



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de
instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL
Calca - Cusco 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Mora Meza, Juan Carlos (ORCID: 0000-0001-8807-0131)

ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria.

Para Braulio, padre, amigo, compañero, consejero, con infinito amor, por ser la inspiración de cada uno de mis logros profesionales y personales.

A Elia, Ruby y Qorianka Lucero por su constante aliento y motivación para mi superación profesional.

A mi madre Eduarda, que ya no está a mi lado, a quien con profundo cariño dedico este logro profesional.

Agradecimiento.

Eterna gratitud a la institución, docentes, amigos y principalmente mi familia que promovieron y fueron parte de mi superación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable: gestión administrativa.	16
Tabla 2	Operacionalización de la variable: motivación laboral.....	17
Tabla 3	Número de docentes del nivel secundaria que laboran en las instituciones educativas de la UGEL Calca.....	18
Tabla 4	Juicio de expertos para validación de instrumentos: Gestión administrativa y motivación laboral.	19
Tabla 5	20
Tabla 6	20
Tabla 7	Frecuencia de la variable Gestión administrativa (agrupada)	22
Tabla 8	Frecuencia de la dimensión planificación (agrupado)	23
Tabla 9	Frecuencia de la dimensión organización (agrupado).....	24
Tabla 10	Frecuencia de la dimensión dirección (Agrupado).....	25
Tabla 11	Frecuencia de la dimensión control (agrupado)	26
Tabla 12	Frecuencia de la variable motivación laboral (agrupado)	27
Tabla 13	Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca (agrupado).....	28
Tabla 14	Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca (agrupado).....	29
Tabla 15	Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable independiente y dependiente.	30
Tabla 16	Correlaciones de Rho de Spearman gestión administrativa y motivación laboral.	31
Tabla 17	Correlaciones de Rho de Spearman planificación y motivación laboral	32
Tabla 18	Correlaciones Rho de Spearman organización y motivación laboral. ...	33
Tabla 19	Correlaciones de Rho de Spearman dirección y motivación laboral.	34
Tabla 20	Correlaciones de Rho de Spearman de control y motivación laboral....	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Resultados relativos de la variable gestión administrativa.....	22
Figura 2 Resultados relativos de la dimensión planificación.....	23
Figura 3 Resultados relativos de la dimensión organización.	24
Figura 4 Resultados relativos de la dimensión dirección.....	25
Figura 5 Resultados relativos de la dimensión control.....	26
Figura 6 Resultados relativos de la variable motivación laboral.....	27
Figura 7 Resultados relativos de la dimensión motivación extrínseca.	28
Figura 8 Resultados relativos de la dimensión motivación intrínseca.	29

RESUMEN.

La investigación fue titulada, Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL Calca – Cusco 2020, siendo el objetivo de estudio, determinar la relación de la gestión administrativa en la motivación laboral de docentes de instituciones educativas secundarias del área rural del ámbito de la UGEL Calca.

El estudio se realizó bajo la aplicación del método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional. La población estuvo conformada por 397 docentes, para estimar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, quedando determinado en 195 docentes. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario de veinte ítems por variable, ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad con el software estadístico SPSS 26.

Los resultados concluyen que existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de docentes del nivel secundario del área rural, en cuanto al grado de correlación fue positiva alta quedando evidenciado, que, en la medida que aumente el nivel de gestión administrativa aumentará la motivación laboral de los docentes secundarios del área rural de la UGEL Calca.

Palabras clave: Gestión administrativa, motivación laboral, institución educativa.

ABSTRACT.

The research was titled, Administrative management and labor motivation in teachers of rural secondary educational institutions of the UGEL Calca - Cusco 2020, the objective of the study being to determine the relationship of administrative management in the labor motivation of teachers of secondary educational institutions in the area. rural area of the UGEL Calca.

The study was carried out under the application of the hypothetical deductive method, the type of research was applied with a non-experimental design, quantitative approach, correlational level. The population consisted of 397 teachers, to estimate the size of the sample simple random sampling was used, being determined at 195 teachers. In data collection, the survey technique was used, applying a questionnaire of twenty items per variable, both instruments were validated by expert judgment and reliability with the SPSS 26 statistical software.

The results conclude that there is a direct relationship between administrative management and work motivation of teachers at the secondary level in rural areas, in terms of the degree of correlation it was positive high, being evidenced that, as the level of administrative management increases, the Labor motivation of secondary teachers in the rural area of UGEL Calca.

Keywords: Administrative management, work motivation, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN.

La gestión administrativa en el contexto educativo conlleva a acciones que tienen como propósito el desarrollo académico y administrativo de la institución educativa, administrativamente está compuesto por un conjunto de dimensiones, su eficiente aplicación permitirá alcanzar la competitividad dentro del sector educativo. Sin embargo, como manifiesta, (Chiavenato, 2009) Para alcanzar el éxito las empresas necesitan que se les administre de forma que alcancen sus propósitos. Por lo tanto, se hace necesario el conocimiento de la ciencia administrativa y la aplicación de sus principios para su buen ejercicio. Una eficiente administración educativa debe promover el logro de aprendizajes de alta demanda cognitiva, esto se logrará con eficacia y eficiencia.

La importancia de la motivación laboral, lo corrobora en sus conclusiones, Villarreal (2019). "De haber una mejor gestión directiva en lo administrativo, habrá más motivación laboral entre los miembros de esta entidad educativa, debido a la relación directa que existe entre el manejo de los aspectos administrativos y la motivación laboral". (p. 73). Resaltando el grado de relación entre estas variables. Para Farfán-Tigre et al. (2016). Sobre la gestión educativa concluye. Es importante el accionar del directivo en el acompañamiento de la labor docente, orientando, coordinando, dando direccionalidad a las diferentes tareas en la consecución de aprendizajes de alta demanda cognitiva. Administrar una institución educativa es el rol que cumplen los directivos, y las acciones que implementan, deben estar basadas en el orden, disciplina y liderazgo, implica experiencia y principalmente los conocimientos para organizar y gestionar los recursos que cuenta la institución, al respecto, Núñez y Díaz *et al.* (2017), menciona, los directivos deben desarrollar competencias gerenciales que permitan el desarrollo institucional. Una buena organización requiere que su personal esté comprometido con la institución y esto es posible cuando se involucra, se motiva, se reconoce a los integrantes dentro del marco del respeto e igualdad. Para Gutiérrez *et al.* (2017), promover la motivación del docente dentro del ámbito laboral requiere desarrollar identidad, pertenencia, compromiso como parte de su responsabilidad social con sus educandos, desplegar estas cualidades promoverá el logro de los resultados deseados.

Si la buena gestión administrativa y la motivación docente promueven el logro de resultados, es importante analizar cómo estamos educacionalmente en el mundo, en este contexto manifestamos que la educación mundial atraviesa por profundos problemas de aprendizaje, principalmente en países subdesarrollados, así, por ejemplo, países africanos como Kenia, Uganda y Tanzania, el 75% de estudiantes del tercer grado no entienden lo que leen. En la India, el 75% de estudiantes del tercer grado no pueden resolver una resta de dos dígitos. En Brasil, el desarrollo de habilidades matemáticas de los estudiantes, les llevará 75 años en alcanzar el promedio de los estudiantes de países desarrollados, y en lectura la situación es más complicada, serán 260 años en promedio para alcanzar a los estudiantes de países desarrollados. Banco Mundial et al. (2018) Si bien es cierto que las causas se encuentran en muchos factores estructurales de cada país, es cierto también que la responsabilidad recae en quienes dirigen las instituciones educativas y los maestros, responsables de los aprendizajes. En nuestro país, la última evaluación censal de estudiantes del nivel secundario en el área rural realizado el 2019 nos da resultados poco alentadores. En 2° grado de secundaria: Lectura, en inicio y previo al inicio se encuentra el 88.1%. En Matemática en inicio y previo al inicio se encuentran el 86.6%. En Ciencia y Tecnología, en inicio y previo al inicio se encuentran el 77.7%. Estos resultados demuestran que, estudiantes de zonas rurales no logran sus aprendizajes o es muy elemental su logro. SICRECE (2019).

A nivel local, donde se realiza la investigación se observa que los resultados académicos son más complicados, sin embargo, otro aspecto que preocupa es la frustración de los estudiantes, ellos esperan al culminar su educación secundaria, continuar sus estudios superiores, sin embargo, es casi imperceptible el ingreso de estudiantes de zonas rurales a estos centros de educación superior. Esta realidad problemática nos permite aseverar, que la gestión administrativa de los colegios rurales, del ámbito de la UGEL Calca, región Cusco, no es la más eficiente, por otro lado se observa a docentes desmotivados principalmente por los resultados académicos de sus estudiantes y por qué no encuentran ese elemento motivador para revertir esta situación compleja que se vive, situación que nos permite determinar el problema de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión

administrativa con la motivación laboral de los docentes de instituciones educativas secundarias rurales del ámbito de la UGEL Calca – Cusco, 2020?

La investigación desde el punto de vista teórico, busca estudiar diferentes fuentes bibliográficas, conocimiento que nos servirá para encontrar explicaciones a la situación de desmotivación observada, relacionando con las diferentes teorías sobre la motivación laboral y aspectos concernientes al manejo de las instituciones educativas y sus resultados académicos.

En el aspecto práctico, el estudio lo realizamos porque existe la necesidad de dar explicaciones a un problema existente en un determinado contexto determinado, permitiéndonos concluir con la afirmación hipotética planteada en el estudio y tomar acciones para re direccionar los procesos de gestión dentro de las instituciones rurales del ámbito de la UGEL Calca, así mismo se realizará recomendaciones que servirán para profundizar el problema planteado en futuras investigaciones.

Metodológicamente, la indagación que abordamos promoverá utilización de métodos, técnicas e instrumentos que serán sometidos a su respectiva validación y confiabilidad las mismas que servirán a otros estudios que aborden problemas de gestión y el desarrollo del capital humano.

Objetivo general propuesto: “Determinar la relación directa de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes de instituciones educativas secundarias rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca–Cusco, 2020”. Los objetivos específicos son: “Determinar la relación de las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa con relación a la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas rurales del ámbito de la UGEL Calca-Cusco”.

La hipótesis general de la investigación es: “Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca – Cusco, 2020”.

II. MARCO TEÓRICO.

Los principales antecedentes relacionados al presente estudio, son los siguientes. En el ámbito internacional:

Pacheco, et ál. (2018), su indagación sobre el análisis de la gestión administrativa dentro de una zona rural de Colombia, nos permite entender los procesos administrativos y sus resultados en el contexto donde se realizó. El estudio es descriptivo de campo transversal. La población lo conformó veinticinco instituciones rurales. El instrumento fue un cuestionario, la estadística descriptiva. El estudio nos permite conocer que, no se aplica un enfoque definido de administración, demostrando que existen una variedad de enfoques, destacando entre ellas el enfoque clásico, estratégico y en menor proporción el humanista complejizando el estudio teórico en este aspecto. Concluye con recomendaciones sobre reuniones de autoevaluación de los procesos llevados a cabo en el plan de mejora institucional. El trabajo es muy importante para dar el soporte a la investigación que realizamos porque analiza la variable gestión administrativa y como esta influye en el desarrollo institucional en zonas rurales.

Alvarado et ál. (2016), en su trabajo, sobre estilos de gerencia y la motivación de los profesores en escuelas del nivel básico, concentran su estudio teórico en los diferentes estilos de gerencia relacionándolo con la práctica de éstos en las escuelas materia de estudio, así mismo la relación que existe con la variable dependiente. La investigación es descriptiva correlacional, enmarcada dentro del enfoque positivista, en el análisis estadístico se utilizó la metodología cuantitativa, el diseño es de campo, no experimental y transaccional. En el análisis, la población estudiada no se identifica con los diferentes tipos de estilo gerencial en las personas que dirigen las instituciones educativas. Así la población materia de estudio establece medianamente su eficiencia para fijar metas institucionales. Concluyendo que, el nivel de relación es muy baja entre las variables de estudio. El trabajo es importante y da soporte a nuestra investigación por que analiza aspectos importantes dentro de la gestión gerencial.

Galarza et ál. (2020) En su estudio sobre la situación social de la ruralidad de un determinado contexto del Ecuador, nos permite comprender una situación

problemática similar al que emprendemos en el presente estudio, relacionado con las debilidades que presenta las diferentes formas de gestión que se aplican en las organizaciones. El estudio es cuali-cuantitativa, diseño experimental. La técnica de recolección de datos fue, análisis documental-bibliográfico, información de campo, observación directa, utilizando instrumentos, ficha de observación y encuestas. El estudio concluye con la descripción de las causas del subdesarrollo siendo una de ellas la insatisfacción de las necesidades básicas de las personas de la ruralidad donde se realizó el trabajo y la falta de un modelo que se adecue a esta realidad. Es importante precisar que los resultados nos sirven para analizar la mejora de capacidades y competencias gerenciales en zonas rurales, dando soporte al estudio que realizamos como referencia.

Dentro del ámbito nacional destacan los siguientes trabajos de investigación: Bernal (2017). Su estudio tiene como objetivo determinar la influencia de un aspecto muy importante como es la gestión administrativa en el manejo de recursos económicos. Analiza las dificultades económicas que tiene el sector educativo, relacionándolo con la carencia de gerentes educativos que puedan administrar con eficiencia estos recursos y generar nuevos, para el desarrollo de estas comunidades educativas donde se desarrolló el trabajo. El estudio es no experimental, el diseño de investigación, descriptivo cuantitativo y correlacional, la muestra no probabilística, considera cuarenta y cinco personas para la muestra y utiliza dos cuestionarios como instrumento de la investigación. El estudio concluye con la evidencia de los resultados estadísticos donde se determina, que existe influencia significativa entre las variables de estudio. A partir de los resultados podemos inferir que el estudio es muy importante, dando soporte a la investigación que estamos realizando.

Benites y Castillo (2018). En su investigación plantean como objetivo encontrar el nivel de relación de la gestión administrativa y un aspecto muy importante que es el desempeño de los profesores dentro del ámbito laboral. Analizan los factores para el éxito institucional; sin embargo, una inadecuada administración influirá negativamente en la calidad del servicio educativo y el desempeño docente. En el estudio se aplicó el esquema de investigación de tipo descriptiva correlacional y explicativa. La muestra, fue no probabilística,

determinada a criterio de la tesista, conformada por 30 profesores. Se arribó a la siguiente conclusión: Se demostró que existe relación significativa entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, es importante analizar la importancia de este resultado porque que nos permite clarificar el estudio que realizamos.

Olortegui, (2020). Su estudio plantea determinar un aspecto muy importante dentro de las organizaciones educativas como es la gestión de la administración y como esta se relaciona con el aspecto medular que es la satisfacción laboral de los docentes. La tesis aborda la problemática que viven los docentes en diferentes ámbitos de su quehacer educativo; frente a esta situación problemática, plantea la importancia de promover acciones para el desarrollo del capital humano. La investigación es básica, nivel: correlacional, enfoque: cuantitativo, método: hipotético deductivo, diseño no experimental. La población, profesores del contexto determinado por el tesista. La muestra fue censal, la técnica, encuesta. El estudio concluye, que existe relación significativa entre las variables de estudio. Finalmente, el trabajo tiene un aporte significativo al estudio que estamos realizando al tenerlo como antecedente para la fundamentación.

Cubas, (2016). Su estudio describe la importancia de un aspecto fundamental para el éxito institucional como es la motivación y como esta influye en el rendimiento de las personas en contextos determinados. El estudio resalta la importancia de la motivación laboral para el éxito institucional, resaltando la identificación de los trabajadores con los objetivos institucionales y que estos se puedan alinear a los propios, promoviendo el éxito empresarial. Hace un análisis de procesos que puedan motivar a los trabajadores para un desempeño más eficaz y productivo. El trabajo, descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. Población, estuvo conformada por dieciséis empleados, doce docentes, tres administrativos y una persona del área de limpieza, en total treinta y dos personas. La muestra fue de tipo probabilística, la técnica utilizada, encuesta; el instrumento, cuestionario; los métodos, inductivo y deductivo. El estudio concluye, que el nivel de motivación de los trabajadores es bajo. Respecto al desempeño laboral de trabajadores su rendimiento es bajo. Es importante precisar la importancia del estudio porque analiza y generaliza los resultados de la variable

motivación el mismo que nos sirve para tomar como referencia en el estudio emprendido.

Fundamento teórico: Para (Martinez, 2013). El positivismo, tiene como medio de conocimiento, de fenómenos y eventos del mundo social a la experiencia. El paradigma positivista sustentará nuestra investigación, cuyo objetivo es confirmar o desechar la hipótesis que planteamos, así mismo los procesos de, confirmación o refutación de hipótesis formuladas son los que hacen que el conocimiento avance. “El conocimiento científico avanza a través de la formulación, confirmación o refutación de hipótesis que le dan validez y confiabilidad a la teoría de un campo específico del conocimiento” (Vargas, 2011, p 14). El método utilizado fue el hipotético deductivo, partimos de la observación de un problema de una realidad específica, permitiéndonos plantear una hipótesis, finalmente como resultado del estudio arribar a conclusiones.

Fundamento de la variable gestión administrativa: La teoría, como un conjunto de principios, métodos, conocimientos, reglas, etc., dan sustento a las ciencias, en el caso de la administración se aplican para explicar los problemas administrativos. Como manifiestan, Koontz y Weihrich (1993), citado en Federico (2016), arguyen que la administración es un arte y ciencia porque requiere de conocimiento y cualidades determinantes del éxito. Indudablemente que las empresas para tener éxito requieren de personas con sensibilidad y visión para solucionar los problemas institucionales y administrativos. Para Chiavenato (2009) “La administración permite dar sentido, dirigir y coordinar ese trabajo conjunto y llevar a la organización a donde debe llegar” (p. 60) En la actualidad la gestión administrativa como manifiesta Mendoza-Briones (2017) “tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 952). Es importante analizar cómo se han desarrollado estos procesos al interior de las organizaciones.

Teorías, escuelas y enfoques de la administración: Analizaremos algunas teorías que dan el soporte al trabajo que realizamos, permitiéndonos clarificar la variable gestión administrativa. Teoría científica de la administración de Taylor,

propuso incrementar la productividad, disminuyendo errores, mejorando el desempeño de los trabajadores sobre la base un tratamiento científico. Los principios que sustentan esta teoría lo fundamentan Bueno et al. (2018). El principio de la planificación, plantea cambiar la improvisación por la planeación científica del trabajo. Aquellos procesos que se realizaban improvisadamente ahora se realizan de manera sistémica organizadas en función a los objetivos y con apoyo del conocimiento científico. Principio de preparación, estableció la selección científica de los trabajadores en concordancia a sus aptitudes, prepararlos y entrenarlos para una producción eficiente. Principio del control, establece controlar el trabajo para cerciorarse su ejecución, de acuerdo al plan previsto. Principio de ejecución, se asignan atribuciones y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina. Teoría clásica de la organización, fundamentado por Fayol, plantea que las empresas debían ser divididas en seis funciones: “producción, finanzas, contabilidad, ventas, personal y seguridad”. La característica fundamental de esta teoría fue su aspecto prescriptivo y normativo, y su modelo cerrado, concentrándose en su interior sin preocuparse por el entorno. Modelo burocrático de la administración. Dentro de la teoría clásica, Max Weber con su concepción burocrática de la administración, fue uno de los que más contribuyó al desarrollo de la administración, planteó una jerarquía con conceptos, normas, reglas y procedimientos que contribuyen en el desarrollo y rendimiento de la organización. Como manifiesta Petrella (2007) “La burocracia resultaba un factor indispensable para administrar una organización compleja en una sociedad moderna” (p. 4), la burocracia es una organización racional donde se adaptan los medios a los fines. Para esta teoría importaría más las metas de la organización, que sus miembros. Teoría estructuralista de la administración. El investigador más conocido de esta teoría es Amitai Etzioni, quien analizó los fundamentos de las corrientes conocidas hasta entonces (clásica, científica, burocrática y de las relaciones humanas), a los cuales consideró insatisfactorias, por lo que elaboró una síntesis de las que consideraba válidas y las llamó estructuralismo, aspecto que marcó una época en el campo de la administración, empezando un estudio más amplio de las organizaciones, tomando en cuenta todos los hechos que influyen sobre ellas, tanto internos como externos y los sometió a un análisis comparativo y global. Teoría neoclásica de la administración. Este enfoque de la administración plantea

controlar, orientar, y dirigir los esfuerzos para lograr un objetivo común. Es llamada también escuela del proceso administrativo porque considera la administración como un proceso cíclico y continuo. Teoría de las contingencias. El enfoque de contingencias es amplio e integrador, se enfoca en el crecimiento y en la supervivencia en un entorno cada vez más cambiante. El éxito radica en aprender a adaptarse a las exigencias del entorno, caso contrario están destinadas al fracaso. Su visión está dirigida hacia el futuro con una administración ampliada en el tiempo y espacio.

En nuestro trabajo de investigación nos apoyamos en los estudios realizados por Elton Mayo y su Escuela de relaciones humanas, este enfoque involucra al ser humano como un elemento fundamental del sistema productivo, considera a la organización como un sistema social, donde el trabajador es parte fundamental en el logro de los propósitos y objetivos. Esta escuela involucra dentro de sus procesos aspectos como la motivación de los trabajadores, el liderazgo que deben ejercer los directivos mediante una comunicación eficaz, horizontal y asertiva. Aspectos que hoy en día son importantes dentro de la administración moderna. Así mismo el hombre se motiva por sus necesidades sociales y que la exigencia del grupo es un factor importante. Sustenta su teoría con los resultados del experimento de la fábrica de Hawthorne, permitiendo plantear sus principios básicos, como manifiesta Ramos y Triana et al. (2007), El comportamiento del trabajador se encuentra condicionado por los estándares sociales. Cuando mayor es la interacción social, el trabajador se siente a gusto y mayor es la productividad. Por consiguiente, no es la especialización la que asegura una mayor productividad, si no, que emerge de las relaciones sociales dentro de la empresa. Así mismo el estudio comprobó que, las relaciones humanas y la cooperación son claves para evitar los conflictos dentro de las organizaciones. Es importante incidir en los principios básicos que orienta esta escuela administrativa las mismas que lo resumimos en los siguientes aspectos. La importancia de la integración social, donde se da mayor importancia al trabajo cooperativo, en equipo para una productividad más eficiente. Importancia de los aspectos emocionales, siendo fundamental las relaciones humanas y la cooperación para evitar los conflictos. La importancia de los grupos informales, las mismas que constituyen la organización humana de la organización. Y

fundamentalmente el estilo de supervisión, donde se debe dar un trato digno al trabajador, considerándolo como un ser eminentemente social.

Gestión Administrativa, se conceptualiza como la actividad que desarrollan las personas encargadas de dirigir las organizaciones, sean empresas o instituciones educativas, con la finalidad de conseguir los objetivos institucionales y su desarrollo exitoso. Veamos algunas conceptualizaciones. Para, Taylor (1994) citado en Manrique (2016) gestionar administrativamente una organización, es el arte de hacer con eficiencia, utilizando todos los procesos con pertinencia para llevar a la organización hacia el éxito. Una definición más contemporánea, es el citado en Mora-Pisco et al. (2016) “De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, (...) es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización”. (p. 513). Una definición importante sobre gestión es aquella que hace Aguerro (1990) citado en Farroñay et al. (2016) Dentro de la gestión, todas las medidas que se toman contienen un contenido político, porque concretan una intencionalidad. En el ámbito educativo la intención es obtener determinados resultados pedagógicos que obedecen a un determinado lineamiento educativo que implementan las políticas nacionales. Es importante conocer las dimensiones y aspectos que conllevan a su mejor entendimiento de este proceso administrativo. Para Amador (2003) citado en Falconi et al. (2019) “La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa, además la dirección y control de cada actividad” (p. 5). El rol principal es la construcción de un modelo de trabajo orientado a la producción efectiva y duradera dentro de una cultura social y económica, este modelo debe estar en constante monitoreo para determinar si sus resultados están siendo efectivos, permitiendo al mismo tiempo ver si los actores se involucran en la consecución de los mismos. Así mismo una gestión moderna debe adoptar un conjunto de métodos, técnicas, principios, principalmente prácticas derivadas de la teoría científica, cuya puesta en práctica, permita planificar, organizar, direccionar y principalmente controlar los recursos, financieros, materiales, humanos, etc., de una organización, garantizando

el logro de los objetivos institucionales a través del esfuerzo mancomunado de todos sus integrantes.

Dimensiones de la gestión administrativa. La planificación, primera función administrativa, como manifiesta, Federico (2016) “consiste en determinar las bases que guíen la acción futura. El proceso de planeación consiste en la determinación de los objetivos, el estado de cosas futuro que se desea alcanzar y los lineamientos generales que deben realizarse para conseguirlo” (p. 40). Podemos manifestar como el primer paso, encargada de definir los objetivos en función de lineamientos establecidos, minimizando los riesgos, definiendo las estrategias, los mismos que nos permitirán alcanzar las metas propuestas con mayor probabilidad de éxito. Para Bueno et al. (2018). Establecer los objetivos y metas y definir las políticas y procedimientos, nos permite tener claro el panorama de adonde se quiere llegar. La organización, es la estructuración de acciones para lograr metas y objetivos con el aporte del material humano y los demás recursos. Una organización posee en su estructura, funciones, procesos y responsabilidades, permitiendo establecer acciones para el logro de objetivos concretos. El propósito de una organización, para Bueno (2018) “es lograr que todas las actividades y los recursos se coordinen y utilicen de tal forma que resulte sencillo y fácil su manejo para quienes trabajan en la empresa y para la atención y satisfacción de los clientes”. (p. 53). Organizar las actividades es muy importante, nos permite entre otras cosas reducir costos, duplicar actividades, incrementando la eficiencia en cada uno de los trabajadores. La Dirección, encamina lo que se planificó y organizó con antelación, por consiguiente, es la función administrativa que engloba labores para el logro de los objetivos. Para Falconi (2019) “Obedece al mando que se le da para alcanzar una meta, si está bien encaminada los trabajadores y ejecutivos de la misma alcanzan el objetivo planteado inicialmente” (p. 5). La dirección es el encargado de influenciar, motivar, dirigir a todo el personal para la ejecución óptima de las tareas y acciones planificadas. Como manifiesta Bueno (2018) “Esta fase es muy importante debido a que en ella se guía a los trabajadores para que ejecuten de manera eficiente las actividades requeridas para lograr los objetivos de la empresa” (p.55). El control. Esta etapa, implica la evaluación del cumplimiento de las actividades planificadas, para tomar decisiones y retroalimentar aquellas que tuvieron dificultades y corregir los errores que se asumieron en la ejecución. Para

Falconi et al. (2019). El principal objetivo de los procesos de control es identificar los problemas que no permitieron llegar a los objetivos planificados, proponiendo acciones correctivas para solucionarlos y orientarlos hacia los objetivos establecidos. El proceso de control está íntimamente relacionado con la planificación, ya que el control se orienta al cumplimiento de todos los procesos planificados reflexionando en aquellos que no se cumplieron, además implica una comparación entre lo esperado inicialmente y lo ejecutado.

Respecto a la variable motivación laboral. Uno de los aspectos importantes dentro de la administración es la motivación, contar con personal motivado y comprometido que tenga los valores y principios nos permitirán lograr nuestros propósitos y objetivos institucionales, tarea muy ardua que deben desarrollar las personas que dirigen las organizaciones. Sin embargo, algunas personas tienen un comportamiento diferente, principalmente en el ámbito laboral, en concordancia con los estudios realizados muchas están determinados por sus necesidades, expectativas, metas, etc. Como manifiesta Federico (2016) “El acto de motivar implica entonces influir sobre el comportamiento. El director buscará influir sobre el comportamiento de sus dirigidos, para lo cual deberá identificar cuáles son los incentivos, que puede utilizar para lograrlo.” (p.144). Finalmente, (Chiavenato, et ál. 2009). Manifiesta, que el concepto motivación está relacionado con el proceder y ejercicio de las personas, involucrando metas y objetivos.

La motivación laboral. Definir un concepto es dar una mirada a las teorías motivacionales, principalmente aquellas que orientan los entornos laborales. Sin embargo, como manifiesta Valderrama (2018) “La motivación laboral no ha seguido el ritmo de desarrollo conceptual de otros constructos ligados a la gestión como el liderazgo, la toma de decisiones, la negociación, los grupos y equipos y el diseño organizacional” (p. 60). Para (Ramirez et ál, 2008) “La motivación laboral es un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de estas a través de unas realizaciones externas concretas de índole laboral”. (p. 171). Finalmente, no todos los factores de la motivación afectan por igual y con la misma intensidad a las personas, dependerá de las motivaciones, intereses, percepciones que cada uno pueda tener de acuerdo al contexto.

Teorías de la motivación: entre las que destacan Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow. Este autor clasificó las necesidades en cinco niveles, dando origen a su conocida pirámide de necesidades, como manifiesta Silva (2016) “establece una jerarquía de necesidades que motivan a los individuos a sobresalir de las dificultades que se le presentan desde muy pequeños hasta convertirse plenamente en una persona autorrealizada” (p. 9). Para Agut y Carrero (2007) “Aquí nos interesa la última necesidad de la jerarquía, la de autorrealización o autoactualización, que se activa después de que se hayan satisfecho todas las anteriores, porque es la que realmente permite la auto expresión genuina del individuo” (p. 217). Entonces, las necesidades superiores son motivadoras siempre en cuando que las inferiores hayan sido satisfechas, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas dejan de servir como motivadores y pasa a un nivel de necesidades no satisfechas. Teoría de las expectativas, planteada por Víctor Vroom, teoría que basa su planteamiento en la decisión que toma una persona respecto del comportamiento que adoptará por aquellos que le generan mejores resultados según sus expectativas. Como manifiesta Marulanda, Montoya y Vélez (2014) “En este sentido se afirma que un empleado se siente motivado a desempeñar bien su labor en función de la recompensa que espera obtener (Valoración)” (p. 212). Esta teoría plantea tres relaciones fundamentales, ellas son: expectativa, instrumentalidad y utilidad o valencia. Para muchos estudiosos, esta teoría explica de manera racional y consistente la motivación humana. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland. Esta teoría señala la existencia de tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Para Araya-Castillo y Pedrejos-Gajardo (2013) “sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio” (p.48). Estas motivaciones se manifiestan de la siguiente manera. La motivación de logro está relacionada con el éxito según normas de excelencia o durante situaciones competitivas. La motivación de afiliación es el deseo de desarrollar y mantener con los demás estrechas relaciones interpersonales mutuamente satisfactorias. La motivación de poder es el deseo de influir o controlar a los demás y al entorno social. Estas necesidades son aprendidas a lo largo de nuestras vidas y son el resultado de la experiencia de cada individuo, como estas son aprendidas, el

comportamiento es recompensado, tiende a repetirse con mayor frecuencia. Como resultado de ese proceso de aprendizaje, las personas desarrollan pautas únicas de necesidades que afectan su comportamiento y desempeño. Teoría del refuerzo, planteada por Skinner, conocida también como condicionamiento operante o condicionamiento instrumental, esta teoría explica la conducta humana en relación a los estímulos que la rodean. De acuerdo con Agut y Carrero (2007) “La persona opera conductualmente en su entorno para conseguir refuerzos positivos, de la misma forma, realiza las acciones precisas para evitar castigos o consecuencias negativas” (p. 209), un estímulo desencadenará en una respuesta, si esta respuesta es condicionada con la utilización de reforzadores ya sean positivos o negativos, se podrá ejercer influencia en dicha conducta operante, la cual se inhibirá o potenciará.

Teoría de los dos factores de Herzberg. Es una de las teorías que permite comprender el proceso motivacional en entornos laborales, así mismo nos servirá para fundamentar la variable motivación laboral planteada dentro de nuestra investigación. En concordancia a lo manifestado por Agut y Carrero (2007) “los factores que conducen a la satisfacción del sujeto (motivadores) de carácter intrínseco, son distintos de los que conducen a la no insatisfacción (ergonómicos o de higiene), de carácter extrínseco; y son los primeros auténticamente motivadores para el sujeto” (p. 212). Para Ayala, Ristori y Otros (2018) “Factores higiénicos: son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Dichos factores son extrínsecos o ambientales (...) y Factores motivadores: Se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él” (p. 148). Los factores higiénicos o extrínsecos, son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Estos son usados generalmente para motivar a los trabajadores sin embargo tienen una capacidad limitada. Los factores motivacionales o intrínsecos, se refieren al perfil del puesto y sus actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son: Uso pleno de las habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad total por el trabajo, definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo, autoevaluación del desempeño, etc. (Chiavenato et al.2009).

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada, nuestro propósito es contribuir en la explicación de un problema de un contexto determinado, así mismo busca la aplicación del conocimiento para explicar necesidades concretas de la sociedad. Como manifiesta, Vargas (2009) La investigación aplicada, busca la utilización del conocimiento para explicar y satisfacer las necesidades de la sociedad.

El diseño de la investigación fue, no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, de acuerdo a (Hernández, 2014). En investigaciones no experimentales las variables independientes no se manipulan ni se influyen. Así mismo es de corte transversal, recogeremos la información en un solo momento, en este caso en el 2020.

El nivel de estudio es correlacional porque relaciona las variables, gestión administrativa y motivación laboral en instituciones educativas secundarias de zonas rurales del ámbito de la UGEL Calca. Como manifiesta Hernández et al. (2014) La finalidad de estos estudios es conocer el grado de relación entre dos variables en determinados contextos.

Enfoque del estudio, cuantitativo porque se planteó la relación de causa efecto entre las variables, utilizando las herramientas estadísticas para encontrar relaciones y cada una de sus extensiones. Como manifiesta Hernández, Fernández & Baptista (2014). “Los estudios cuantitativos plantean relaciones entre variables con la finalidad de arribar a preposiciones precisas y hacer recomendaciones específicas” (p. 15)

Se utilizó el método hipotético – deductivo, porque se parte de la observación de una realidad específica, el cual permitió plantear hipótesis, posteriormente como consecuencia de los resultados arribar a conclusiones.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable X: (Gestión administrativa)

Definición conceptual: “La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (Mendoza-Briones, 2017, p 952). Así mismo es corroborado por Falconi et al. (2019) “La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa, además la dirección y control de cada actividad” (p. 5). Para la investigación esta variable considera cuatro dimensiones, Planeación, Organización, Dirección y Control.

Variable Y: (Motivación laboral.)

Definición conceptual: “La motivación laboral, es el conjunto de fuerzas energéticas que inician las conductas laborales y determinan su forma, dirección, intensidad y duración” (Valderrama, 2018, p. 60). Así mismo manifiesta, Federico (2016) “El acto de motivar implica entonces influir sobre el comportamiento. El director buscará influir sobre el comportamiento de sus dirigidos, para lo cual deberá identificar cuáles son los incentivos, que puede utilizar para lograrlo.” (p.144). Para la presente investigación en esta variable consideramos dos dimensiones: Extrínseca e Intrínseca.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: gestión administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles/rangos
Planeación (Teoría de las Relaciones humanas)	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de gestión institucional. - Objetivo organizacional. - Implementación de metas y propósitos. - Asignación de presupuesto 	1, 2, 3, 4, 5		Deficiente: 20 – 46
Organización (Teoría de las Relaciones humanas)	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer funciones y responsabilidades. - Niveles de coordinación. - Asignación de responsabilidades. 	6, 7, 8, 9, 10	Escala de Likert	Regular: 47 - 73

Dirección. (Teoría de las Relaciones humanas)	- Liderazgo.		Bueno:
	- Motivación		
	- Niveles de jerarquía	11,12,13,14,15	74 - 100
	- Habilidades sociales		
	- Procesos de capacitación		
Control (Teoría de las Relaciones humanas)	- Evaluación		
	- Toma de decisiones		
	- Retroalimentación	16, 17, 18, 19,	
	- Reflexión	20	

Fuente: Elaboración propia en función a la revisión documentaria.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: motivación laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles/rangos
Extrínseca. (Teoría de los dos factores de Herzberg)	· Condiciones de trabajo			
	· Prestaciones sociales.			
	· Política organizacional.	1, 2, 3, 4, 5,		
	· Estilo de liderazgo.			
	· Clima laboral	6, 7, 8, 9, 10	Escala de Likert	Bajo: 20 – 46
	· Relaciones sociales			Medio: 47 – 73
	· Remuneración			Alto: 74 – 100
Intrínseca. (Teoría de los dos factores de Herzberg)	· Desempeño profesional			
	· Satisfacción con la actividad realizada.	11, 12, 13, 14,15		
	· Promoción laboral.			
	· Autoevaluación del desempeño.	16, 17, 18, 19, 20		

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

Para Monge (2011) “población en investigación no se refiere siempre a la definición de tipo demográfico: conjunto de personas ubicadas en un área geográfica determinada, claramente definida. Se pueden formar poblaciones estructurales de diferentes maneras” (p. 122). La población de estudio estará conformada por

docentes de instituciones educativas del nivel secundario del área rural del ámbito de la UGEL Calca, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 3

Número de docentes del nivel secundaria que laboran en las instituciones educativas de la UGEL Calca.

UGEL	Nivel	Total	Área urbana	Área rural
Calca	Secundaria	657	260	397

Fuente: MINEDU (Censo Escolar 2020)

Por consiguiente, la población para el estudio lo conforman 397 docentes del área rural del ámbito de la UGEL Calca.

Muestra.

La muestra la conformaron 195 docentes de instituciones educativas secundarias del área rural pertenecientes a la UGEL Calca, a quienes se aplicó el instrumento (cuestionario). Sub grupo de la población, la misma que es representativa, del cual se recolectaran datos para ser generalizados en la población. (Hernández, 2014).

Muestreo.

El muestreo es probabilístico. Para estimar el tamaño de la muestra, se realizó el muestreo aleatorio simple, a través de la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{q^2qN - 1q + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Población (397)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = % de la población con el atributo deseado (0.50)

q = % de la población que no tiene el atributo deseado (0.50)

e = Error (0.05)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 397 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(397 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 195$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: encuesta, instrumento: cuestionario, fue validado por juicio de expertos y determinado su confiabilidad aplicando el software estadístico SPSS 26.

Validez. Como manifiesta Monge (2011). Capacidad del instrumento para medir la realidad que se quiere conocer, arrojando datos o mediciones. Este proceso fue realizado por expertos en investigación y gestión educativa, el presente instrumento ha sido validado a través de las opiniones de los expertos, quienes en función al análisis realizado emitieron su opinión sobre la validez y aplicabilidad del instrumento construido para esta investigación.

Tabla 4

Juicio de expertos para validación de instrumentos: Gestión administrativa y motivación laboral.

N°	Grado académico del validador	Nombre y Apellidos	Opinión de aplicabilidad
1	Maestro en evaluación y acreditación de la calidad de la educación	José Manuel Palacios Sánchez	Aplicable
2	Maestra en docencia universitaria y gestión educativa	Yuri Carla Medina Uribe	Aplicable
3	Maestro en docencia universitaria y gestión educativa,	Segundo Agustín García Flores	Aplicable

Fuente: Elaboración propia. (Los expertos emitieron sus opiniones respecto a la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos, opinando que son aptos para su aplicación)

Confiabilidad. La confiabilidad mide el nivel de redundancia de las preguntas del cuestionario, aplicado con el software estadístico SPSS 26.

Un instrumento de medición es confiable cuando su grado de aplicación en forma repetida al mismo individuo produce resultados iguales. (Hernández et al., 2018, p. 228).

Confiabilidad de la variable independiente (Gestión administrativa)

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

En la tabla 5, se muestra los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach, respecto a la variable gestión administrativa, cuyo valor alcanzó 0.941, de un total de 20 elementos, cuyo resultado se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

Confiabilidad de la variable dependiente (motivación laboral)

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

En la tabla 6, se refleja los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach, respecto a la variable motivación laboral, cuyo valor alcanzó a 0.911, con un total de 20 elementos, cuyo resultado se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

3.5. Procedimiento.

En el proceso de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios, elaborados en función de las dos variables que intervinieron en el estudio. Los cuestionarios fueron respondidos por docentes de instituciones educativas rurales seleccionadas en forma virtual, por la coyuntura actual que se vive. Posterior a la recolección de información se elaboró la base de datos para determinar los rangos en función a las variables y sus respectivas dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva e inferencial, elaborando un registro de resultados sobre las dos variables que intervienen en el estudio. Se construirán tablas de distribución de frecuencias y se elaborarán gráficos. Para el procesamiento de datos se utilizará el software SPSS, versión 26.

3.7. Aspectos éticos.

Se tomó en consideración todos los aspectos éticos concernientes a la elaboración del presente trabajo de investigación, así mismo se reserva el nombre de los participantes y de las instituciones educativas, a fin de no condicionar las respuestas y/o represalias que pudiera originar la presente. Todos los participantes serán informados de los objetivos y fines que persigue el trabajo, aplicando las normas del respeto y la consideración, se solicitó la autorización de los directivos para el trabajo de recojo de información. Finalmente, no se cambió o influyó en los resultados obtenidos, apegándose a su fiabilidad.

IV. RESULTADOS.

4.1 Resultados descriptivos

Variable: Gestión administrativa (Agrupada)

Tabla 7

Frecuencia de la variable Gestión administrativa (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	,5
Regular	43	22,1
Bueno	151	77,4
Total	195	100,0

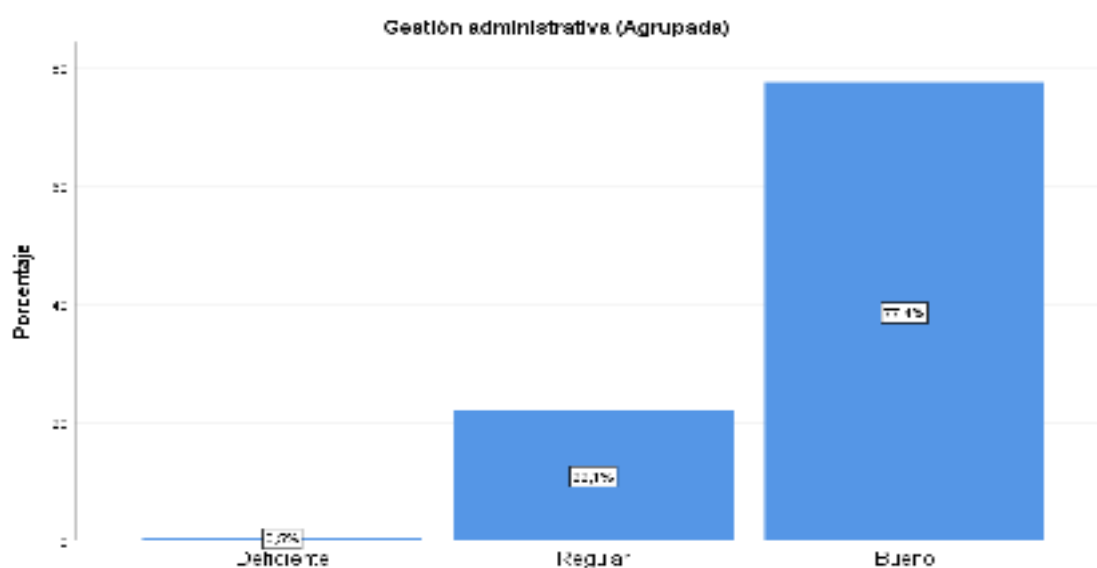


Figura 1 Resultados relativos de la variable, gestión administrativa.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 1, se observan los resultados respecto a la variable gestión administrativa para datos agrupados por niveles, donde el nivel “Bueno” alcanzó un 77.4%; el nivel “regular”, se ubicó en 22.1% y el nivel “deficiente”, logró sólo el 0.5%; lo que explica, un nivel bueno de gestión administrativa que es muy favorable para la institución.

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión planificación (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	2,6
Regular	36	18,5
Bueno	154	79,0
Total	195	100,0

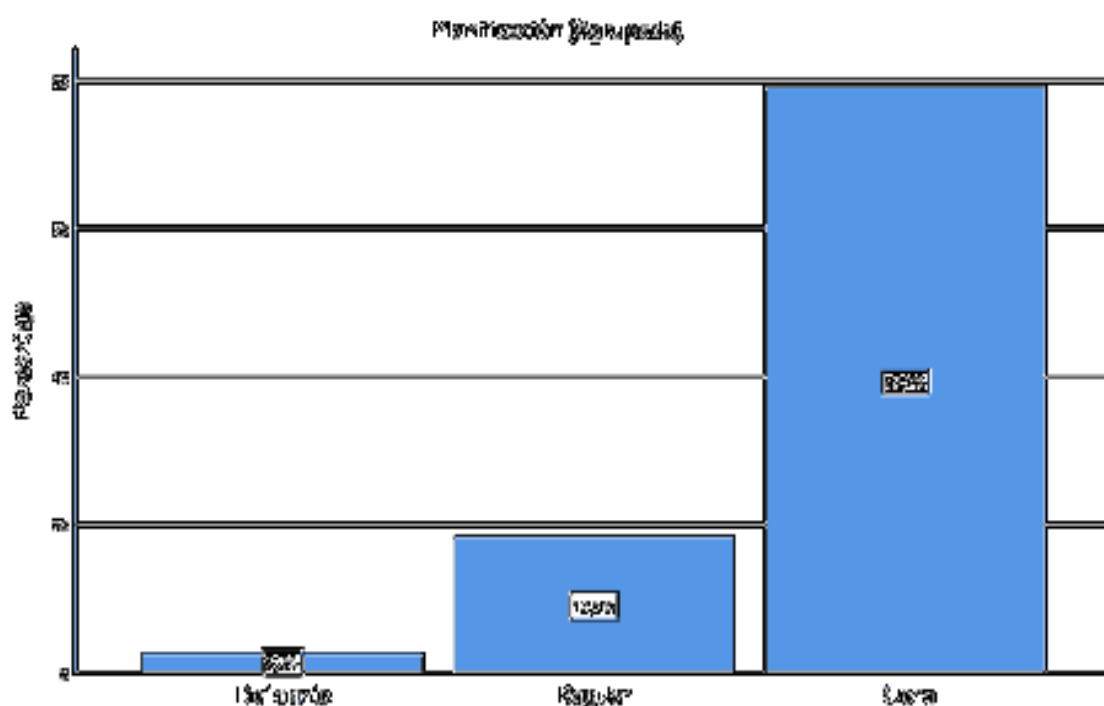


Figura 2 *Resultados relativos de la dimensión planificación.*

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 2, muestran resultados, respecto la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, para datos agrupados, donde el nivel “bueno” alcanzó el 79.0%; el nivel “regular” se ubicó en 18.5% y el nivel “deficiente” logró sólo 2.6%; lo que refleja el nivel bueno en la planificación de la gestión administrativa, resultando muy favorable para las instituciones.

Tabla 9

Frecuencia de la dimensión organización (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	1,5
Regular	38	19,5
Bueno	154	79,0
Total	195	100,0

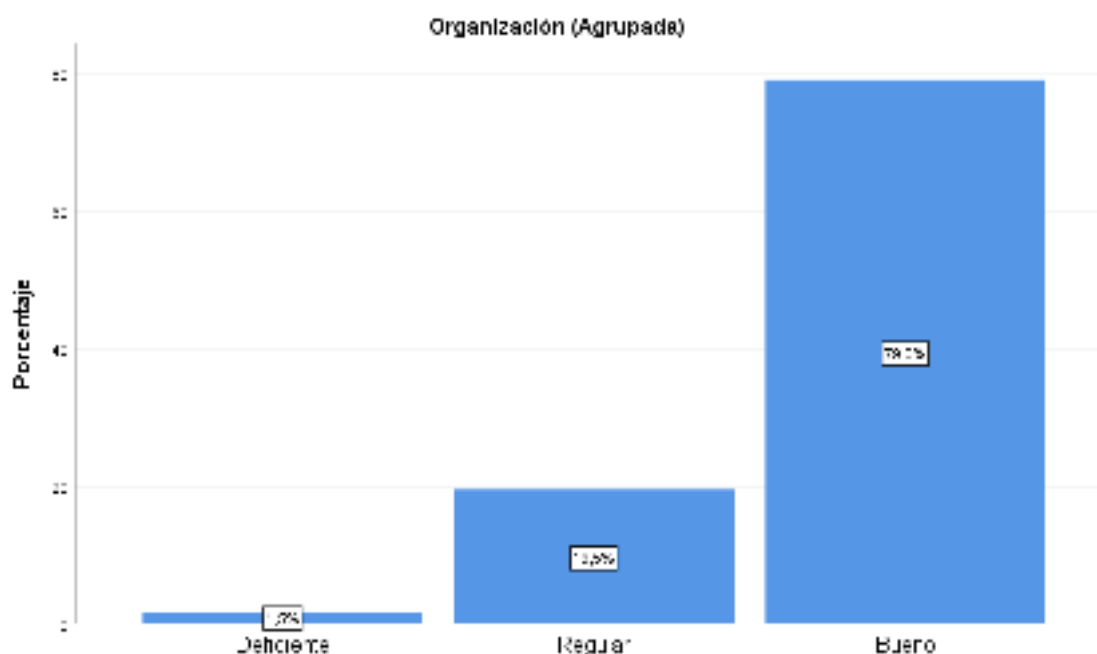


Figura 3 Resultados relativos de la dimensión organización.

Interpretación

La tabla 9 y figura 3, reflejan resultados, respecto a la dimensión organización de la variable gestión administrativa, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “bueno” alcanzó el 79.0%; el nivel “regular” se ubicó en 19.5% y el nivel “deficiente” logró sólo 1.5%; lo refleja el nivel bueno en la organización de la gestión administrativa, resultado muy favorable para las instituciones.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión dirección (Agrupado)

Frecuencia de la dimensión dirección (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	3,1
Regular	70	35,9
Bueno	119	61,0
Total	195	100,0

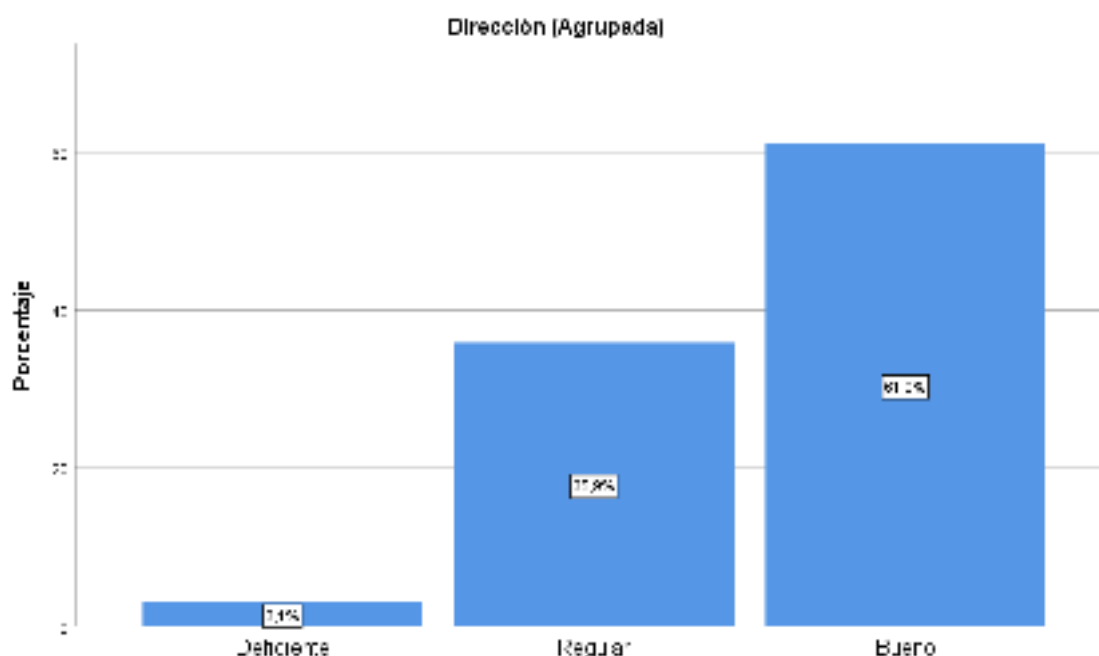


Figura 4 *Resultados relativos de la dimensión dirección.*

Interpretación

La tabla 10 y figura 4, reflejan resultados respecto la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “bueno” alcanzó el 61.0%; el nivel “regular” se ubicó en 35.9% y el nivel “deficiente” logró sólo 3.1%; Por lo tanto, en general se aprecia un nivel regular respecto la dirección en la gestión administrativa.

Tabla 11

Frecuencia de la dimensión control (agrupado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	1,0
Regular	41	21,0
Bueno	152	77,9
Total	195	100,0

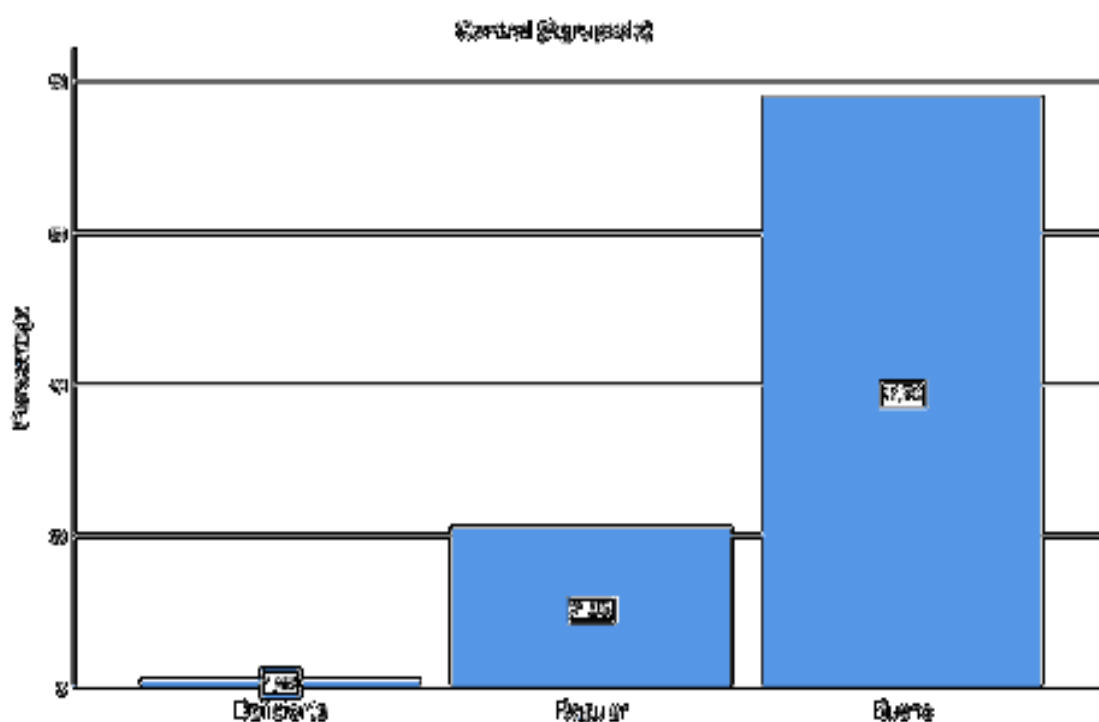


Figura 5 Resultados relativos de la dimensión control.

Interpretación

La tabla 11 y la figura 5, muestran resultados, respecto a la dimensión control de la variable gestión administrativa, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “bueno” alcanzó el 77.9%; el nivel “regular” se ubicó en 21.0% y el nivel “deficiente” logró sólo 1.0%; se aprecia un nivel bueno respecto al control en la gestión administrativa que es muy favorable para la institución.

Variable: Motivación laboral

Tabla 12

Frecuencia de la variable motivación laboral (agrupado)

Motivación laboral (Agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,5
Medio	57	29,2
Alto	137	70,3
Total	195	100,0

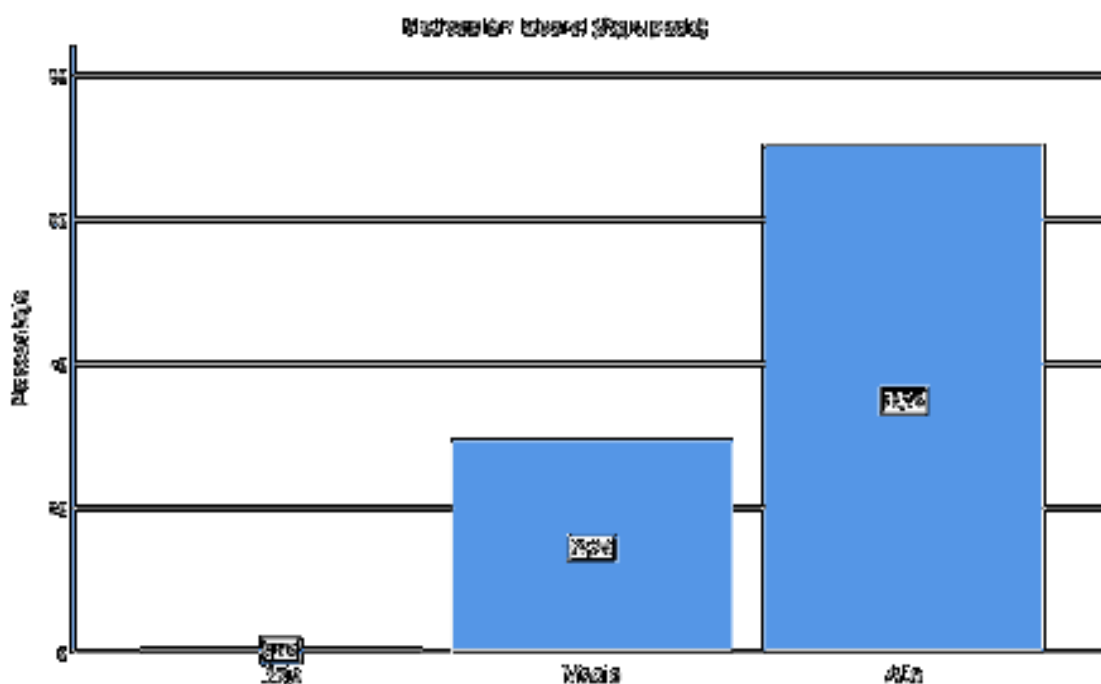


Figura 6 Resultados relativos de la variable motivación laboral

Interpretación

La tabla 12 y la figura 6, muestran resultados, respecto a la variable motivación laboral, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “alto” alcanzó un 70.3%; el nivel “medio”, se ubicó en 29.2% y el nivel “bajo”, logro sólo el 0.5%; lo que explica, que existe un alto nivel de motivación laboral que es muy favorable para la institución.

Tabla 13

Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca (agrupado)

Motivación extrínseca (Agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2,1
Medio	92	47,2
Alto	99	50,8
Total	195	100,0

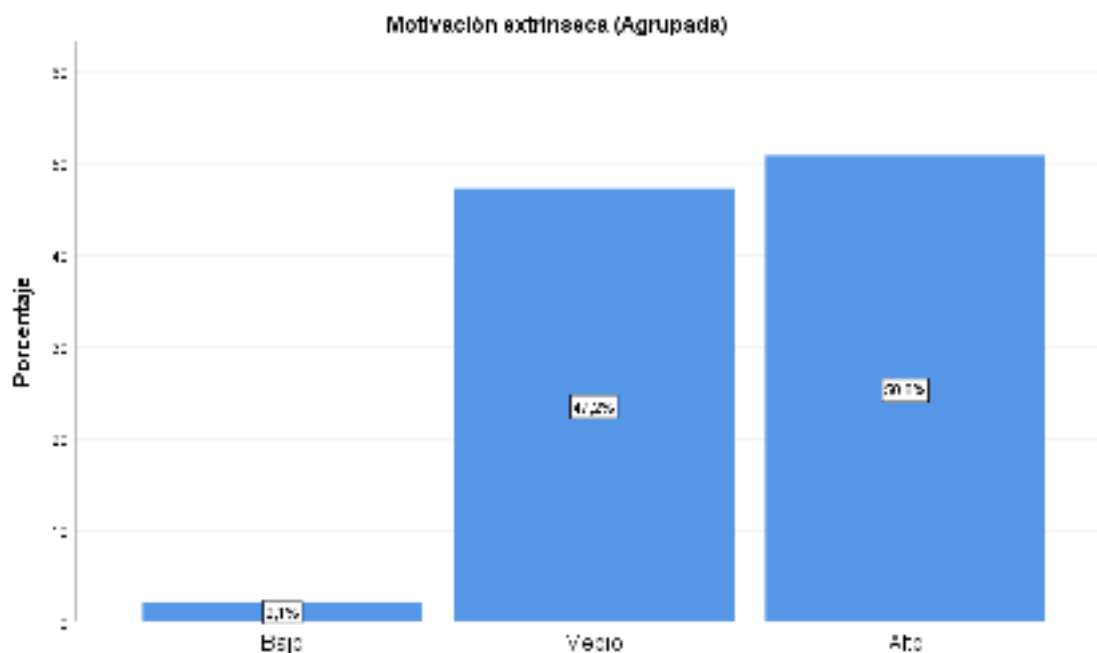


Figura 7 *Resultados relativos de la dimensión motivación extrínseca.*

Interpretación

La tabla 13 y la figura 7 muestran resultados, respecto la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación laboral, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “alto” alcanzó el 50.8%; el nivel “medio” se ubicó en 47.2% y el nivel “bajo” logró apenas 2.1%; lo que explica, que existe un alto nivel de motivación extrínseca en el docente que es muy favorable para la institución.

Tabla 14

Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca (agrupado)

Motivación intrínseca (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,5
Medio	48	24,6
Alto	146	74,9
Total	195	100,0

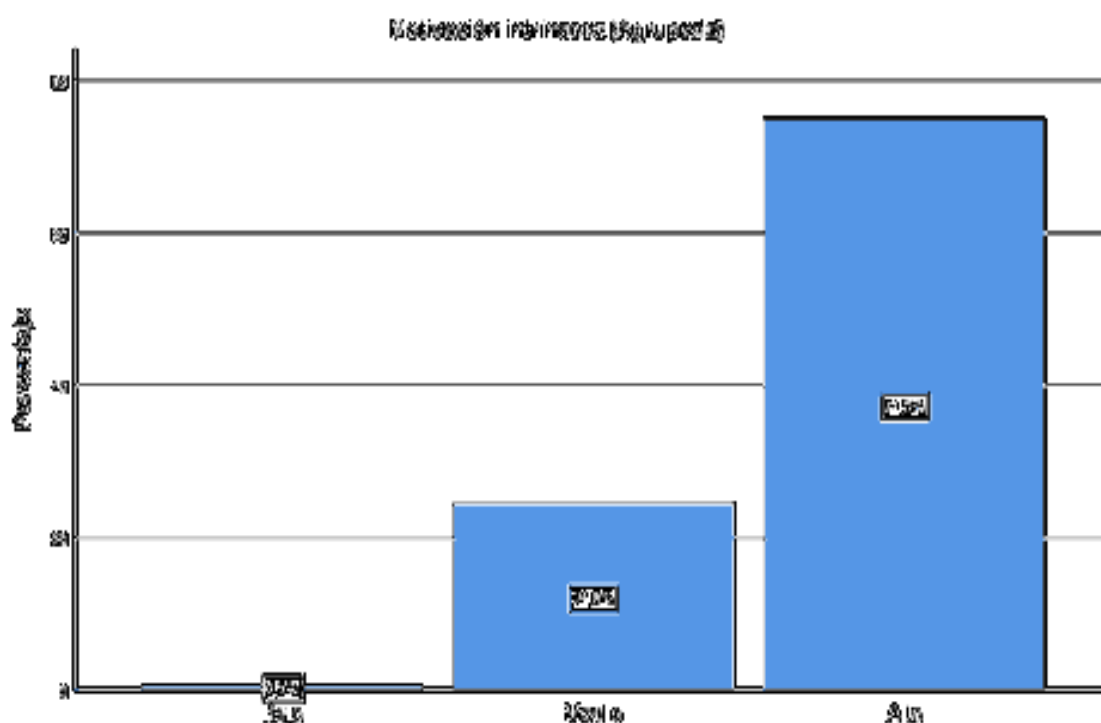


Figura 8 *Resultados relativos de la dimensión motivación intrínseca.*

Interpretación

La tabla 14 y la figura 8 muestran resultados, respecto la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación laboral, para datos agrupados por niveles, donde el nivel “alto” alcanzó el 74.9%; el nivel “medio” se ubicó en 24.6% y el nivel “bajo” logró apenas 0.5%; lo que explica, que se aprecia un alto nivel de motivación intrínseca en el docente que es muy favorable para la institución.

4.2 Resultados inferenciales

Pruebas de normalidad

La prueba de normalidad se realizó a través del método cuantitativo, Kolmogorov – Smirnov; si el p valor es mayor o igual que 0.05 existe normalidad, si es menor, los datos siguen una distribución no normal o no paramétrico; además, por convención, se utiliza Kolmogorov – Smirnov, para una muestra superior a 50. La prueba Kolmogorov Smirnov, como manifiesta (Romero-Saldaña, 2016) “es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50” (p, 36)

Tabla 15

Pruebas de normalidad de las dimensiones de la variable independiente y dependiente.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Planificación	,145	195	,000
Organización	,152	195	,000
Dirección	,073	195	,013
Control	,136	195	,000
Motivación extrínseca	,047	195	,200*
Motivación intrínseca	,086	195	,001

En la tabla 15, se aprecia resultados, donde el nivel de significancia de las dimensiones planificación, organización, dirección y control correspondiente a la variable independiente gestión administrativa, muestran valores por debajo de 0.05, por tanto, para el contraste de la hipótesis se debe utilizar la correlación Rho de Spearman; asimismo, la dimensión motivación intrínseca, presenta un nivel de significancia por debajo de 0.05; sin embargo, la dimensión motivación extrínseca perteneciente a la variable dependiente motivación laboral, muestra un nivel de significancia por encima de 0.05, por tanto, para la contrastación de la hipótesis debe usarse el estadígrafo de correlación de Pearson; en consecuencia, si los datos

de una variable sigue una distribución no normal, y la otra variable sigue una distribución normal; para el contraste de la hipótesis se considera a ambas variables como una distribución no normal, es decir, las variables deben ser tratadas inferencialmente con estadígrafos de correlación no paramétricos, este caso se utilizó la correlación Rho de Spearman. (Mondragon, 2014), manifiesta, “El análisis de Correlación de Spearman es una técnica no paramétrica, que se aplica a aquellos estudios en los que no se cumple con los supuestos de normalidad en los datos” (p. 104)

Prueba de contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de las instituciones rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca – Cusco, 2020.

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de las instituciones rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca – Cusco, 2020.

Tabla 16

Correlaciones de Rho de Spearman gestión administrativa y motivación laboral.

Correlaciones

			Gestión administrativa	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).*

En la tabla 16, se muestra el grado de correlación de las variables gestión administrativa y motivación laboral, con un valor “p” < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.797, es decir, a mayor gestión administrativa mayor será motivación laboral. Por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de docentes del nivel secundario del área rural.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la planificación de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Ha: Existe relación entre la planificación de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Tabla 17

Correlaciones de Rho de Spearman planificación y motivación laboral

Correlaciones

			Planificación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

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

En la tabla 17, se muestra el grado de correlación de la dimensión planificación y la variable motivación laboral, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva moderada, de 0.710. Por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación de la organización de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Ha: Existe relación entre la organización de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Tabla 18

Correlaciones Rho de Spearman organización y motivación laboral.

Correlaciones

			Organización	Motivación laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

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

La tabla 18, muestra el grado de correlación de la dimensión organización y la variable motivación laboral, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva moderada, con 0.707. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna, y rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes.

Ha: Existe relación entre la dirección de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Tabla 19

Correlaciones de Rho de Spearman dirección y motivación laboral.

Correlaciones

		Dirección	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
Motivación laboral	Dirección	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

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

En la tabla 19, se muestra el grado de correlación de la dimensión dirección y la variable motivación laboral, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva moderada, de 0.701. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna, y rechazamos la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el control que ejerce la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Ha: Existe relación entre el control que ejerce la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes.

Tabla 20*Correlaciones de Rho de Spearman de control y motivación laboral.***Correlaciones**

			Control	Motivación laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

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

En la tabla 20, se muestra el grado de correlación de la dimensión control y la variable motivación laboral, con un valor “p” < 0.05, ambos casos tienen una correlación positiva moderada, con 0.627. Por tanto, como el nivel de significancia es menor que 0.05, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN.

En concordancia a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis, observamos que nivel de significancia de las variables gestión administrativa y motivación laboral nos da un valor de “p” <0.05 , así mismo tienen una correlación positiva alta de 0.797, el cual nos permite aceptar la hipótesis propuesta. Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de instituciones educativas secundarias rurales. Estos resultados son corroborados por Bernal (2017) concluyendo su estudio determinando que la gestión administrativa de los directores influye significativamente en la obtención de los recursos financieros en las instituciones educativas donde se realizó el estudio. El estudio realizado por Benites y Castillo (2018), llegaron a la conclusión en función a los resultados estadísticos, teniendo una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal docente de la I.E.P Fray Martín de Porres de la Rinconada Trujillo. Estos resultados nos demuestran la importancia de la gestión administrativa en el desarrollo de diferentes aspectos institucionales. Sin embargo, en el estudio descriptivo realizado por Pacheco (2018), los resultados del estudio. Indican que no hay un enfoque administrativo predominante en las instituciones educativas de la zona rural de Santa Marta, Colombia y que es moderada la presencia en el uso de técnicas de investigación operacional en la gestión administrativa de los colegios, así mismo los directores no utilizan soportes operacionales para decidir y no usan referentes teóricos, aunque existen condiciones para adelantar estudios de investigación operacional en cada institución. En el estudio se analiza las diferentes dimensiones de la gestión administrativa, principalmente usos de investigación de operaciones en educación y toma de decisiones, sin desmerecer la importancia de la gestión administrativa para el desarrollo institucional.

Respecto a los resultados inferenciales sobre la dimensión Planificación y su correlación con la variable motivación laboral se obtuvieron los siguientes resultados. Que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la planificación de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes, aspecto importante para el desarrollo institucional. En este sentido, Federico (2016), manifiesta que es

importante la planificación para determinar las bases que guíen la acción futura de las organizaciones y el logro de los propósitos institucionales. En el estudio realizado por Olórtegui (2020), concluyo que presenta correlación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral en profesores en el ámbito de estudio, de tal manera que ratifica la hipótesis propuesta, evidenciando la importancia de la planeación en la satisfacción laboral de los docentes aspecto que corrobora los resultados obtenidos en nuestra investigación. Otro estudio que resalta la importancia de la planificación es de Bernal (2017), llegando a concluir su trabajo afirmando que existe relación positiva entre la planificación y la obtención de recursos financieros, aceptando la hipótesis propuesta, evidenciando que es muy importante la planificación en el desarrollo institucional. El estudio de Benites y Castillo (2018) concluye aceptando la hipótesis propuesta al obtener los resultados de la prueba de estadística, una relación significativa de entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la institución de estudio, concluyendo con la importancia de la planificación para el desempeño laboral de los docentes.

Los resultados del grado de correlación de la dimensión organización y la variable motivación laboral, evidencian que tienen una correlación positiva moderada. Así mismo, el nivel de significancia es menor que 0,05 lo que nos permite aceptar la hipótesis alternativa, concluyendo que existe relación entre la organización con la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de zonas rurales en el contexto de estudio. Este aspecto es importante corroborar con lo que manifiesta Bueno (2018), sobre la organización dentro de las instituciones, es el proceso por el cual las actividades se coordinan y los recursos se utilizan con eficacia y eficiencia lo que nos permite alcanzar los objetivos. Los resultados obtenidos son corroborados por otros estudios que se realizaron. Para Benites y Castillo (2018), en el análisis de su estudio llega a la conclusión que existe una relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral, aceptando la hipótesis propuesta, concluye resaltando la importancia de la organización en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa donde se realizó el estudio, aspecto que refuerza los resultados obtenidos en nuestro estudio. Otro estudio que resalta la importancia de la organización es de, Olórtegui (2020), los resultados obtenidos en su estudio sobre la dimensión

organización y satisfacción laboral se evidencia una correlación de nivel alto entre ambas variables. Resaltando la importancia de la dimensión organización de la variable gestión administrativa en la satisfacción laboral de los profesores, reforzando de esta manera los resultados de nuestro estudio.

Los resultados del grado de correlación de la dimensión dirección y la variable motivación laboral nos muestra que tiene una correlación positiva moderada, por lo tanto, como el nivel de significancia es menor que 0,05, aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión dirección y la motivación laboral de los docentes de instituciones educativas secundarias rurales del ámbito de estudio. Resaltado la importancia de la dimensión dirección podemos manifestar que encamina lo que se planifico y organizo con antelación. Para Falconi (2016), es el mando que se da para alcanzar una meta u objetivo planteado inicialmente. Para Bernal (2017), en su trabajo de investigación concluye, que la dirección influye significativamente en la obtención de los recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la Región Pasco. Así mismo Olórtegui (2020), en su estudio concluye que existe una relación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral en profesores de dos organismos educativos donde se realizó el estudio. Ambos estudios resaltan la importancia de la dirección en los diferentes aspectos estudiados.

Finalmente, evidenciamos los resultados del grado de correlación entre la dimensión control y la variable motivación laboral, obteniéndose una correlación positiva moderada. Por lo tanto, como el nivel de significancia es menor que 0,05, concluimos, que existe relación entre el control que ejerce la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes del nivel secundario de zonas rurales donde se realizó el estudio, lo que nos permite ratificar la hipótesis propuesta. Para Falconi (2016), El principal objetivo de los procesos de control es identificar los problemas que no permitieron llegar a los objetivos planificados, proponiendo acciones correctivas mediante la retroalimentación para solucionarlos y orientarlos hacia los objetivos establecidos. Olórtegui (2020), en su estudio sobre la relación del control en la satisfacción laboral en docentes en el contexto donde se realizó el estudio llega a la conclusión de que existe relación significativa entre ambas variables. Estos estudios nos dan luces para manifestar la importancia del control

en las actividades que se realizan dentro de las instituciones educativas. Sin embargo en el estudio de, Benites y Castillo (2018), en el análisis de correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de una institución educativa pública del nivel secundario en la Rinconada, Trujillo 2017, se evidencian los siguientes resultados de la prueba estadística, se aprecia que no existe relación entre la dimensión control de resultados de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio. Concluyendo que no existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral docente en la institución donde se realizó la investigación, aspecto que evidencia un estudio más profundo sobre esta situación observada en el mencionado trabajo.

VI. CONCLUSIONES.

Se llega a destacar las siguientes conclusiones:

1. En referencia a las variables gestión administrativa y motivación laboral, el grado de correlación es positiva alta, por la cual se reafirma la hipótesis propuesta, que existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de las instituciones rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca – Cusco, 2020.
2. En relación a la dimensión planificación y la variable motivación laboral de los docentes, el grado de correlación es positiva moderada, por lo que se reafirma la hipótesis propuesta, que la planificación de la gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral de los docentes.
3. Asimismo, respecto a la dimensión organización y la variable motivación laboral de docentes, el grado de correlación es positiva moderada, este resultado nos permite reafirmar la hipótesis propuesta, que la organización de la gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral de los docentes.
4. En referencia a la dimensión dirección y la variable motivación laboral de docentes, el grado de correlación es positiva moderada, resultado que nos permite reafirmar la hipótesis propuesta, que la dirección de la gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral de docentes.
5. Por último, en referencia a la dimensión control y la variable motivación laboral de docentes, el grado de correlación es positiva moderada, resultado que nos permite reafirmar la hipótesis propuesta, que el control de la gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral de docentes.

VII. RECOMENDACIONES.

- 1- Se recomienda a los directivos de instituciones educativas secundarios de zonas rurales del ámbito de la UGEL Calca, profundizar el estudio sobre las variables de estudio, por cuanto se encontró una relación positiva alta, demostrando que a medida que el nivel de gestión administrativa aumenta la motivación laboral será más alta en beneficio del desarrollo institucional y principalmente de los aprendizajes de los estudiantes.
- 2- A los directivos y docentes del nivel secundario y del área rural, promover los procesos de planeación institucional científica, determinando los objetivos que guiarán la acción futura, involucrando dentro de estos procesos a los docentes para comprometerlos con los objetivos institucionales, a razón de los resultados del estudio, que existe relación entre la planificación y la motivación de los docentes.
- 3- Los directivos del nivel secundario, del área rural, responsables de la organización de actividades y la utilización de los recursos deben promover acciones de mejora que involucren a todo el personal docente para la atención y satisfacción de los estudiantes y el logro de los objetivos institucionales, queda demostrado que en la medida que aumenta el nivel de la organización, la motivación laboral de los docentes aumenta, esta situación permitirá el éxito institucional.
- 4- A los especialistas de la UGEL Calca, se debe promover espacios de fortalecimiento de capacidades de directivos y docentes capacitar sobre liderazgo directivo y docente, los mismos que puedan permitir el desarrollo actividades directivas aplicando estrategias innovadoras que permitan una dirección democrática que involucre y motive a su personal docente.
- 5- La gestión administrativa debe promover acciones relacionadas al control institucional de tal manera que pueda autorregular las acciones y actividades que se promuevan dentro de la institución educativa, promoviendo la construcción del reglamento interno acorde a los dispositivos legales vigentes y a los acuerdos consensuados entre el personal docentes y los directivos, promoviendo la integración, en el marco del trabajo colegiado y cooperativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

- Acosta, Y. (2018). Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. *Revista vinculando*. Obtenido de <http://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html>
- Agut, S. C. (2007). Contribuciones al Estudio de la Motivación Laboral: Enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2, 2007), 203-225. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597003>
- Alvarado, S. S. (2016). Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las Escuelas Básicas del Municipio de Miranda. *12(35)*, 56-79. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005>
- Araya-Castillo, L. y.-G. (2013). Análisis de las teorías de la motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Ayala, A. R. (2018). *Tradición e Innovación Organizacional en América Latina*. Mexico: Grupo Editorial Hess, S.A.DEC.V.
- Banco Mundial 2018. (2018). *Informe sobre el desarrollo mundial 2018 "aprender para hacer realidad la promesa de la educación"*. Cuadernillo del "Panorama general", Banco Mundial, Washington DC. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/>
- Benites, L. y. (2018). Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente en una I.E.P. del nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. [Tesis de maestría, Universidad César vallejo] [Repositorio.ucv.edu.pe>bitstream>handle>benites_ul](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/benites_ul).
- Bermudez Tacunga, R. (2017). La Motivación dentro de la Gestión Administrativa de las pequeñas Empresas. *QUIPUKAMAYOC*, 25(47), 37-44. doi:doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801
- Bernal, C. S. (2017). Gestión administrativa de los directores y su influencia en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la Región Pasco. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1527>. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1527>
- Bueno, R. R. (2018). *Elementos básicos de la administración* (1ra. ed.). Mexico.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editores. Obtenido de <http://latinoamerica.cengage.com>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E.-ADU Deportivo SAC - Chiclayo. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] Repositorio. uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Falconi P., J. L. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. doi:<http://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Farfán-Tigre, A. M.-D.-G. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 179-190. doi:<https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Farroñay Díaz, P. (2016). Gestión administrativa y comocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas INNOVA SCHOLS de San Juan de Lurigancho y Ate. *Hamut'ay*, 3(1), 31.45. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v3i1.998>
- Federico, M. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2 edición ed.). (U. N. Jauretche, Ed.) editorial@unaj.edu.ar.
- Galarza, M. M. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(60), 1-20. Obtenido de <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Gutiérrez, G. C. (Abril de 2017). Recidencia escolar: Liderazgo Directivo en contextos vulnerables. *TLATEMOANI Revista Académica de Investigación*(24), 55-70. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.htm>
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamán, A. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión] Repositorio: upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPU/875/Tesis%20de%20Albuquerque%20Giraldo%20Huaman%20Tocas.pdf?sequence=i&isAllowed=y.
- Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio: ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y Gestión*(40). doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica.*

- Marulanda, F. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*(36), 206-238. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>
- Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Mondragon, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. (U. s. humanas, Ed.) Neiva.
- Mora-Pisco, L. D.-V.-L. (2016). Consideraciones actuales sobre la gestión empresarial. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 511-520. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Núñez, N. D. (2017). Perfil por Competencias Gerenciales en Directivos de Instituciones Educativas. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, *Estud. pedagóg. vol.43*(2 ,Valdivia 2017). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Olortegui, J. F. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la provincia de Huaral, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/41754?locale-attribute=es>.
- Pacheco, R. R. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de nivel Básica y Media en las zonas rurales de Colombia. *Información Tecnológica*, Vol. 29(5)(5), 259-266. doi:doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259
- Petrella, C. (2007). Análisis de la teoría burocrática. *Revista electrónica de la facultad de ciencias empresariales Universidad Católica del Uruguay*. Obtenido de <http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/analisis-teorias-burocraticas>
- Ramírez, R. A. (marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tuberías de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185. Obtenido de www.daenajournal.org.
- Ramos L., G. y. (mayo de 2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII(34), 309-314. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del trabajo*, 6(3). Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043
- SICRECE MINEDU. (2019). *¿Que aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Obtenido de <http://sicrece.minedu.gob.pe>

- Silva, T. (2016). Estrategias motivacionales que permitan mejorar la adaptación de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. (U. A. UTMACH, Ed.) Machala. Obtenido de <https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/>
- Tarapuez, E. y. (2007). Algunos aportes de los neoclasicos a la teoría del emprendedor. *Cuadernos de administración*, 20(34), 39-63. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503403>
- Vaca Rivas, M. J. (2017). Motivación Laboral en los servicios públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024, 2(7), 101-108. doi:DOI:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: Hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del psicólogo*, 39, 60-70. doi:<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Vargas, X. (2011). *¿Como hacer investigación cualitativa?* (9 ed.). (C. L. Paulina Navarro 526, Ed.) Mexico: ETXETA, SC.
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Villareal, D. (2019). Gestión Directiva y motivación laboral en la Unidad Escolar "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018. [Tesis de maestria; UniversidadCesarVallejo]http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colega, el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación sobre la gestión administrativa y la motivación laboral en instituciones educativas rurales, razón por la cual se le pide que responda de manera veraz. El cuestionario es anónimo y los resultados serán manejados solo para la investigación.

Instrucciones: Como opciones de respuesta se le presenta cinco alternativas, marque con una “X” la escala que considere acorde a su respuesta. La escala tiene las siguientes equivalencias.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	PLANIFICACIÓN					
1	¿Usted participa en la formulación de los instrumentos de gestión institucional? (PEI, PAT, R.I.)					
2	¿Se tomó en cuenta el diagnóstico institucional para la planificación de actividades institucionales?					
3	¿Los objetivos institucionales son realistas y factibles de realizar?					
4	¿Los propósitos planteados responden a las necesidades de la institución educativa?					
5	¿Se asignan los presupuestos a las actividades planificadas?					
	ORGANIZACIÓN					
6	¿El organigrama funcional de la institución es clara y precisa?					
7	¿El nivel de coordinación directivo-docente es fluida y horizontal?					
8	¿Cada integrante de la institución tiene responsabilidades definidas dentro del organigrama institucional?					
9	¿Las responsabilidades se asignan en forma colegiada y en consenso?					
10	¿La delegación de funciones se realiza respetando la estructura jerárquica y organizacional?					
	DIRECCIÓN					
11	¿El directivo demuestra interés por las acciones que realiza el personal docente?					
12	¿El directivo te da oportunidad de expresarte y dar tus opiniones?					
13	¿El directivo motiva permanentemente a sus docentes promoviendo el cumplimiento de metas y objetivos?					
14	¿El directivo es asertivo, empático, su comunicación es efectiva y pertinente?					
15	¿El directivo promueve procesos de capacitación permanente en función a las debilidades detectadas?					
	CONTROL					
16	¿Se evalúa trimestralmente el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales?					
17	¿El cronograma establecido en el plan de acompañamiento y monitoreo se cumple puntualmente?					
18	¿Se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de monitoreo y acompañamiento tomándose decisiones al respecto?					
19	¿Se organizan talleres de retroalimentación considerando las debilidades identificadas?					
20	¿Se implementan procesos de reflexión sobre resultados donde se asumen compromisos?					

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

Estimado (a) colega, el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación sobre la gestión administrativa y la motivación laboral en instituciones educativas rurales, razón por la cual se le pide que responda de manera veraz. El cuestionario es anónimo y los resultados serán manejados solo para la investigación.

Instrucciones: Como opciones de respuesta se le presenta cinco alternativas, marque con una "X" la escala que considere acorde a su respuesta. La escala tiene las siguientes equivalencias.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	MOTIVACION EXTRINSECA	5	4	3	2	1
1	¿Considera que las condiciones de la infraestructura, el equipamiento y mobiliarios son pertinentes para su trabajo?					
2	¿Considera que el ambiente laboral es de cordialidad y respeto, favoreciendo su desempeño profesional?					
3	¿Recibe estímulos y reconocimiento por el cumplimiento de metas y objetivos?					
4	¿Considera que el trabajo que realiza es reconocido por los colegas de su institución?					
5	¿Participa activamente en la construcción de los instrumentos de gestión institucional?					
6	¿Considera que el trabajo en equipo promueve el logro de las metas y propósitos institucionales?					
7	¿Considera que los conflictos que se generan en la institución son solucionados con equidad y justicia?					
8	¿Considera que los canales de comunicación que utiliza el directivo son eficaces, pertinentes y asertivos?					
9	¿Considera que la remuneración que percibe se ajusta a la labor que realiza?					
10	¿Considera que la remuneración que percibe satisface sus necesidades?					
	MOTIVACIÓN INTRINSECA					
11	¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades?					
12	¿Considera que su trabajo es muy importante para la institución?					
13	¿Considera importante su aporte en el logro de los objetivos institucionales?					
14	¿Considera usted que las funciones que le asignan lo asumen con mucha responsabilidad?					
15	¿Siente satisfacción por la labor realizada?					
16	¿Considera que le resulta fácil tomar iniciativa asumiendo nuevos retos?					
17	¿Considera que su relación con sus compañeros de trabajo es cordial y armoniosa?					
18	¿Considera que en su institución educativa se generan ideas creativas e innovadoras?					
19	¿Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo?					
20	¿Considera usted, que en la institución le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones?					



INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORAZÓN
DE JESÚS DE TIRACANCHI CAP. CALCA/UNIONCALCA
CÓDIGO NACIONAL 1321421 - CÓDIGO LOCAL NACIONAL 243307



=====

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
"CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"

AUTORIZACIÓN

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
CORAZON DE JESUS, DE LA COMUNIDAD DE TIRACANCHA, DISTRITO
DE SAN SALVADOR, PROVINCIA DE CALCA, REGIÓN CUSCO.**

AUTORIZA.

Al Br. JUAN CARLOS MORA MEZA, identificado con DNI N.º 23995291, para que aplique sus instrumentos de investigación validados (un cuestionario de 40 ítems) de su proyecto de investigación, para la elaboración de su tesis "Gestión administrativa y resultados educativos de centros de secundaria en el distrito de TIRACANCHA, Calca - Cusco, 2020".

Se le otorga la presente autorización a fin de que no se obligue por los posibles inconvenientes.

Cusco, 5 de noviembre del 2020.


Lc. Angel Orpanta Soto
DIRECTOR



INSTITUCION EDUCATIVA N° 50161 DE HUAMA

CODIGO MODULAR PRIMARIA N° 2024611

CODIGO MODULAR SECUNDARIA N° 1328173

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA 50161 DE LA COMUNIDAD DE HUAMA, DISTRITO DE LAMAY, PROVINCIA DE CALCA, REGIÓN CUSCO.

AUTORIZA.

Al Sr. JUAN CARLOS MORA MEZA, identificado con DNI N° 23995291, para que aplique sus instrumentos de investigación validados (un cuestionario de 40 ítems) de su proyecto de investigación, para la elaboración de su tesis "Gestión administrativa y satisfacción laboral en empresas de manufactura artesanal de la zona de la URB. Q'acha - Cusco, 2020".

En la fecha de presente autorizada a fin de que en lo sucesivo sea recibida con cooperación.

Huama, 05 de noviembre del 2020.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN COMUNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL CALCA
I.E. S. JEC "CESAR VALLEJO" DE LARE II - CALCA



AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CESAR VALLEJO
DEL DISTRITO DE LARES, PROVINCIA DE CALCA, REGIÓN CUSCO.

AUTORIZA

A Br JUAN CARLOS MORA MEZA, identificado con DNI N° 23995291, para que aplique sus instrumentos de investigación validados (un cuestionario de 40 ítems) de su proyecto de investigación, para la elaboración de su tesis "Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas rurales del ámbito de la UGEL Calca - Cusco, 2020".

Se le expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Cusco, 5 de noviembre del 2020.



AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA 50743 DE LA COMUNIDAD DE SIHUA, DISTRITO DE COYA, PROVINCIA DE CALCA, REGION CUSCO.

AUTORIZA:

Al Br. JUAN CARLOS MORA MEZA, identificado con DNI N° 23995291, para que aplique sus instrumentos de investigación validados (un cuestionario de 40 ítems) de su proyecto de investigación, para la elaboración de su tesis "Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas rurales del ámbito de la UGEL Calca - Cusco, 2020".

De la copia la presento autorizada a fin de que en la citada I.E. se realice como se especifica.

Cusco, 5 de noviembre del 2020.

 
Mg. Einar Soto Marcón
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO
U G E L- CALCA
I. E. "JUAN VELASCO ALVARADO"- HUARAN
CODIGO MODULAR: 0932202
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"



AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
JUAN VELASCO ALVARADO DE LA COMUNIDAD DE HUARAN,
DISTRITO Y PROVINCIA DE CALCA, REGIÓN CUSCO.

CONTEXTO

Al Br. JUAN CARLOS MORA MEZA, identificado con DNI N° 23995291, para que aplique sus instrumentos de investigación validados (un cuestionario de 40 ítems) de su proyecto de investigación, para la elaboración de su tesis "Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas rurales del ámbito de la UGEL Calca - Cusco, 2020".

Se le expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Cusco, 19 de noviembre del 2020.

MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO
U G E L- CALCA
I. E. "JUAN VELASCO ALVARADO"- HUARAN
CODIGO MODULAR: 0932202
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

Confiabilidad de la variable independiente gestión administrativa

Tabla 2

Confiabilidad de la variable independiente (Gestión administrativa)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	20

En la tabla 2, se muestra los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach, respecto a la variable gestión administrativa, cuyo valor alcanzó 0.941, de un total de 20 elementos, cuyo resultado se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado ser un instrumento altamente fiable, consistente y estable.

Asimismo, se muestra los casos válidos de la encuesta piloto correspondiente a la variable gestión administrativa del primer instrumento, que se aplicó a 20 casos, de un total de 195 casos (tamaño de muestra), que representa al 1.0%.

Tabla 3

Confiabilidad de los ítems de la variable independiente (gestión administrativa)

Ítems	Confiabilidad de los ítems de la variable independiente			
	Ítems de escala	Ítems de escala	Ítems de escala	Ítems de escala
	si el elemento se ha suprimido	si el elemento se ha suprimido	de elementos corregida	si el elemento se ha suprimido
P1	.75,95	124,155	.690	.938
P2	.75,75	124,724	.679	.938
P3	.76,15	132,555	.535	.940
P4	.76,10	127,674	.827	.935
P5	.76,55	134,576	.434	.941
P6	.75,75	129,566	.765	.936
P7	.75,90	130,621	.598	.939
P8	.75,85	130,766	.745	.937
P9	.75,90	131,358	.607	.939
P10	.75,70	131,905	.609	.939
P11	.75,85	125,292	.852	.934
P12	.75,90	133,358	.612	.939
P13	.75,90	128,095	.729	.936
P14	.75,90	133,463	.605	.939
P15	.76,05	127,945	.715	.937
P16	.76,35	125,397	.602	.940
P17	.75,50	136,684	.397	.942
P18	.75,75	129,250	.716	.937

P19	76,35	130,134	,679	,93
P20	75,90	131,147	,679	,93

Nota: Resultados de SPSS versión 26

En la Tabla 3, se muestra los resultados de la Estadísticas de total de elemento, donde la Correlación total de elementos corregida se ubica por encima de 0.20, para cada uno de los elementos y se corrobora con los resultados de "Alfa de Cronbach si el elemento se suprime", cuyo coeficiente se ubica por encima de 0.80, convirtiéndole en un instrumento muy estable.

Confiabilidad de la variable dependiente motivación laboral

Tabla 4

Confiabilidad de la variable dependiente (motivación laboral)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

En la tabla 4, se refleja los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach, respectivamente para la variable motivación laboral, cuyo valor alcanzó a 0.911, con un total de 20 elementos. Este resultado se ubica entre el rango 0.8 – 1.0, resultado de ser un instrumento altamente consistente y estable.

Asimismo, se muestra los casos válidos de la encuesta piloto correspondiente a la variable motivación laboral del segundo instrumento, que se aplicó a 12 casos, de un total de 120 casos, que representa el 10% aproximadamente.

Tabla 5

Confiabilidad de todos los elementos de la variable dependiente (motivación laboral)

	Resultados estadísticos de fiabilidad			
	Confiabilidad		Alfa de Cronbach	
	Confiabilidad inicial	Confiabilidad total	Confiabilidad si se suprime	Confiabilidad si se suprime
	de los elementos de la encuesta	de los elementos de la encuesta	de los elementos de la encuesta	de los elementos de la encuesta
	Alfa suprimido	Alfa suprimido	Corregido	Suprimido
P1	74,35	94,871	,613	,90
P2	73,80	96,695	,517	,90
P3	74,95	86,682	,657	,90
P4	74,60	91,411	,611	,90
P5	73,95	92,997	,681	,90
P6	73,35	102,871	,134	,91
P7	74,10	92,200	,795	,90

P8	74,05	96,471	,512	,908
P9	74,55	91,103	,509	,910
P10	74,85	91,082	,554	,908
P11	73,85	94,345	,728	,904
P12	73,35	97,924	,520	,908
P13	73,55	94,787	,632	,905
P14	73,30	102,432	,180	,913
P15	73,50	97,421	,439	,909
P16	74,05	97,313	,510	,908
P17	73,80	95,747	,587	,906
P18	74,10	94,937	,601	,906
P19	74,05	92,682	,786	,902
P20	74,00	91,368	,660	,904

Nota: Resultados de SPSS versión 26

En la tabla 5, se muestra los resultados de las "Estadísticas de total de elemento", donde la "Correlación total de elementos corregida" se ubica por encima de 0,20, para cada uno de los elementos, con excepción del elemento "P6 y P14", obteniendo valores de 0,134 y 0,130, respectivamente, por debajo de 0,20; sin embargo, no se sustinve, debido que contribuye a los objetivos de la investigación; además, los resultados de la columna "Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido", se ubica por encima de 0,90, confirmando la consistencia interna y estabilidad.

DE MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Título: Gestión administrativa y motivación laboral de docentes de instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL Calca – Cusco 2020

Autor: Br. Juan Carlos Mora Meza

Problema		Objetivo	Hipótesis		Justificación	Diseño metodológico
Problema general		Objetivo general	Hipótesis general		<p>La investigación desde el punto de vista teórico, busca en el análisis de los enfoques teóricos de la gestión administrativa, encontrar explicaciones a la situación de desmotivación observada en los docentes de las zonas rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Calca, región Cusco, correlacionando con las diferentes teorías sobre la motivación y aspectos concernientes al manejo de las instituciones educativas y sus resultados académicos.</p> <p>Desde el punto de vista práctico, el estudio permitirá determinar de qué manera influye la variable independiente Gestión Administrativa, respecto a la variable dependiente Motivación Laboral, el mismo que nos permitirá concluir afirmando la influencia hipotética planteada en el estudio y tomar acciones para re direccionar los procesos de gestión dentro de las instituciones rurales del ámbito de la UGEL Calca, así mismo se realizará recomendaciones que servirán para profundizar el problema planteado en futuras investigaciones.</p> <p>Desde el punto de vista metodológico, la investigación que abordamos promoverá la utilización de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que serán sometidos a su respectiva validación y confiabilidad las mismas que servirán a otros trabajos de investigación en el campo de la motivación laboral del capital humano.</p>	Diseño metodológico
<p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes de instituciones rurales del ámbito de la UGEL Calca – Cusco, 2020?</p>		<p>Determinar la relación directa de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes de instituciones educativas rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca –Cusco, 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de las instituciones rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa de Calca – Cusco, 2020.</p>			<p>La investigación desde el punto de vista teórico, busca en el análisis de los enfoques teóricos de la gestión administrativa, encontrar explicaciones a la situación de desmotivación observada en los docentes de las zonas rurales del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Calca, región Cusco, correlacionando con las diferentes teorías sobre la motivación y aspectos concernientes al manejo de las instituciones educativas y sus resultados académicos.</p> <p>Desde el punto de vista práctico, el estudio permitirá determinar de qué manera influye la variable independiente Gestión Administrativa, respecto a la variable dependiente Motivación Laboral, el mismo que nos permitirá concluir afirmando la influencia hipotética planteada en el estudio y tomar acciones para re direccionar los procesos de gestión dentro de las instituciones rurales del ámbito de la UGEL Calca, así mismo se realizará recomendaciones que servirán para profundizar el problema planteado en futuras investigaciones.</p> <p>Desde el punto de vista metodológico, la investigación que abordamos promoverá la utilización de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que serán sometidos a su respectiva validación y confiabilidad las mismas que servirán a otros trabajos de investigación en el campo de la motivación laboral del capital humano.</p>
Problemas específicos		Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
<p>1- ¿Cómo se relaciona la planificación de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes?</p>	<p>1- Determinar la relación de la planificación de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>	<p>1- Existe relación de la planificación de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>	<p>Desde el punto de vista práctico, el estudio permitirá determinar de qué manera influye la variable independiente Gestión Administrativa, respecto a la variable dependiente Motivación Laboral, el mismo que nos permitirá concluir afirmando la influencia hipotética planteada en el estudio y tomar acciones para re direccionar los procesos de gestión dentro de las instituciones rurales del ámbito de la UGEL Calca, así mismo se realizará recomendaciones que servirán para profundizar el problema planteado en futuras investigaciones.</p> <p>Desde el punto de vista metodológico, la investigación que abordamos promoverá la utilización de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que serán sometidos a su respectiva validación y confiabilidad las mismas que servirán a otros trabajos de investigación en el campo de la motivación laboral del capital humano.</p>			
<p>2- ¿Cómo se relaciona la organización de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes?</p>	<p>2- Determinar la relación de la organización de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>	<p>2- Existe relación de la organización de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>				
<p>3- ¿Cómo se relaciona la dirección de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes?</p>	<p>3- Determinar la relación de la dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>	<p>3- Existe relación de la dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>				
<p>4- ¿Cómo se relaciona el control de la gestión administrativa con la motivación laboral de los docentes?</p>	<p>4- Determinar la relación del control de la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>	<p>4- Existe relación del control que ejerce la gestión administrativa en la motivación laboral de los docentes.</p>				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS RURALES DE LA UGEL CALCA, 2020.

Autor: Br Juan Carlos Mora Meza

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Para Amador (2003) "La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa, además a dirección y control de cada actividad" (p. 5). Taylor (1994) citado en Merique (2016) "la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente" (p. 133).	Proceso de dirigir una institución educativa para una óptima utilización de los recursos humanos, materiales y financieros que permitan alcanzar los objetivos institucionales. Esta variable considera cuatro dimensiones, Planeación, Organización, Dirección y Control.	Planificación Organización Dirección Control	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de gestión institucional. • Objetivo organizacional. • Implementación de metas y propósitos • Asignación de presupuestos • Esbozar funciones y responsabilidades. • Niveles de coordinación. • Asignación de responsabilidades • Liderazgo • Motivación • Niveles de jerarquía • Habilidades sociales. • Procesos de capacitación sobre la práctica pedagógica. • Evaluación. • Toma de decisiones. • Retroalimentación • Reflexión 	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Variable 2 MOTIVACIÓN LABORAL	Para Ramirez et al. (2008) "La motivación laboral es un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de estas a través de unas realizaciones externas concretas de índole laboral". (p. 171). Para Federico (2016) "El acto de motivar implica entonces influir sobre el comportamiento. El director buscará influir sobre el comportamiento de sus dirigidos, para lo cual deberá identificar cuáles son los incentivos, que puede utilizar para lograrlo." (p.144).	Estímulo positivo de los profesores en relación a las actividades y objetivos planificados, los mismos que nos permitirán alcanzar los objetivos institucionales para la presente investigación esta variable consideramos dos dimensiones: Extrínseca e intrínseca	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Prestaciones sociales. • Política organizacional. • Estilo de liderazgo. • Clima laboral • Relaciones sociales • Remuneración • Desempeño profesional • Satisfacción con la actividad realizada • Promoción laboral. • Autoevaluación del desempeño. 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Nombre del juez validador: Dr. / DNI: 18056963

Nombre del validador: docencia Univers

Observaciones: el concepto teórico formulado.
 para representar el concepto.
 el enunciado del ítem.

21 de octubre del 2020

Observaciones: cuando los ítems planteados



.....

Firma del Experto Informante.

EPAR 18055963

Agencia Estatal de Investigación de la Seguridad Regional de la Policía

Informe de Investigación de la Seguridad Regional de la Policía

Sección de Investigación de la Seguridad Regional de la Policía
Unidad de Investigación de la Seguridad Regional de la Policía
Sección de Investigación de la Seguridad Regional de la Policía

21 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

Table 1. Summary of the 100 most cited articles in the field of organizational behavior, 1970-2000.

Rank	Author(s)	Title	Year	Journal	Citations
1	Robbins, P.	The Hawthorne Studies	1927	Journal of Applied Psychology	100
2	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation	1961	Journal of Personality and Social Psychology	95
3	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency	1982	American Psychologist	90
4	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis	1938	Journal of Applied Psychology	85
5	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis	1971	Journal of Personality and Social Psychology	80
6	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis	1990	American Psychologist	75
7	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis (Revised)	1947	Journal of Applied Psychology	70
8	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis (Revised)	1978	Journal of Personality and Social Psychology	65
9	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis (Revised)	1995	American Psychologist	60
10	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis (Revised, Revised)	1954	Journal of Applied Psychology	55
11	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis (Revised, Revised)	1985	Journal of Personality and Social Psychology	50
12	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis (Revised, Revised)	2000	American Psychologist	45
13	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised)	1961	Journal of Applied Psychology	40
14	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised)	1990	Journal of Personality and Social Psychology	35
15	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised)	2000	American Psychologist	30
16	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised)	1971	Journal of Applied Psychology	25
17	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised)	1985	Journal of Personality and Social Psychology	20
18	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised)	2000	American Psychologist	15
19	Robbins, P.	The Hawthorne Studies: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised, Revised)	1947	Journal of Applied Psychology	10
20	McClelland, D.	The Theory of Achievement Motivation: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised, Revised)	1978	Journal of Personality and Social Psychology	5
21	Bandura, A.	Self-Efficacy Mechanism in Human Agency: A Reanalysis (Revised, Revised, Revised, Revised, Revised)	1995	American Psychologist	0

Indicar el grado de cumplimiento de la suficiencia: _____

Grado de cumplimiento: Aplicable [x] No aplicable [] No aplicable []

Nombre y apellido del juez validador: Dr. Mijael Rodríguez   29284

Nombre del validador: MAESTRO EN EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Indicar el grado de cumplimiento de la suficiencia formulada.
Indicar el grado de cumplimiento para representar el componente
de suficiencia de la suficiencia
Indicar el grado de cumplimiento de la suficiencia de la suficiencia
Indicar el grado de cumplimiento de la suficiencia de la suficiencia

Lima, 25 de octubre de 2020



.....
Firma del Experto Informante.

¿Se requiere precisar el hay

ambigüedad?

Aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. JOSÉ MANUEL**

Responsabilidad: **MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN**

¿El enunciado tiene correspondencia al concepto teórico formulado.
¿El enunciado es apropiado para representar el componente o
dimensión del constructo
¿El enunciado en sí mismo asegura el enunciado del ítem, es
claro, preciso

¿El enunciado es suficiente cuando los ítems planteados
abarcan la dimensión

Luján, 26 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

RESUBMISSION OF THE PROPOSAL FOR THE PROPOSED WORKS OF THE PROJECT

Item	Description	Unit	Quantity	Unit Price	Total Price	Remarks
1	Excavation and backfilling of earthwork	m ³	100	100	10000	
2	Concrete work for foundation	m ³	50	200	10000	
3	Reinforcement steel for concrete	kg	1000	10	10000	
4	Formwork for concrete	m ²	200	50	10000	
5	Structural steel for roof	kg	5000	20	100000	
6	Roofing tiles	m ²	1000	100	100000	
7	Plastering of walls	m ²	1000	100	100000	
8	Painting of walls	m ²	1000	100	100000	
9	Installation of electrical wiring	m	1000	100	100000	
10	Installation of plumbing fixtures	unit	10	10000	100000	
11	Construction of masonry walls	m ³	100	1000	100000	
12	Construction of brickwork	m ³	100	1000	100000	
13	Construction of concrete slabs	m ²	100	1000	100000	
14	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
15	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
16	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
17	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
18	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
19	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
20	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
21	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
22	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
23	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
24	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
25	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
26	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
27	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
28	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
29	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
30	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
31	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
32	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
33	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
34	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
35	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
36	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
37	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
38	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
39	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
40	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
41	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
42	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
43	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
44	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
45	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
46	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
47	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
48	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
49	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
50	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
51	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
52	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
53	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
54	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
55	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
56	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
57	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
58	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
59	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
60	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
61	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
62	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
63	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
64	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
65	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
66	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
67	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
68	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
69	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
70	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
71	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
72	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
73	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
74	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
75	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
76	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
77	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
78	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
79	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
80	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
81	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
82	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
83	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
84	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
85	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
86	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
87	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
88	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
89	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
90	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
91	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
92	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	
93	Construction of concrete walls	m ³	100	1000	100000	
94	Construction of concrete columns	m ³	10	10000	100000	
95	Construction of concrete beams	m ³	10	10000	100000	
96	Construction of concrete stairs	m ³	10	10000	100000	
97	Construction of concrete floor	m ²	100	1000	100000	
98	Construction of concrete ceiling	m ²	100	1000	100000	
99	Construction of concrete roof	m ²	100	1000	100000	
100	Construction of concrete foundation	m ³	10	10000	100000	

Indicar el nivel de suficiencia (verificar el hay suficiencia):

Aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Nombre y apellido del juez validador: **Dr. Mg. J. J. GARCÍA GONZÁLEZ** DNI: 800016899

Nombre y apellido del validador: **MAESTRO EN INGENIERÍA EN SISTEMAS Y COMUNICACIONES EDUCATIVA**

Indicar el nivel de cumplimiento del concepto técnico formulado.
Indicar el nivel de cumplimiento para representar el concepto del
tema en el enunciado del ítem.
Indicar el nivel de cumplimiento para asegurar el enunciado del ítem.
Indicar el nivel de cumplimiento para asegurar el enunciado del ítem.

Indicar el nivel de cumplimiento cuando los ítems plantean
situaciones de aplicación.

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

2023年12月31日 截止

资产类别	资产名称	数量	单位	存放地点	备注	
流动资产	货币资金	100	元	银行存款		
	应收账款	500	元	应收账款		
	预付款项	200	元	预付款项		
	其他应收款	300	元	其他应收款		
	存货	1000	元	存货		
	流动资产合计	2000	元			
	非流动资产	固定资产	1000	元	固定资产	
		无形资产	500	元	无形资产	
		长期股权投资	300	元	长期股权投资	
		其他非流动资产	200	元	其他非流动资产	
非流动资产合计		2000	元			
总资产		4000	元			
负债		2000	元			
所有者权益		2000	元			
负债合计		2000	元			
所有者权益合计		2000	元			

Comentarios para mejorar el ítem (si aplica):

Grado de complejidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Validador: Mg. **ROSA ROSARIO OLIVERA** DNI: 43316899

Área de validación: **MAESTRO EN EDUCACIÓN MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Se debe evaluar si el ítem responde al concepto teórico formulado.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.

Se debe evaluar si el ítem responde al concepto teórico formulado.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.
El ítem debe ser un enunciado claro y preciso para representar el concepto.

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.