. Generando beneficios óptimos tanto a las autoridades, docentes, estudiantes del Convenio Héroes del Cenepa – ESPE.

También Ruíz Gonzales (2014) En su estudio desarrollado en la Universidad de Trujillo para optar el grado de Doctor en Planificación, con la investigación titulada “Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión

Educativa” con el objetivo de determinar el impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope en Trujillo. Considerado como investigación no experimental donde se empleó el diseño descriptivo correlacional de método deductivo e inductivo. Donde se cogió a 20 trabajadores como muestra para aplicar 2 cuestionarios debidamente confiables y validados.

De la cual el autor concluye que la relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la Unidad de Gestión Local de Ascope, es de 0.710, lo cual indica que hay una relación positiva alta (considerable). Señalando que ambas variables están consideradas en una situación regular; que hay que mejorar el trabajo en equipo, el liderazgo del mismo modo en las necesidades de los trabajadores, libertad, participación individual y comunal.

A nivel nacional, Mateo Soriano (2015) realizó la investigación en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de magister en Administración de la Educación. Dicha tesis se realizó con las Instituciones Educativas de la Red 13, de la UGEL 01 titulado “Gestión Educativa y satisfacción laboral”.

El método de estudio fue el hipotético deductivo de origen cuantitativo de carácter correlacional con alcance transversal de diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta con la aplicación de Alfa de Cronbach para evaluar la gestión educativa y para medir la confiabilidad de empleo KR 20 para comparar la estadística. Coef Rho de Spearman.

En este estudio la población estuvo comprendida por 135 participantes de las cuales se obtuvo una muestra de 100 docentes, que luego de la aplicación instrumental se concluyó que si existe relación significativa moderada entre ambas variables con excepción en la dimensión administrativa y satisfacción laboral, arrojando que no existe relación significativa.

Así mismo Reátegui Arévalo (2016) en su investigación realizada en la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa con el trabajo titulado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado

N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”, en ella el objetivo del autor fue conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 de Ricardo Palma. El tipo de diseño es correlacional de corte transversal, donde como hipótesis plantea qué; si existe influencia de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores, de ello se obtuvo una muestra de 19 docentes los cuales respondieron a la prueba del cuestionario para recolectar los datos.

Según los datos obtenidos, señalan que el 52% de docentes dicen que el nivel de motivación es “Malo”, el 37% indica que es regular, el 11% dice que es “Bueno”. Por otro lado, el 47% indicaron que el desempeño laboral es “Bajo”, el 32% menciona que es “Regular” y el 21% aclara que es “Alto”. Llegando a la conclusión de que existe influencia en un 34% entre la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N°0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu y con un (0.338) de coeficiente de determinación.

Por otro lado, a nivel regional Elliot Arias, nos explica en su investigación titulada: “La gestión educativa estratégica y la calidad de servicio educativo”, realizada en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” para optar el grado académico de Maestro en Gestión Institucional; con el propósito de mostrar una mayor calidad de resultados educativos, a partir de la transformación de las formas de gestión educativa en las instituciones. En un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional (variable Y – X) para determinar la medida en que se correlacionan entre sí.

La muestra (no probabilística) estuvo constituida por 14 directores de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la provincia de Paucar de Sara Sara en la Rejón de Ayacucho, a los cuales se le aplicaron cuestionarios para el recojo de datos.

Donde el autor concluye que existe relación significativa entre la gestión educativa y la calidad educativa de las instituciones educativas de los diferentes directores que fueron encuestados. Demostrando como resultado la hipótesis planteada.

Del mismo modo Huranca Ramos (2014) en su investigación realizada en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” con el título de “Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Ramón de Ayacucho – 2014. El método de estudio es cuantitativo con diseño descriptivo correlacional. Donde se trabajó con una población de 180 y una muestra de 122 docentes de los diferentes niveles. El instrumento utilizado para medir las variables fue el cuestionario.

De ella el autor resume que el 50,4 % de docentes consideran que la gestión educativa es regular del mismo modo en el desempeño docente.

Concluyendo que el valor de $Tau_b = 0,804$ que significa que existe relación directa fuerte entre ambas variables; y el $p - valor = 0,000$ aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza de 95%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La investigación presenta dos bases conceptuales sumamente valiosas para el trabajo; la primera está referida a la motivación y la otra a la gestión educativa. Es así que empezaremos desarrollando la definición de la variable motivación; referida como un estado relevante que estimula al ser humano a lo largo de toda su vida, que dirige a la satisfacción de sus acciones y objetivos que tiene como propósito.

1.3.1. La Motivación

La palabra motivación proviene de los términos latinos *motus* (movido) y *molio* (movimiento). La motivación es el estímulo que impulsa al ser humano a realizar una acción determinada, persistiendo en el objetivo hasta alcanzar con su

objetivo. A ello se agrega la voluntad e interés que despierte en la persona. La motivación se desarrolla durante la interrelación de dos o más personas en situaciones externas; variando de una persona a otra correspondiente al momento y estado en la que se encuentren.

En el ámbito educativo la motivación del docente es imprescindible porque el genera emociones y satisfacción por el estudio, es así que como se sienta el docente motivado será el nivel de logros que alcancen los estudiantes.

1.3.2. Teorías de la Motivación

1.3.2.1. Teoría de Maslow:

Maslow (1954) citado por Chiavenato (2007) explica en la “Teoría de la Motivación Humana” que las necesidades de satisfacción en el ser humano se jerarquizan de acuerdo al instinto biológico de supervivencia y al estímulo de motivación (forma de una pirámide).

Llegando a satisfacer antes de las necesidades secundarias las básicas o primarias que se considera como lo fundamental. La jerarquización se desarrolla en cinco necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, pertenecía, estima y auto realización.

Fisiológicas: Considerado como una necesidad básica de supervivencia del ser humano como el aire, agua, comida, sueño etc. (Quintero, 2007).

Seguridad: Se origina al estar satisfechas las necesidades fisiológicas como la salud, el empleo, la familia, los ingresos económicos. (Quintero, 2007).

Amor: Al satisfacer en parte la necesidad anterior, se origina el afecto la superación, deseos de formar una familia, de formar parte de la sociedad que forman parte del diario vivir del individuo (Quintero, 2007).

Estima: Surge al cumplir en parte las tres necesidades anteriores y que conducen a una buena autoestima, reconocimiento, logros personales y necesidad de sentirse útiles en la sociedad (Quintero, 2007).

Auto - realización: Es la necesidad más elevada del ser humano. Donde necesita cumplir un trabajo específico y de la cual cumple con habilidades idóneas para realizarlo (Quintero, 2007).

Maslow indica que una vez que el ser humano haya satisfecho una necesidad recién podrá pasar a la siguiente.

1.3.2.2. Teoría de Herzberg:

Frederick Herzberg representante de la “Teoría de la Motivación e Higiene” en ella explica que los seres humanos nos sentimos influenciados de dos formas.

Factor de la Motivación: Se relaciona directamente a las necesidades secundarias de la persona, a sus propósitos de crecimiento y surgimiento pleno en el aspecto profesional que genere logros con mayores responsabilidades y reconocidos por su gran labor e ilustre desempeño.

Factor de Higiene: Va direccionado a las necesidades que satisfacen a la persona por medio de factores externos; donde desarrolla su labor profesional como son: los sueldos, condiciones laborales, ascensos, recompensas o castigos. Herzberg manifiesta que al haber un factor higiénico positivo no crea en los empleados insatisfacción, pero al ser pésimos genera insatisfacción en ellos.

1.3.2.3. Teoría de McClelland:

El psicólogo David McClelland en su “Teoría de las Necesidades” explica que en la persona existen necesidades y sentimientos motivacionales que conllevan al éxito personal y profesional. Las cuales los divide en tres: Como son los logros, el poder y la afiliación.

Necesidad de Poder: Es un momento en que la persona se propone metas muy altas con la convicción de hacer mejor las cosas, demostrándose a sí mismo y a los demás de la gran capacidad que tiene para alcanzar el éxito o el fracaso (impulso a sobresalir, deseos de la excelencia, acepta responsabilidades).

Necesidad de Poder: Detalla la necesidad de influir en grupos de personas con miras a obtener su reconocimiento y prestigio, status, posiciones e ideas políticas.

Necesidad de Afiliación: Es la necesidad de formar parte de un colectivo donde la persona busque los lazos de amistad, trabajo en equipo y la cooperación para ayudar a otros.

1.3.2.4. Teoría de B. F. Skinner

Skinner (1935), la conducta del ser humano es resultado de los estímulos que recibe del medio ambiente donde convive. Si se determinaría con exactitud los cambios del medio podríamos predecir las reacciones del ser humano, pero realmente es difícil poder palpar los cambios que se pueden acercar. Skinner clasifica en su estudio a dos tipos de refuerzos las cuales son:

Refuerzo Positivo: Se origina por méritos, distinciones y honores ofrecidos en el trabajo; generando en el ser humano grandes cambios de comportamiento con actitud positiva.

Muchos directivos desconocen temas básicos en la gerencia, como el refuerzo positivo y su relevancia para el sostenimiento de la meta.

Refuerzo Negativo: Se presenta por la presión en el trabajo, intimidación y amenazas al personal causando malestar y posiciones negativas frente a nuevos retos.

1.3.2.5. Teoría de la equidad de Stacey Adams

Según la teoría de Stacey Adams (1963) las personas se sienten motivadas al percibir una satisfacción por el esfuerzo invertido. La motivación, desempeño y satisfacción generada en el ámbito laboral por cada uno de los trabajadores depende de un análisis subjetivo que se le realiza.

La teoría de la equidad es el nivel equilibrado entre el trabajador y el esfuerzo que demanda su desempeño como el trabajo duro, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo, etc. El equilibrio nos garantiza una magnífica relación con el empleado; debiendo estar en lo que el individuo entrega a la empresa con lo que recibe de la misma.

Stoner (1996) nos expresa que para que se desencadene la motivación en el ser humano deben haber influenciado factores que conduzcan a las reacciones de las personas sean positivas o negativas. Al parecer lo que dirige o

mueve a las personas es el grado de impulsos motivacionales que se les dé (ánimos, elogios, fortaleza, empoderamiento, etc.) para desarrollarse eficazmente.

Ciertamente ese impulso se debe de fortalecer en ambos ámbitos; uno en el seno familiar al sentir el apoyo incondicional por parte de los integrantes ante cualquier reto profesional, y la otra por parte del aspecto laboral ofreciendo a los trabajadores reconocimiento y elogios por la gran labor cumplida que enmarca su formación como persona.

Según **Chiavenato (2000)** la motivación se presenta en la persona al haber un intercambio con el medio situacional en donde se desenvuelve en ese momento. Como producto a este contacto desencadena en la persona la motivación sea satisfactoria o insatisfactoria.

Por ello es necesario recalcar, para que la motivación sea saludable o no dependerá de cual sea el momento, lugar o forma de percibir de la persona a la cual generará estímulos motivadores.

Sin embargo, **Cuesta (2013)** manifiesta que la motivación es el estímulo que produce la reacción del comportamiento humano. También es concebida como el impulso que guía al ser para realizar dicha conducta que dependerán de diversas alternativas según el momento y lugar. Ciertamente la motivación está fuertemente ligada a la reacción porque de ella dependerá la energía personal o colectiva.

Finalmente, **Sexton (1997)** define la motivación como el proceso de estimular al ser humano para que reaccione según la satisfacción de sus necesidades o sea otro el propósito deseado para el motivador. De acuerdo a esta definición se puede confirmar para que la persona este motivado debe pasar por varios momentos que genere energías y motivos de satisfacción; donde supere sus obstáculos y pueda cumplir sus metas propuestas.

1.3.3. Tipos de Motivación

Según **Torre Escudero (2016)** manifiesta que hay tres tipos de motivación:

La Motivación Intrínseca es la que conduce al ser humano a cumplir con su objetivo porque sienten gusto, placer y les apasiona su trabajo muy a pesar de las dificultades, reconocimientos, sueldos, beneficios y falta de empatía. Su meta es cumplir con los fines propuestos.

La Motivación Extrínseca forma parte de los estímulos externos que necesita el ser humano para desenvolverse óptimamente en su entorno como los sueldos, rango, beneficios, reconocimientos y poder a pesar de que no le gusta o apasiona lo que hace. Considerado como un aditivo que cuando se necesite de mayor rendimiento las dosis será cada vez más grandes para garantizar la continuidad y producción efectiva de la persona.

La Motivación Trascendental es la que trasciende en los individuos que lo practican a través del apoyo incondicional que se brinda a los demás por una causa común sin necesidad de reconocimientos o por beneficios salariales.

La combinación de la motivación intrínseca y trascendental es beneficioso para el ser humano y cualquier entidad que lo practica.

Pila (2012) clasifica la motivación en tres aspectos, ellas son:

Motivación Positiva: Referida al objetivo de superación permanente con perfil positivo.

Motivación Negativa: Reacciones que nos incitan a cumplir nuestras obligaciones por medio de sanciones, amenazas sea cual fuese la direccionalidad de la que viene.

Motivación Intrínseca: Se origina al centrarse los intereses en la superación y logro profesional.

Motivación Extrínseca: Es el estímulo conducido por factores externos que genera metas pero no para logros personales, por el contrario, se da por beneficios que se ofertan.

La segunda variable denominada Gestión Educativa está referida a los movimientos amplios que se dan en los interiores de las instituciones educativas con el compromiso de mejorar las actitudes pedagógicas. Existen evidencias que

afirman sobre la relación relevante entre la gestión educativa y la satisfacción laboral por parte de los maestros.

1.3.4.La Gestión

Uno de los objetivos básicos de la gestión es de conseguir incrementar los resultados en una empresa. Mediante el cual el directivo o equipo responsable debe seguir procedimientos de planificación en un determinado plazo que ayuden a conseguir los objetivos planteados por la entidad.

Una de las características de la gestión es la de mantener una posición óptima clara de la situación real del mercado y de ella plantee posibilidades para resolver la situación problemática. Y entre las principales tenemos:

- Liderazgo
- Objetividad
- Continuidad
- Toma de decisiones

Funciones de la Gestión

- **Planificar** objetivos claros que articule esfuerzos de entre todos los empleados.
- **Organizar** el equipo de trabajo, delegando roles responsabilidades a los integrantes del equipo para el logro de sus metas.
- **Dotar de Personal** por cada responsabilidad donde responda de acuerdo a su perfil.
- **Dirigir al personal** que se encuentra a su cargo, y para ello necesita la dirección y la confianza depositada en él.
- **Control** durante los manejos y movimientos de los planes, monitoreando que cada miembro realice bien su trabajo garantizando el logro propuesto.

Campos E. Loza CH. (2005) indica que la gestión es un conjunto de acciones que se emplean para administrar, dirigir y obtener beneficios relevantes

a las necesidades y metas trazadas por un grupo de asociados de un negocio en particular.

1.3.5.Gestión Educativa

Es considerado como un proceso sistemático que debe seguir una serie de pasos, orientado al mejoramiento y fortalecimiento de los procesos pedagógicos, académicos, directivos, comunitarios y administrativos de las instituciones educativas.

Ciertamente la gestión educativa requiere de destrezas y habilidades directivas para armonizar entre todos los integrantes de la comunidad educativa y este pueda servir como motivador a cumplir los objetivos institucionales.

UNESCO (2000) informa que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico prácticos relacionados de forma horizontal y vertical centrados en el sistema educativo para atender, orientar y solucionar las demandas sociales dentro de un ámbito colectivo. La gestión educativa es considerada como un proceso que involucra a directivos, administrativos, docentes y muchas veces a los padres de familia donde sus opiniones son consideradas accesibles para el manejo de los recursos educativos con el fin de garantizar una educación pertinente de calidad que responda a las demandas alcanzadas por la sociedad.
Mora D. (2007).

Por su parte **Lya Sañudo (2006)** expresa que es un procedimiento organizado de interacciones académicas, afectivas y sociales que aflora cada individuo durante los procesos educativos que construye la institución para lograr una formación eficiente.

El **Ministerio de Educación (2014)** Para que en las instituciones educativas de nuestro territorio se observe óptimos resultados es el aspecto académico de los estudiantes se deben unir fuerzas encaminadas a la meta trazada con compromiso, identidad y sobre todo responsabilidad con liderazgo de gestión.

Esta última definición se ve debilitada por la falta de criterio en la organización y selección de directivos entre otros problemas. (p.16).

En estos tiempos el término administrativo ha recobrado gran relevancia porque la educación debe ser tratada como las formas de administrar los aprendizajes alcanzados al final de cada nivel, porque dependerá de ella la calidad educativa.

Ministerio de Educación (2018) comparte referencias sobre la labor del responsable de la gestión pedagógica considerada, en propiciar los lineamientos pedagógicos de todas las modalidades educativas, donde articule y monitoree los aspectos curriculares y tecnológicos para el diseño de nuevas formas de dirección y capacitación al personal docente. Evaluando los procesos de gestión e investigación que garantice la calidad educativa.

En cuanto las dimensiones que abarca la gestión educativa comprendida como el nivel que todo director debe desarrollar durante su gestión es la parte pedagógica, institucional, administrativa, y comunitaria.

1.3.6. Importancia de la Gestión Educativa

Diversos países latinoamericanos como Chile, México, Cuba y Costa Rica han obtenido excelentes resultados por el proceso de gestión en diseño de implementación, propuestas por sus sistemas educativos. Básicamente la gestión educativa radica en las instituciones educativas, su administración y sobre todo en el cambio por parte de los individuos por aportar el valor agregado de calidad, comodidad, y desarrollo de competencias en su población educativa.

Por ello se mantiene la premisa de fortalecimiento en los Proyectos Educativos para el soporte y mejoramiento autónomo de la institución educativa para mejorar el sistema educativo del país.

1.3.7. Dimensiones:

La Gestión Educativa se compone en cuatro dimensiones: Pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria. La razón principal de este proceso es de involucrar la participación colectiva enmarcada en todo lo que abarca el

aspecto educativo. Las dimensiones son entendidas como espacios de intervención, donde se puede determinar actividades de trabajo homogéneos.

Gestión Pedagógica:

La Gestión Pedagógica apunta al cambio estratégico en la institución educativa detectando posibles irregularidades como amenazas, debilidades académicas entre otros.

Ministerio de Educación (2011) comparte que son los aspectos académicos de la institución, los que generan los nuevos conocimientos, la metodología de enseñanza, la malla curricular, las técnicas de enseñanza, dominio de aula, el trato con los estudiantes, las capacitaciones entre otras que fortalezcan el desarrollo y buen desenvolvimiento de los docentes. (p. 35).

Esencialmente es el hacer diario que comprende también la parte documentaria como el proyecto educativo institucional, programación y diversificación curricular, sesiones de aprendizajes y las evaluaciones entre otros.

Gestión Institucional:

Refleja la organización que se da entre cada uno de los integrantes quienes forman parte de la comunidad educativa, demostrando una vista clara del como es el trabajo mancomunado. En ese espacio se consideran la estructura organizacional, jornada laboral, tiempo de trabajo y espacios de informalidad con la finalidad al mejoramiento de manejar los horarios flexibles (p.36).

Esta dimensión está compuesta por una pieza fundamental que es el factor humano; por ser generadores de aprendizajes y a su vez de ellos depende como camine la institución. Por otro lado también está el factor tiempo, los cargos, las funciones, las relaciones entre docentes reflejan un saludable clima institucional ante la sociedad. **MINEDU.**

Gestión Administrativa:

Son amplias las actividades que comprenden la gestión administrativa como el presupuesto institucional, los medios y materiales y desempeño de los maestros entre otros, con el único objetivo de preservar la calidad educativa de la institución. (p.37).

La administración a parte del manejo de los recursos, el mantenimiento de la institución también tiene por labor el monitoreo y supervisión de las actividades que deben desarrollar los docentes para el beneficio colectivo de los estudiantes. **(MINEDU 2011).**

Gestión Comunitaria:

Comprende las relaciones y alianzas que crea la institución con entidades externas donde se integren y mejoren el nivel de diálogo con los padres de familia. (p.37).

Es importante el acercamiento y empatía que se siembran con las instituciones donde su participación y acercamiento valoren, aporten y fortalezcan la formación académica de los estudiantes. La participación de los padres de familia es sumamente valiosa porque esa relación generará logros académicos en los estudiantes mediante acuerdos y compromisos, como fuente de superación educativa. **(MINEDU 2011).**

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?

1.4.2. Problema Específico

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación permite conocer la realidad problemática a nivel internacional, nacional y regional; que se presenta en el personal docente de las Instituciones de Educación, donde el desempeño docente dependerá de cuan motivado se encuentre para el cumplimiento de sus actividades en la gestión educativa. Creando en las autoridades tomar soluciones que mejoren el trabajo educativo a nivel institucional.

Para ello se aplicarán instrumentos **prácticos** que recojan datos y registros estadísticos relevantes.

El horizonte de la investigación es de **justificación social**, al ser beneficiado directamente la institución, porque luego de obtener los resultados; las autoridades podrán elaborar mecanismos en mejora de las prácticas pedagógicas, clima institucional y el trabajo en equipo como resultado de la motivación y su relación con la gestión educativa en sus semejantes ámbitos.

La investigación tiene como propósito analizar la problemática en contextos variantes con apoyo de otros estudios, donde se refuercen y dobleguen una base teórica sólida propios de las **implicancias prácticas**, con el afán de generar estrategias que reformule el rumbo de la institución.

El valor **teórico** de las variables de estudio considera implementar mayor información que van a alimentar el bagaje documental necesarios para reforzar los conocimientos planteados.

En cuanto a la **metodología**, se puede mencionar que el estudio debe reflejar instrumentos de acopio de información y de medición relacionados directamente con las variables de estudio. Las que estarán elaboradas de acuerdo a las exigencias investigativas que amerita el caso; a su vez puedan ser de utilidad en investigaciones posteriores con igual o similares características muestrales.

Al conocer sistemáticamente la relación de las variables Motivación y Gestión Educativa; los directivos y docentes en general tendrán la potestad de iniciar las acciones de mejora con el único objetivo de contrarrestar y reforzar los resultados; reflexionando y mejorando la calidad de servicio que se presta a los estudiantes de Educación Superior.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis Específica

Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Existe relación significativa entre la motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018

Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018

Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018

Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño metodológico utilizado es:

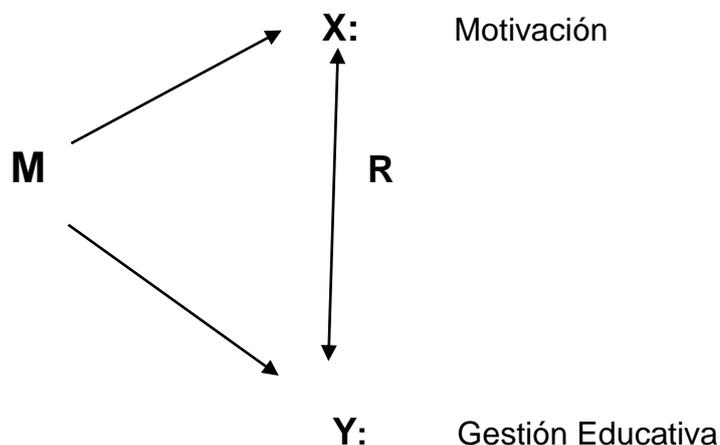
Cuantitativo:

Correlacional; porque se encarga de determinar el grado o la relación que existe entre dos o más variables en estudio, para ello primero se miden las variables a través de la aplicación de la prueba de las hipótesis que fueron obtenidas con la aplicación de las técnicas estadísticas **(Tamayo y T. 1999)**.

Transversal: Mide cualidades o características de entre variables, que se recolecta en un solo momento y en ocasiones en hechos pasados.

Descriptiva: Según Tamayo Tamayo M. (Pág. 35); para determinar la investigación se debe describir definitivamente pero identificando, analizando e interpretando los procesos que nos lleva a obtener las conclusiones (Indica lo que es).

Por lo que se debe determinar la relación que existe entre la variable motivación y gestión pedagógica, determinándolo con el siguiente gráfico:



Ella representa:

M= Muestra

X= Variable Independiente - 1 - Motivación

Y= Variable Dependiente - 2 - Gestión Educativa

R= Relación

2.2.1. Variables, operacionalización:

Variable:

Variable 1: Motivación

Variable 2: Gestión Educativa

2.2.2. Opeacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	La motivación es un generador de emociones y dinámicas que aumenta las probabilidades de logros y objetivos en un entorno laboral; generados por factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes.	Motivación Intrínseca	Necesidades Psicológicas 01, 02, 03 04, 05, 06, 07, 08	MD= Muy en desacuerdo. ED= En desacuerdo. AD= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. DA= De acuerdo MA= Muy de acuerdo
		Motivación Extrínseca	Necesidades Materiales 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
		Motivación Trascendente	Necesidades Sociales 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	
Gestión Educativa	Considerada como un proceso donde el equipo directivo determina las acciones a seguir según los objetivos y necesidades institucionales	Gestión Pedagógica	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
		Gestión Administrativa	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	
		Gestión Institucional	20, 21, 22, 23, 24	
		Gestión Comunitaria	25, 26, 27, 28, 29, 30	

2.3. Población y muestra

Latorre, Rincón y Arnal (2003), considera a la población como un grupo determinado de personas, objetos o acontecimientos que se estudian con numerosas técnicas. Y a la vez reúna similares características como base de estudio.

La población es la totalidad de individuos que forman parte del estudio; reunidas por características particulares dentro de un tiempo y espacio determinado. **Hernández, Fernández y Baptista (2006).**

Es así que la población seleccionada para la ejecución del presente trabajo de investigación estuvo conformada por 26 participantes entre docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo 2018

2.3.1. Muestra

Sierra Fernández, (1983) señala que la muestra es un subconjunto seleccionado que representa a la totalidad de la población, con características e información relevantes para el desarrollo de la investigación.

La muestra es una parte de todo el universo que se obtiene para representarlo. Considerada como un conjunto de pequeñas unidades que va a mostrar las conductas y características particulares de la población en general; por esa razón el investigador al aplicar sus instrumentos de estudio deberá tomar una muestra para obtener sus conclusiones. **Huerta (2013).** Por esa razón en el trabajo de investigación la muestra estuvo constituido por 20 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo-Ayacucho - 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta para recoger los datos correspondientes. Que tiene por finalidad medir las variables de una realidad determinada.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
V.1: Encuesta	Cuestionario de encuesta
V.2: Encuesta	Cuestionario de encuesta

2.4.2. La Encuesta

Técnica cuantitativa que permite la obtención de datos utilizando como instrumento al cuestionario, se caracteriza por su estandarización y unidad tanto en la medición como en su aplicación.

2.4.3. Instrumento

En el proceso de recolección de datos se utilizó los siguientes instrumentos

2.4.4. Cuestionario

Manuel Galán Amador (2009), indica es un conjunto de preguntas estandarizadas con fines de recabar datos informativos para alcanzar los objetivos planteados en el estudio de la investigación.

Por su lado Pérez (1991) señala es un conjunto de preguntas diversas elaboradas de acuerdo a las situaciones que están en preso de investigación; y se aplica de diferentes formas.

2.4.5. Validez

La validez del instrumento se realizó mediante la validez estadística, porque los instrumentos empleados en la investigación son convencionales; los instrumentos ya fueron empleados en investigaciones pasadas. Para determinar la validez estadística se recurrió al estadígrafo R de Pearson, con los siguientes resultados:

INSTRUMENTO	VALORES CON R DE PEARSON
Cuestionario de motivación	0,29 a 0,88
Cuestionario de gestión educativa	0,33 a 0,85

Los valores hallados se encuentran entre 0,29 a 0,88 y de 0,33 a 0,85; son mayores a 0,21, entonces los instrumentos son válidos estadísticamente.

2.4.6. Confiabilidad

Para la medición de la confiabilidad de los instrumentos de recojo de datos, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach. Para ello, se empleó la prueba piloto con 14 docentes del Instituto Superior Pedagógico Público, que tienen similares características a la muestra de estudio. Oré, E. (2015), señala la siguiente escala de valoración:

RANGOS	NIVEL DE ACEPTACIÓN
0,81 a 1,00	Elevada
0,61 a 0,80	Aceptable
0,41 a 0,60	Regular
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Motivación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,934	,937	25

Gestión Educativa:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,703	,964	30

El alfa de Cronbach del cuestionario motivación es 0,937 y el de gestión educativa es 0,964 se ubican en el nivel elevada, que garantiza la fiabilidad de los cuestionarios.

2.4.7. Ficha Técnica de los Instrumentos:

2.4.5.1. Cuestionario de Motivación:

Nombre original	Cuestionario de Motivación
Autor	López Galleros, Alejandro
Adaptación	Ucharima Tinco, Evanie - Yovana Chávez Huarancca. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Cangallo - Ayacucho, Perú. 2018.
Administración	Individual o colectiva
Duración	15 minutos aproximadamente
Objetivo	Medir la motivación de los docentes investigados.
Descripción	La escala consta de 25 ítems y miden tres dimensiones: Motivación intrínseca; motivación extrínseca; y motivación trascendental.
Validez	El lugar de origen fue en la Universidad de Piura.

Facultad de Ciencias de la Educación.
En Ayacucho, validación estadística, con valores superiores a 0,21 por lo que son válidos estadísticamente.

Confiabilidad El lugar de origen de la fiabilidad fue en la Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
En Ayacucho, la confiabilidad alcanza 0,937 puntos (confiabilidad elevada).

Norma de evaluación:

MOTIVACIÓN	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
	25 – 45	46 – 65	66 – 85	86 – 105	106 – 125

2.4.5.2. Cuestionario de Gestión Educativa:

Nombre original	Cuestionario de Gestión Educativa
Autores	Mateo Soriano, Ana María
Adaptación	Ucharima Tinco, Evanie - Yovana Chavez Huarancca. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Cangallo - Ayacucho, Perú. 2018.
Administración	Individual o colectiva (auto administrada)
Duración	15 minutos en promedio
Objetivo	Medir la gestión educativa en el Instituto Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo.
Descripción	Compuesta por 30 ítems de opción múltiple, con cinco escalas y cuatro dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria.
Validez	El lugar de origen fue en la Universidad Cesar Vallejo. En Ayacucho, validación estadística, con valores superiores a 0,21, por lo que son válidos estadísticamente.
Confiabilidad	El lugar de origen de la fiabilidad fue en la Universidad Cesar Vallejo. En Ayacucho, la confiabilidad alcanza 0,964 puntos (confiabilidad elevada).

Norma de evaluación:

GESTIÓN EDUCATIVA	PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	ÓPTIMO
	30 – 54	55 – 78	79 – 102	103 – 126	127 – 150
Gestión pedagógica	09 – 16	17 – 23	24 – 30	31 – 37	38 – 45
Gestión Administrativa	10 – 18	19 – 26	27 – 34	35 – 42	43 – 50
Gestión Institucional	05 – 09	10 – 13	14 – 17	18 – 21	22 – 25
Gestión comunitaria	06 – 11	12 – 16	17 – 21	22 – 26	27 – 30

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación el procesamiento de datos se ingresó al Software Estadístico IBM-SPSS versión 24.0. Con la cual se elaborarán las tablas de frecuencias para luego realizar la prueba de hipótesis, con el estadígrafo de Tau b de Kendal, donde, al 95% de confianza y 5% de significancia; considerando que (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$).

Así mismo la discusión se realizó tomando como referencia a los trabajos previos y el marco teórico. Del mismo modo las recomendaciones estuvieron en función a las conclusiones.

La prueba de normalidad de datos se determinó, mediante el estadígrafo de Shapiro Wilk, en tanto que se trabajó con una población menor a 50 integrantes como muestra, mostrando a continuación los resultados:

Prueba de normalidad de datos:

S - W	NIVEL DE MOTIVACIÓN	NIVEL DE GESTION EDUCATIVA
Shapiro Wilk (Estadístico)	0,830	0,861
Sig. Asintot.	0,018	0,016

Como el significado asintótico hallado (0,018) y (0,016) son menores al nivel de significancia 0,05; por ello los datos obtenidos son de configuración No normal, de tipo ordinal con iguales escalas con rangos pareados.

2.6. Aspectos éticos

En todas las partes de la redacción de esta investigación se tuvo en cuenta siempre los lineamientos de las normas APA de sexta versión adaptada por la Universidad Cesar Vallejo y el protocolo de la misma Universidad, todas las citas fueron refrendadas adecuadamente.

Del mismo modo se respetó la confidencialidad para el recojo de datos y tratamiento de la información.

III. RESULTADOS

3.1. A Nivel descriptivo:

Tabla 01

Nivel de la Motivación según la Gestión Educativa de Docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018.

			MOTIVACIÓN*GESTIÓN EDUCATIVA tabulación cruzada				Total
			GESTIÓN EDUCATIVA				
			MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	3	0	0	0	3
		Recuento esperado	,6	,9	,3	1,2	3,0
		% del total	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	MEDIO	Recuento	1	4	0	0	5
		Recuento esperado	1,0	1,5	,5	2,0	5,0
		% del total	5,0%	20,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	ALTO	Recuento	0	2	2	5	9
		Recuento esperado	1,8	2,7	,9	3,6	9,0
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	25,0%	45,0%
MUY ALTO	Recuento	0	0	0	3	3	
	Recuento esperado	,6	,9	,3	1,2	3,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%	
Total	Recuento	4	6	2	8	20	
	Recuento esperado	4,0	6,0	2,0	8,0	20,0	
	% del total	20,0%	30,0%	10,0%	40,0%	100,0%	

La tabla cruzada N° 01, nos muestra, del 100,0% (20) de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de la Provincia de Cangallo, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto. Mientras que, la gestión educativa es percibida por el 40,0% (8) de docentes en el nivel excelente.

Resultado estadístico del nivel descriptivo, que nos permite inferir que para una motivación del nivel alto, le corresponde una gestión educativa del nivel excelente; por lo que, es muy necesario el desarrollo del factor motivacional en los docentes para lograr mejores resultados en la gestión educativa. Según la tabla estadística, el factor motivación de los docentes se encuentra ubicado en el nivel excelente, seguido de muy cerca por el nivel bueno; que significa, que la mayoría poblacional de docentes están muy motivados para la realización más óptima de su trabajo que desempeña. Del mismo modo, la gestión educativa alcanza calificaciones altas, que podría significar que los docentes del Instituto tienen adecuada actitud profesional en el desempeño de su labor profesional.

Tabla 02

Nivel de la Motivación según la Gestión Pedagógica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018.

			MOTIVACIÓN*GESTIÓN PEDAGÓGICA tabulación cruzada					Total
			GESTIÓN PEDAGÓGICA					
			PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,3	,5	,3	,8	1,2	3,0
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	MEDIO	Recuento	0	2	2	1	0	5
		Recuento esperado	,5	,8	,5	1,3	2,0	5,0
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%	5,0%	0,0%	25,0%
	ALTO	Recuento	0	0	0	4	5	9
		Recuento esperado	,9	1,4	,9	2,3	3,6	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	25,0%	45,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,3	,5	,3	,8	1,2	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
	Total	Recuento	2	3	2	5	8	20
		Recuento esperado	2,0	3,0	2,0	5,0	8,0	20,0
		% del total	10,0%	15,0%	10,0%	25,0%	40,0%	100,0%

La tabla cruzada N° 02, nos muestra, del 100,0% (20) de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de la Provincia de Cangallo, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto. Mientras que, la gestión pedagógica es percibida por el 40,0% (8) de docentes en el nivel excelente.

Resultado estadístico del nivel descriptivo, que nos permite inferir que para una motivación del nivel alto, le corresponde una gestión pedagógica del nivel excelente; por lo que, es muy necesario el desarrollo del factor motivacional en los docentes para lograr mejores resultados en la gestión pedagógica. Según la tabla estadística la gestión pedagógica, es decir, el trabajo en el aula impartiendo aspectos cognitivos y prácticos, son desarrollados de manera adecuada, en cuanto la percepción de los docentes sobre su actividad tiene calificaciones altas,

entre bueno y excelente, aunque también es percibido en el nivel regular, por pocos docentes.

Tabla 03

Nivel de la motivación según la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

		MOTIVACIÓN*GESTIÓN ADMINISTRATIVA tabulación cruzada				
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	Total
MOTIVACIÓN BAJO	Recuento	3	0	0	0	3
	Recuento esperado	,9	,6	,5	1,1	3,0
	% del total	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
MEDIO	Recuento	3	2	0	0	5
	Recuento esperado	1,5	1,0	,8	1,8	5,0
	% del total	15,0%	10,0%	0,0%	0,0%	25,0%
ALTO	Recuento	0	2	3	4	9
	Recuento esperado	2,7	1,8	1,4	3,2	9,0
	% del total	0,0%	10,0%	15,0%	20,0%	45,0%
MUY ALTO	Recuento	0	0	0	3	3
	Recuento esperado	,9	,6	,5	1,1	3,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total	Recuento	6	4	3	7	20
	Recuento esperado	6,0	4,0	3,0	7,0	20,0
	% del total	30,0%	20,0%	15,0%	35,0%	100,0%

La tabla cruzada N° 03, nos muestra, del 100,0% (20) de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de la Provincia de Cangallo, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto. Mientras que, la gestión administrativa es percibida por el 35,0% (7) de docentes en el nivel excelente.

Resultado estadístico del nivel descriptivo, que nos permite inferir que para una motivación del nivel alto, le corresponde una gestión administrativa del nivel excelente; por lo que, es muy necesario el desarrollo del factor motivacional en los docentes para lograr mejores resultados en la gestión administrativa. Según la tabla estadística, la gestión administrativa es percibida en el nivel excelente, sin embargo, hay un porcentaje casi similar que los califica en el Nivel Malo (30,0%), que en alguna medida nos indica que la gestión administrativa no es desarrollada de manera adecuada por los docentes, materia de investigación, debido a factores de falta de apoyo de las autoridades institucionales de turno.

Tabla 04

Nivel de la Motivación según la Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

			MOTIVACIÓN*GESTIÓN INSTITUCIONAL tabulación cruzada					Total
			GESTIÓN INSTITUCIONAL					
			PÉSIMO	MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,3	,6	,6	,5	1,1	3,0
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	MEDIO	Recuento	0	3	2	0	0	5
		Recuento esperado	,5	1,0	1,0	,8	1,8	5,0
		% del total	0,0%	15,0%	10,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	ALTO	Recuento	0	0	2	3	4	9
		Recuento esperado	,9	1,8	1,8	1,4	3,2	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	15,0%	20,0%	45,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,3	,6	,6	,5	1,1	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total	Recuento	2	4	4	3	7	20	
	Recuento esperado	2,0	4,0	4,0	3,0	7,0	20,0	
	% del total	10,0%	20,0%	20,0%	15,0%	35,0%	100,0%	

La tabla cruzada N° 04, nos muestra, del 100,0% (20) de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de la Provincia de Cangallo, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto. Mientras que, la gestión institucional es percibida por el 35,0% (7) de docentes en el nivel excelente.

Resultado estadístico del nivel descriptivo, que nos permite inferir que para una motivación del nivel alto, le corresponde una gestión institucional del nivel excelente; por lo que, es muy necesario el desarrollo del factor motivacional en los docentes para lograr mejores resultados en la gestión institucional. Según la tabla estadística, la gestión institucional alcanza puntuaciones del nivel excelente y bueno (50,0%), seguido de muy cerca por los niveles regular y malo (40,0%), que significaría que, la gestión institucional no es la tan adecuada, por factores de falta

de una adecuada coordinación institucional, entre directivos y docentes de la Institución investigada; también repercute en este resultado, la poca importancia que se brinda a dicha gestión y mayor dedicación al proceso educativo.

Tabla 05

Nivel de la Motivación según la Gestión Comunitaria en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018.

MOTIVACIÓN*GESTIÓN COMUNITARIA tabulación cruzada							
		GESTIÓN COMUNITARIA				Total	
		MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE		
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	3	0	0	0	3
		Recuento esperado	,6	,9	,8	,8	3,0
		% del total	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	MEDIO	Recuento	1	4	0	0	5
		Recuento esperado	1,0	1,5	1,3	1,3	5,0
		% del total	5,0%	20,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	ALTO	Recuento	0	2	5	2	9
		Recuento esperado	1,8	2,7	2,3	2,3	9,0
		% del total	0,0%	10,0%	25,0%	10,0%	45,0%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	3	3
		Recuento esperado	,6	,9	,8	,8	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total	Recuento	4	6	5	5	20	
	Recuento esperado	4,0	6,0	5,0	5,0	20,0	
	% del total	20,0%	30,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

La tabla cruzada N° 05, nos muestra, del 100,0% (20) de docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de la Provincia de Cangallo, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto. Mientras que, la gestión comunitaria es percibida por el 30,0% (6) de docentes en el nivel regular.

Resultado estadístico del nivel descriptivo, que nos permite inferir que para una motivación del nivel alto, le corresponde una gestión comunitaria del nivel regular. Resultado estadístico, muy diferente a las anteriores dimensiones; por lo que, es muy necesario desarrollar la gestión comunitaria para alcanzar mejores resultados educativos. Según la percepción de los docentes la gestión comunitaria no tiene altas puntuaciones debido a que no existe una relación adecuada, entre los sujetos de la educación, especialmente padres de familia, docentes y autoridades institucionales. Porque, los estudiantes de la Institución

tienen responsabilidades individuales para lograr ser profesionales y ello ya no les exige una relación más compenetrada con sus padres, es decir, cada uno de los estudiantes tratan de resolver sus problemas educativos de manera particular.

3.2. Nivel Inferencial

3.2.2. Prueba de hipótesis:

3.2.2.1. Prueba de hipótesis general:

a. Sistema de hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Ho: No existe relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

b. Tabla 06: Prueba de correlación:

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN	GESTIÓN EDUCATIVA
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	20	20
	GESTIÓN EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

c. Resultados:

En la Tabla N° 06, se visibiliza que, la significación asociada a tau b de Kendall (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, porque, la relación entre la motivación y la gestión educativa es significativa en el Instituto de

Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,806, que significa correlación alta o fuerte. ($t_b = 0,806$; $p < 0,05$).

3.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Ho: No existe relación entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

b. Tabla 07: Prueba de correlación:

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN	GESTIÓN PEDAGÓGICA
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	20	20
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

c. Resultados:

En la Tabla N° 07, se visibiliza que, la significación asociada a tau b de Kendall (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, porque, la relación entre la motivación y la gestión pedagógica es significativa en el Instituto

de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,821, que significa correlación alta o fuerte. ($t_b = 0,821$; $p < 0,05$).

3.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 2:

a. Sistema de hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Ho: No existe relación entre la Motivación y la Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

b. Tabla 08: Prueba de correlación:

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	20	20
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

c. Resultados:

En la Tabla N° 08, se visibiliza que, la significación asociada a tau b de Kendall (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, porque, la relación entre la motivación y la gestión administrativa es significativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,799, que significa correlación moderada. ($t_b = 0,799$; $p < 0,05$).

3.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Ho: No existe relación entre la Motivación y la Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

b. Tabla 09: Prueba de correlación:

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	20	20
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

c. Resultados:

En la Tabla N° 09, se visibiliza que, la significación asociada a tau b de Kendall (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, porque, la relación entre la motivación y la gestión institucional es significativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,819, que significa correlación alta o fuerte. ($t_b = 0,819$; $p < 0,05$).

3.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

a. Sistema de hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

Ho: No existe relación entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

b. Tabla 10: Prueba de correlación:

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN	GESTIÓN COMUNITARIA
tau_b de Kendall	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	20	20
	GESTIÓN COMUNITARIA	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

d. Resultados:

En la Tabla N° 10, se visibiliza que, la significación asociada a tau b de Kendall (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, porque, la relación entre la motivación y la gestión comunitaria es significativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo, Ayacucho 2018. El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,844, que significa correlación alta o fuerte. ($t_b = 0,844$; $p < 0,05$).

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio intenta abordar resultados que contribuyan a mejorar la calidad de trabajo educativo; por ello las instancias educativas a nivel internacional perciben a la motivación como una fuerte relación con la gestión educativa, es que el grado de motivación es entendida como un estímulo que impulsa al ser humano a realizar una acción determinada, persistiendo en el objetivo hasta alcanzarla; a ello se suma la voluntad e interés que despierte en la persona. Por ello se puede comprender que la gestión educativa son procesos que están sumamente involucrados en la labor docente.

Como es observable, en las instituciones educativas públicas, a nivel nacional e inclusive internacional, hay muchos problemas en cuanto a la gestión educativa de los trabajadores; en estas circunstancias son los docentes que se encuentran más vulnerables a los problemas de salud mental, por ejemplo la depresión, falta de motivación y el estrés, etc., debido a que diariamente se enfrentan a situaciones de tensión, en su relación con los estudiantes, los directivos o la normatividad general; aspectos que generan el desinterés y desmotivación en los docentes. Ante esta situación observable, la dirección y los jerárquicos de las instituciones educativas deben realizar monitoreo para detectar y diagnosticar mejoras en la gestión docente; que sin duda afecta en parte de la práctica educativa institucional.

Según nuestros resultados encontrados en el estudio, en relación a la hipótesis general se llega a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y la gestión educativa, con un valor de 0,86; que significa correlación alta o fuerte. Resultado que se muestra en la tabla N° 01 de 100,0% (20) docentes, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto, mientras que el 40,0% (08) perciben la gestión educativa en el nivel excelente.

Se infiere que la mayoría poblacional de los docentes se encuentran muy motivados para la realización más óptima de su trabajo que desempeña. Del mismo de acuerdo a la gestión educativa, los docentes muestran una adecuada actitud profesional en lo que respecta al desempeño de su labor profesional.

Resultados que nos hace pensar que la motivación tiene un papel eminente en las actividades propias del docente de aula, como en el medio institucional.

Semejantes resultados halló Reátegui Arévalo (2016) en su trabajo de investigación sobre influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”, de donde concluye que la motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral docente. La motivación es significativa, para lograr las metas personales y/o institucionales, donde los diversos factores hacen que el individuo ponga el mayor interés posible, en lograr satisfacciones laborales (Arias).

En relación a las hipótesis específicas; sobre la dimensión pedagógica; los resultados hallados permiten concluir que existe relación significativa con la motivación con un valor de 0,821 que significa correlación alta o fuerte.

Resultado que se muestra en la tabla N° 02 de 100,0% (20) docentes, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto, mientras que el 40,0% (08) perciben la gestión educativa en el nivel excelente.

Se infiere que la gestión pedagógica, considerados como los trabajos que se imparten en el aula en el aspecto cognitivos y prácticos; son desarrollados de manera adecuada y en cuanto a la percepción de los docentes sobre su actividad tiene calificaciones altas, entre bueno y excelente; sin embargo son poco los docentes que lo perciben en un nivel regular. Trabajo que coincide con Elliot Arias, que nos explica en su investigación titulada: “La gestión educativa estratégica y la calidad de servicio educativo”, que si existe relación significativa entre la gestión educativa con la calidad educativa de trabajo que imparte el día a día los docentes y directores de las diferentes instituciones educativas.

Con respecto a la dimensión administrativa; los resultados hallados permiten concluir que existe relación significativa con la motivación con un valor de 0,799 que significa correlación moderada.

Resultado que se muestra en la tabla N° 03 de 100,0% (20) docentes, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto, mientras que el 35,0% (07) perciben la gestión educativa en el nivel excelente.

Se infiere que la gestión administrativa, en un 30% es calificada en el nivel malo; lo que significa que el aspecto administrativo no se está desarrollando de manera adecuada por los docentes, materia de investigación, debido a factores de falta de apoyo de las autoridades institucionales de turno.

Del mismo modo Mateo Soriano (2015) realizó la tesis titulada “Gestión Educativa y satisfacción laboral” En este estudio trabajó con la encuesta que sería evaluada con la prueba de Alfa de Cron Bach y para medir la confiabilidad se empleó el KR 20 para medir la estadística Coef; concluyendo existe relación significativa moderada entre ambas variables con excepción en la dimensión administrativa y satisfacción laboral.

En cuanto la dimensión institucional; los resultados hallados permiten concluir que existe relación significativa con la motivación con un valor de 0,819 que significa correlación alta o fuerte.

Resultado que se muestra en la tabla N° 04 de 100,0% (20) docentes, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto, mientras que el 35,0% (07) perciben la gestión institucional en el nivel excelente. Se infiere que la gestión institucional, alcanza puntuaciones de nivel excelente y bueno (50%), seguido de muy cerca por los niveles regular y malo (40%) que significa que la gestión institucional no es la tan adecuada, por factores de falta de una adecuada coordinación institucional; entre directivos y docentes de la institución. Del mismo modo Ruíz Gonzales (2014) En el estudio titulado “Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión Educativa”, demostró que existe relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la Unidad de Gestión Local de Ascope, de 0.710, lo cual indica que hay una relación positiva alta (considerable). Señalando que ambas variables están consideradas en una situación regular; que

hay que mejorar el trabajo en equipo, el liderazgo del mismo modo en las necesidades de los trabajadores, libertad, participación individual y comunal.

Finalmente en la dimensión comunitaria; los resultados hallados permiten concluir que existe relación significativa con la motivación con un valor de 0,844 que significa correlación alta o fuerte. Resultado que se muestra en la tabla N° 05 de 100,0% (20) docentes, el 45,0% (09) perciben la motivación en el nivel alto, mientras que el 30,0% (06) perciben la gestión comunitaria en el nivel regular.

Se infiere que la gestión comunitaria no alcanza puntuaciones altas debido a que no existe una relación adecuada entre los sujetos de la educación; puntualmente padres de familia, docentes y autoridades institucionales. Ello porque los estudiantes del instituto tienen responsabilidades individuales para lograr ser profesionales y ello ya no les exige una relación más compenetrada con sus padres, es decir cada uno de los estudiantes trata de resolver sus problemas educativos de manera particular. Datos que no concuerdan con ninguna investigación previa, por no haber evidencias de estudios realizados en Instituciones de Educación Superior donde el 20% de estudiantes son dependientes de los padres de familia y el 80% resulta su formación profesional de forma independiente. Por ello esta uno de las investigaciones que apuesta por una motivación de los docentes formadores de profesionales al servicio de la educación.

Es importante precisar teóricamente las dimensiones de motivación y gestión educativa por ser parte integrante del individuo, quien finalmente decide de su motivación para la realización de sus tareas profesionales. Como lo menciona Reeve (1992), al explicar sobre la motivación que son aspectos logrados por los individuos en beneficio de terceras personas, y esa labor es realizada a diario por los docentes, quienes realizan actividades académicas para que los estudiantes puedan adquirir nuevos saberes.

V. CONCLUSIONES

1.- Existe relación significativa entre la Motivación y le Gestión Educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. Resultado que se corrobora con el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,806 que refleja un nivel de correlación Alta o Fuerte, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,806 < 0,05$ valor inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$. ($t_b = 0,806$; $p < 0,05$) detallada en la (Tabla 06).

2.- Existe relación significativa entre la Motivación y le Gestión Pedagógica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. Resultado que se corrobora con el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,806 que refleja un nivel de correlación Alta o Fuerte, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,821 < 0,05$ valor inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$. ($t_b = 0,821$; $p < 0,05$) detallada en la (Tabla 07).

3.- Existe relación significativa entre la Motivación y le Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. Resultado que se corrobora con el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,799 que refleja un nivel de correlación Moderada, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,799 < 0,05$ valor inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$. ($t_b = 0,799$; $p < 0,05$) detallada en la (Tabla 08).

4.- Existe relación significativa entre la Motivación y le Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. Resultado que se corrobora con el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,819 que refleja un nivel de correlación Alta o Fuerte, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,819 < 0,05$ valor inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$. ($t_b = 0,819$; $p < 0,05$) detallada en la (Tabla 09).

5.- Existe relación significativa entre la Motivación y le Gestión Comunitaria en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018. Resultado que se corrobora con el estadígrafo Tau_b de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,844 que refleja un nivel de correlación Alta o Fuerte, y el p-valor (nivel de significancia) es $0,844 < 0,05$ valor inferior a la región critica $\alpha = 0,05$. ($t_b = 0,844$; $p < 0,05$) detallada en la (Tabla 10).

VI. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda a los directivos seguir ejerciendo un liderazgo efectivo y motivador que impulse a crear estrategias de trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes como pieza fundamental en la gestión educativa del instituto. Donde el director refleje un nivel óptimo del clima laboral; de confianza, respeto y empatía con el propósito que el docente mejore su desempeño y se sienta motivado en todas sus dimensiones a desarrollar sus buenas prácticas pedagógicas.

2.- Se recomienda al Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y a la Unidad de Gestión Educativa Local, motivar a los docentes revalorando su acción pedagógica; reconociendo y destacando sus producciones intelectuales e iniciativas emprendedoras; como una buena práctica que mejore la calidad de aprendizaje de los estudiantes. Donde a mayor motivación y reconocimiento el docente se sienta en el compromiso de desarrollar propuestas pedagógicas innovadoras a fin de que los estudiantes en formación obtengan buenos resultados académicos.

3.- Se recomienda al personal directivo y docente del instituto manejar la parte administrativa con mayor relevancia para generar resultados óptimos. Donde el director cuente con capacitaciones y actualizaciones que fortalezcan y motiven su trabajo directivo; con la consigna de que la gestión administrativa y la motivación de los docentes se relacionan significativamente.

4.- Se recomienda al director del instituto, organizar charlas motivacionales en todo aspecto a fin de mejorar el desempeño docente. Con el propósito de promover investigaciones y estrategias de gestión institucional; como compromiso del docente con la educación.

5.- Se recomienda a la plana docente desarrollar automotivaciones personales con el propósito de emprender nuevos rumbos de la educación, poniendo en marcha el estudio de investigaciones que resuelvan problemáticas en la gestión comunitaria del instituto. Empleando los medios de comunicación para mantener articulados a los habitantes de la comunidad (alumnos, exalumnos, padres de

familia y organizaciones e instituciones locales). Coadyuvando en la mejora de una gestión comunitaria.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F.; Heredia, V. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Editorial Trillas. México.
- Abbagnano (1953). *Historia de la Pedagogía*. Cultural. México
- Alonso (2000). *Motivación en el aprendizaje en el aula*. Santillana. España.
- Fernández, Francisco (2003). *Sociología de la educación*. Edit. Pearson. Madrid, España.
- García y Gonzáles. (2005). *La motivación en secundaria: Un estudio empírico*. Revista Complutense. Volumen 16, N° 1. Madrid, España.
- Gallegos A. (1999). *Legislación y Administración Educativa*. San Marcos. Lima
- Hernández, Roberto, et al (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc GrawHill. México.
- Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc GrawHill. México.
- López C. (2013). *Educación Emocional en la escuela I, II, III y IV*. Alfaomega. México
- Minedu (2014), *15 Buenas Practicas Pedagógicas*. Primera Edición Perú.
- Palomino, (1978). *Teoría Básica de la Educación*. INIDE. Lima.
- Sampieri, (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición.
- Tamayo y T. (1995). *Metodología formal de la Investigación científica*. México. Limusa
- Pinedo T. (1989). *Administración Educativa*. Papaera

- Andreina, R. (2013). *Influencia del Gerente Educativo en la Motivación y el Desempeño laboral del personal docente*. Tesis de Maestría en Gerencia de Organizaciones Educativas. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Alta A. (2001). *La participación comunitaria en la Gestión Educativa en la Calera, provincia de Imbabura – Ecuador*. Tesis para en Maestría en Educación Intercultural Bilingüe. Cochabamba, Bolivia.
- Cabrera R. (2017), *La Gestión Institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N°0180-Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista ene le 2017*. Tesis de Maestro en Administración de la Educación. Tarapoto, Perú.
- Damas V. y Oliva A. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Tesis de Doctorado en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Elliot A. (2017). *La gestión educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la provincia Paucar de Sara Sara-Ayacucho*. Tesis de Maestría en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Guzmán M. (2017). *Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01-2015*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Perú.
- Huarancca R. (2017). *Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho-2014*. Tesis de Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

- López, C. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villa Paccha-Distrito de Chulucanas, 2016*. Tesis de Maestría en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Pérez, Y. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Lima, Perú
- Pila Ch. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del Convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito en el año 2012*. Tesis de Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Universidad de Guayaquil. Guayaquil.
- Reátegui, A. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N°0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*". Tesis de Maestría en Docencia y Gestión Educativa. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Ruiz G. (2016). *Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local-Provincia de Ascope, 2014*. Tesis de Doctor en Planificación y Gestión. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Sánchez, G. (2012). *La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de San Marcos Lima 2012*. Tesis de Maestría en Docencia en el Nivel Superior. Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú.

Sosa E. (2017). *La Gestión Educativa en el Marco del Buen Desempeño Docente de las I.E. de Puente Piedra*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

Wetzell E. (2009). *Clima motivacional en la clase en estudiantes de sexto grado de primaria del Callao*. Tesis de Maestría en Psicología Educativa. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Yabar S. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*. Tesis de Maestría en Gestión Educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado docente:

El documento forma parte de una investigación que tiene por objetivo conocer el nivel de motivación de los docentes del I.E.S.P.Púb. “Benigno Ayala Esquivel” y así proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, por ello solicitamos su colaboración llenando este cuestionario sobre factores motivacionales.

Recuerde no existen respuestas ciertas ni falsas. Lo importante es lo que **USTED PIENSA**, y no lo que debería pensar.

Le agradecemos de antemano la colaboración que usted nos preste sin la cual no podríamos realizar esta labor.

Lea atentamente cada uno de los enunciados y responda marcando con una “X” la opción con la que se identifica de acuerdo a la siguiente escala.

- MD** : Significa que estas Muy en desacuerdo
ED : Significa que estas en Desacuerdo
AD : Significa que estas Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
DA : Significa que estás De acuerdo
MA : Significa que estas Muy de acuerdo

N°	ITEMS	MD	ED	AD	DA	MA
MOTIVACIÓN INTRINSECA						
1.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	<input type="radio"/>				
2.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	<input type="radio"/>				
3.	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	<input type="radio"/>				
4.	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio	<input type="radio"/>				
5.	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	<input type="radio"/>				
6.	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	<input type="radio"/>				

7.	Considero que la distribución física de las áreas donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficiente	<input type="radio"/>				
8.	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	<input type="radio"/>				
MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
9.	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas	<input type="radio"/>				
10.	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>				
11.	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	<input type="radio"/>				
12.	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	<input type="radio"/>				
13.	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	<input type="radio"/>				
14.	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	<input type="radio"/>				
15.	Tengo buenas relaciones con mis colegas de trabajo	<input type="radio"/>				
16.	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente	<input type="radio"/>				
17.	Me brindan la formación y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	<input type="radio"/>				
MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL						
18.	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	<input type="radio"/>				
19.	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de mis colegas del I.E.S.P.P.	<input type="radio"/>				
20.	Realizo labor tutorial constantemente a los estudiantes	<input type="radio"/>				
21.	Me preocupo por la calidad de mi trabajo	<input type="radio"/>				
22.	Me preocupo por mis colegas de trabajo	<input type="radio"/>				
23.	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	<input type="radio"/>				

24.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	<input type="radio"/>				
25.	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad	<input type="radio"/>				

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a) profesor (a)

El presente documento es anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación que tiene por finalidad obtener información relevante, para lo cual le pido de vuestra colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marca con un aspa "X".

No deje ninguna pregunta sin responder.

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
01.	Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico					
02	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción de proceso enseñanza aprendizaje					
03	Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes semestres					
04	Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje					
05	Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación al PCI					
06	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizajes de los estudiantes					
07	Conoce el desempeño de los docentes a través del monitoreo y asesoramiento					
08	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo					

09	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora del I.E.S.P.P.					
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten la diferencias de género					
12	La infraestructura de la institución se encuentra en un buen estado y es apropiado para el desarrollo de las actividades académicas					
13	Gestiona la obtención /o mejora de la infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de autoridades, estudiantes y comunidad					
14	Articula la institución con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar					
15	Implementar programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas					
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y sus familias en el PEI					
17	Construye compartida y colectivamente la identidad institucional					
18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza aprendizaje					
19	Realiza el PCI de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes					
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
20	Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas la áreas del currículo					
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementada					
22	Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica					
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación de AUTORIDADES, DOCENTES ADMINISTRATIVOS Y JUNTA DE ESTUDIANTES, en la toma decisiones.					
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, liderada por el equipo directivo					
GESTIÓN COMUNITARIA						

25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes					
26	Crea espacios que permita al alumno expresar su problemática, para arribar a soluciones conjuntas con las familias					
27	Fomenta la participación de la comunidad, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución					
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorpora en su práctica educativa, recuperando los saberes de la comunidad					
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes					
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.					

ANEXO N° 02: Base de datos

MOTIVACIÓN:

FACTOR MOTIVACIONAL																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2

2	4	4	5	3	5	3	4	2	5	1	2	2	1	1	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
3	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	3	1	3	1	4	1	1	3	2	4	4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2
7	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4
8	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
9	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	1	1	5	2	1	1	5	3	4	3	1	2	1	3	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
11	5	4	3	2	4	4	3	7	7	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
12	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4
13	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2
14	4	4	5	3	5	3	4	2	5	1	2	2	1	1	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5
15	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	4	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	3	1	3	1	4	1	1	3	2	4	4	2	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	2
19	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4
20	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4

GESTIÓN EDUCATIVA

GESTIÓN EDUCATIVA																														
GESTION PEDAGOGICA									GESTION ADMINISTRATIVA									GESTION INSTITUCIONAL					GESTION COMUNITARIA							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	3	2	3
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
6	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2

7	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
0	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
1	5	5	4	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4
1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
1	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1	5	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	4	3
1	6	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	7	3	1	3	2	2	3	1	1	3	3	5	3	3	3	5	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4
1	8	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
1	9	3	3	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	0	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 03: Validación de instrumentos

MOTIVACIÓN:

	DOCENTES														V.E.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
MOTIVACIÓN	1	4	3	4	4	5	1	5	3	2	4	4	4	4	3	0.29
	2	3	4	4	5	4	1	4	5	5	1	4	3	2	4	0.82
	3	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	0.60
	4	3	3	4	4	5	1	4	4	4	2	2	4	3	3	0.76
	5	3	5	4	5	5	4	3	1	5	1	4	4	3	5	0.52
	6	3	3	5	5	5	1	4	4	5	1	4	2	3	3	0.81
	7	3	4	3	4	5	1	3	4	4	5	3	2	3	4	0.60
	8	2	2	4	1	5	3	1	4	4	3	7	2	2	2	0.29

9	2	5	2	2	4	2	3	3	4	4	7	3	2	5	0.36
10	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	0.60
11	2	2	4	3	5	4	3	4	4	1	2	3	2	2	0.43
12	3	2	4	3	5	2	3	4	4	2	2	3	3	2	0.59
13	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	0.60
14	2	1	3	3	5	1	3	4	4	3	3	4	2	1	0.50
15	2	4	4	4	5	1	3	4	2	1	5	3	2	4	0.78
16	3	4	2	4	5	1	2	3	5	2	3	3	3	4	0.80
17	3	5	3	4	5	1	4	3	5	4	3	5	3	2	0.56
18	3	4	4	4	5	1	3	4	5	1	3	4	3	4	0.90
19	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	0.60
20	4	5	4	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	5	0.71
21	4	5	4	4	5	1	4	4	5	1	4	4	4	5	0.80
22	3	4	4	3	5	1	3	3	4	1	4	3	3	4	0.88
23	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	0.60
24	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	4	3	4	5	0.45
25	2	5	4	4	5	2	4	4	5	1	3	4	2	5	0.86

GESTIÓN EDUCATIVA:

		DOCENTES														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	V.E.
GESTIÓN EDUCATIVA	1	4	4	1	5	2	2	5	5	4	3	5	4	3	4	0.63
	2	5	3	2	4	1	1	3	5	4	4	5	3	4	4	0.79
	3	4	3	1	5	3	2	5	5	4	4	4	3	4	3	0.85
	4	3	4	1	5	2	2	3	5	4	4	3	3	3	4	0.58
	5	4	4	1	5	2	2	5	5	4	3	5	4	3	4	0.63
	6	3	4	1	5	3	2	5	5	3	4	5	4	3	4	0.58
	7	3	3	2	4	1	2	4	4	3	4	2	3	3	3	0.44
	8	3	3	1	3	1	4	5	5	3	4	5	4	3	3	0.41
	9	3	3	1	4	3	2	5	5	4	5	4	3	3	3	0.65
	10	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	1	2	2	3	0.33

11	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	3	0.56
12	3	2	3	4	3	1	3	4	4	4	5	3	3	2	0.65
13	3	2	2	4	3	1	1	4	3	3	5	3	3	2	0.72
14	3	2	3	4	3	2	2	5	3	3	5	4	3	2	0.60
15	3	2	1	4	5	2	3	5	4	4	5	3	3	2	0.71
16	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	1	2	2	3	0.33
17	4	3	1	5	3	2	3	5	4	4	5	3	4	3	0.92
18	4	3	2	5	4	2	3	5	3	3	4	2	4	3	0.85
19	3	3	2	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	0.50
20	3	3	1	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3	0.61
21	2	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	0.32
22	2	2	1	4	5	2	4	5	3	4	5	2	2	2	0.54
23	2	2	1	4	4	3	3	5	4	4	5	2	2	2	0.54
24	3	3	1	4	5	3	2	5	3	4	5	2	3	3	0.60
25	4	2	3	5	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	0.70
26	3	2	2	4	4	2	2	5	4	4	5	2	3	2	0.72
27	4	2	4	4	2	2	3	5	3	3	3	3	4	2	0.60
28	4	2	3	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	2	0.79
29	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	5	3	4	2	0.84
30	43	2	3	4	2	2	3	5	4	3	5	3	43	2	0.53

CONFIABILIDAD

MOTIVACIÓN:

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
	,934	,937 25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	84,00	350,615	,234	.	,936

PREGUNTA 2	84,07	321,148	,797	.	,928
PREGUNTA 3	83,64	338,093	,561	.	,931
PREGUNTA 4	84,29	331,604	,734	.	,929
PREGUNTA 5	83,86	335,670	,469	.	,933
PREGUNTA 6	84,14	319,978	,788	.	,928
PREGUNTA 7	84,14	337,516	,566	.	,931
PREGUNTA 8	84,57	345,802	,206	.	,939
PREGUNTA 9	84,14	343,209	,285	.	,937
PREGUNTA 10	83,64	338,093	,561	.	,931
PREGUNTA 11	84,64	343,786	,384	.	,934
PREGUNTA 12	84,57	340,725	,555	.	,932
PREGUNTA 13	83,64	338,093	,561	.	,931
PREGUNTA 14	84,79	339,258	,445	.	,933
PREGUNTA 15	84,43	322,879	,755	.	,928
PREGUNTA 16	84,43	327,033	,780	.	,928
PREGUNTA 17	84,00	336,769	,514	.	,932
PREGUNTA 18	84,14	321,055	,885	.	,927
PREGUNTA 19	83,64	338,093	,561	.	,931
PREGUNTA 20	83,79	328,951	,679	.	,930
PREGUNTA 21	83,71	323,758	,772	.	,928
PREGUNTA 22	84,36	325,170	,863	.	,927
PREGUNTA 23	83,64	338,093	,561	.	,931
PREGUNTA 24	83,43	343,648	,404	.	,933
PREGUNTA 25	84,00	319,231	,840	.	,927

GESTIÓN EDUCATIVA:

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,703	,964	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	100,2143	724,951	,604	.	,686
PREGUNTA 2	100,4286	711,341	,768	.	,680
PREGUNTA 3	100,2857	715,143	,834	.	,681

PREGUNTA 4	100,5714	732,725	,553	.	,689
PREGUNTA 5	100,2143	724,951	,604	.	,686
PREGUNTA 6	100,2143	730,489	,550	.	,688
PREGUNTA 7	100,9286	746,379	,417	.	,695
PREGUNTA 8	100,5000	740,731	,371	.	,694
PREGUNTA 9	100,4286	727,495	,629	.	,687
PREGUNTA 10	101,2857	750,835	,292	.	,697
PREGUNTA 11	100,0000	744,769	,542	.	,694
PREGUNTA 12	100,7143	731,912	,633	.	,689
PREGUNTA 13	101,0714	724,687	,699	.	,685
PREGUNTA 14	100,7143	735,297	,571	.	,690
PREGUNTA 15	100,5714	719,956	,685	.	,684
PREGUNTA 16	101,2857	750,835	,292	.	,697
PREGUNTA 17	100,3571	710,093	,917	.	,678
PREGUNTA 18	100,5000	721,654	,839	.	,684
PREGUNTA 19	100,4286	743,033	,474	.	,694
PREGUNTA 20	100,4286	732,418	,586	.	,689
PREGUNTA 21	100,5000	752,269	,294	.	,698
PREGUNTA 22	100,7857	728,489	,505	.	,688
PREGUNTA 23	100,7857	731,874	,505	.	,689
PREGUNTA 24	100,5714	729,648	,569	.	,688
PREGUNTA 25	100,7143	732,374	,678	.	,689
PREGUNTA 26	100,7143	722,989	,697	.	,685
PREGUNTA 27	100,7143	737,604	,575	.	,691
PREGUNTA 28	100,3571	724,709	,773	.	,685
PREGUNTA 29	100,5714	722,879	,828	.	,684
PREGUNTA 30	95,0000	551,538	,009	.	,968

ANEXO N° 04: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Motivación y Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.

AUTORAS: Br. Evanie Ucharima Tinco y Br. Yovana Chávez Huarancca.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018</p>	<p>V1: Motivación</p>	<p>-Conceptualización Teórica de la Motivación -Clases de motivación -Teorías Principales de la Motivación -La motivación organizacional.</p>	<p>Variable 01</p> <p>-Motivación Intrínseca -Motivación Extrínseca -Motivación Trascendente</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p>
<p>Problema Específico</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018?</p>	<p>Objetivo Específico</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Pedagógica en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Administrativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p>	<p>V2: Gestión Educativa</p>	<p>-Fundamento Teórico de la Gestión Educativa -Base Teórica de la Gestión Educativa. -Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. -Gestión Educativa contemplada en el Proyecto Estratégico</p>	<p>Variable 02</p> <p>-Gestión Institucional -Gestión Pedagógica -Gestión Administrativa -Gestión Comunitaria</p>	<p>POBLACIÓN: 26</p> <p>MUESTRA: 20 docentes</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Institucional en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p>		<p>Institucional.</p>		<p>Los datos serán procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 23.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo - Ayacucho - 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Gestión Comunitaria en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Benigno Ayala Esquivel” de Cangallo – Ayacucho - 2018</p>				

ANEXO N° 05: Acta de aprobación

ANEXO N° 06: Constancia que acredita la realización del estudio



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“MOTIVACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE CANGALLO – AYACUCHO - 2018.”** de las estudiantes **UCHARIMA TINCO, EVANIE y CHAVEZ HUARANCCA, YOVANA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 13 de agosto 2018



Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de Educación
Ayacucho

IESP Pú. "BENIGNO AYALA
ESQUIVEL" DE CANGALLO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "BENIGNO AYALA ESQUIVEL" DE CANGALLO, REGIÓN – AYACUCHO, OTORGE LA PRESENTE;

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

A la Lic. Evanie UCHARIMA TINCO con DNI. N° 40658566 y a la Prof. Yovana CHAVEZ HUARANCCA con DNI. N° 42133350, **SE AUTORIZA** realizar la aplicación de los instrumentos en el trabajo de investigación titulado "Motivación y Gestión Educativa en Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo - Ayacucho, 2018" para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo; por lo que se le brindará las facilidades del caso para el cumplimiento del proceso de la investigación.

Se expide la CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN, a las interesadas para los fines que crea por conveniente.

Cangallo, 19 de junio del 2018



ANEXO N° 07: Constancia de Autorización de Publicación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo EVANIE UCHARIMA TINCO, identificado con DNI N° 40658566
egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" MOTIVACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE CANGALLO - AYACUCHO
- 2018 ", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 40658566



Trujillo 25 de Agosto del 20 18

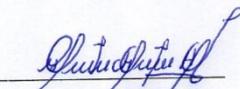


ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo YOVANA CHÁNEZ HUARANCCA, identificado con DNI N° 42133350
egresado del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" MOTIVACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE CANGALLO - AYACUCHO -
2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 42133350



Trujillo 25 de Agosto del 2018

ANEXO N° 08: Galería fotográfica





