



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**Gestión educativa y motivación docente en una Institución
educativa del distrito de Los Olivos, 2021**

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

AUTOR:

Aparcana Rios, Yahaira Romina (ORCID: 0000-0003-1222-0767)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID:0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mis hijos, esposo y a mis padres que son el motor que me impulsaron a seguir adelante y a culminar mis estudios de maestría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ser un profesional con los conocimientos recibidos en esta gran institución. A la Institución Educativa y especialmente a la directora que me permitieron trabajar con ellos el desarrollo de mi investigación que era parte esencial para los resultados de esta investigación.

A los docentes, asesores y especialmente al Dr. Segundo Pérez Saavedra quienes me guiaron en el desarrollo y culminación de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. Resultados	15
V. Discusión	18
VI. Conclusiones	22
VII. Recomendaciones	23
Referencias	24
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	14
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa	15
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión gestión educativa	15
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación docente	16
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión motivación docente	16
Tabla 6.	Resultados de la prueba de normalidad	17
Tabla 7.	Relación entre gestión educativa & motivación docente	17
Tabla 8.	Relación entre las dimensiones de la gestión educativa & motivación docente	18

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general: ¿Qué relación existe gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021? y el objetivo general fue determinar la relación entre gestión educativa y motivación docente.

La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables educativa y motivación docente.

En la investigación, se llegó a la conclusión: que el objetivo general y según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.618$) indica una correlación positiva media, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y motivación docente del I.E. del distrito de Los Olivos, 2021.

Palabras clave: gestión educativa, motivación docente, gestión institucional, administrativa, comunitaria.

ABSTRACT

The present research work had as a general problem: What relationship exists between educational management and teacher motivation in an educational institution in the Los Olivos district, 2021? and the general objective was to determine the relationship between educational management and teacher motivation.

The research is of a basic type, non-experimental design, descriptive correlational level, hypothetical deductive method and quantitative approach. The census sample was made up of 80 teachers from the Educational Institution. The survey technique was applied and the instrument was a questionnaire for the educational variables and teacher motivation.

In the research, it was concluded: that the general objective and according to the Spearman Rho test ($r = 0.618$) indicates a medium positive correlation, assuming that there is a significant relationship between educational management and teacher motivation of the I.E. from the Los Olivos district, 2021.

Keywords: educational management, teacher motivation, institutional, administrative, community management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha identificado cambios y una serie de exigencias en el sector educación por lo que el trabajo de una institución se basa en la gestión que influirá en la motivación de los docentes que es la clave del éxito de toda entidad ya que influye directamente en su desempeño y productividad.

Las instituciones educativas públicas y privadas han sido afectadas en su realidad actual debido a la coyuntura por la pandemia y la suspensión de las clases dándose así las clases virtuales en las escuelas a nivel mundial, sin embargo, todo docente posee un gran nivel de motivación cuando ingresa a trabajar y cumplir con todas sus funciones que se le encomienda.

Como lo afirma Unesco (2017) según estudios realizados, sobre la gestión educativa en países latinoamericanos, muestran que gran cantidad de instituciones presentan un bajo nivel de motivación que, se ve reflejado en su desempeño y a la vez perjudica a los estudiantes. Asimismo, Gallegos (2015) señala que las instituciones educativas cuentan con directivos que se encargan de los diversos tipos de gestión, donde el director toma las decisiones a nivel institucional, evidenciando las deficiencias en la gestión.

Teniendo en cuenta que algunos directivos no están preparados para encargarse de la gestión y así puedan fomentar la motivación en los maestros, no tienen una experiencia en capacidad organizativa, lo que incide en fortalecer la capacidad de los directivos ya que puede influir de manera considerable en la organización. De otro lado y en la misma línea Chacón (2014) manifiesta que el personal docente presenta actitudes desfavorables ante la motivación tales como el estrés, el desinterés, la carencia comunicativa en la responsabilidad de sus funciones. En su mayoría de veces los docentes desconocen o no le dan la mínima atención del gran esfuerzo que realizan día a día para poder superarse y ser mejor. Por ello no presentan buenas estrategias para mejorar la calidad del desarrollo del docente, lo que lleva a desmotivar y dificultar un buen desarrollo adecuado para la entidad, es por ello que la motivación es parte esencial de toda organización.

A nivel nacional, se percibe que en algunas instituciones públicas y

privadas se presentan problemas en la gestión por la falta de continuidad en el trabajo del directivo, algunos documentos no están actualizados y así se limita la consecución de objetivos trazados por la organización, la falta de coordinación oportuna con los docentes y dificultades con algunas docentes en una comunicación participativa, colaborativa y asertiva.

Asimismo, Minedu (2015) ha investigado las diferentes normativas que buscan aseverar la calidad de educación, poniendo de manifiesto la Ley General de Educación 28044, mediante la cual se está ejecutando el Proyecto Educativo Nacional (PEN), el cuál junto al Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), actúan como entes responsables de acreditar a las instituciones educativas.

Por otro lado, en cuanto a gestión educativa a nivel nacional como lo afirma Minedu (2017) para fortalecer la gestión educativa se dará de manera colaborativa, abierta y poniendo especial atención en al proceso de aprendizaje, ya que el liderazgo de los directivos puede influenciar en los docentes parte de la institución. Asimismo, Munaya (2021) afirma que los docentes no presentan una adecuada motivación por lo que cumplen sus actividades o funciones con apatía o desgano.

Presentando así, el incumplimiento del horario establecido, lo que dificulta sus avances planificados. Además, otras características observadas en esta investigación es que el personal no se identifica con la institución y considera que su única función es transmitir conocimientos dejando de lado la interacción con el educando, basada en el respeto y comprensión de los mismos, lo cual conlleva un bajo desempeño. Para ello es importante que el docente se pueda identificar con la institución sabiendo todos los parámetros y funciones que le compete desarrollar a su persona de acuerdo con el cargo que desempeña para ello las condiciones de trabajo deberían de ser las más apropiadas, puesto que deben de contar con los recursos para su organización; como los materiales, un adecuado espacio, donde podría desarrollarse sus labores. Las condiciones físicas, equipamientos y comodidad que se presente en el ambiente de trabajo, puede repercutir en su motivación y desempeño laboral.

En tanto, en el área local, dentro de la comunidad educativa de los Olivos,

los docentes presentan dificultades con la gestión que viene desarrollando el directivo, así como el trabajo que desarrollan los docentes. De acuerdo con lo que se ha observado, es evidente el déficit en la gestión educativa, manifestada en la falta de conocimiento acerca de la misión y visión, desorganización, comunicación asertiva entre profesores y directivos, aunados a la falta de tiempo y conectividad deficiente.

Ahora bien, en el ámbito pedagógico, no se suele llevar a cabo en su totalidad el plan anual de trabajo, sesiones diarias de enseñanza y otros. En tanto, el directivo que realice un buen dominio en la gestión educativa beneficiara a la institución.

Es conveniente el análisis de las problemáticas de estudio, con el objetivo de proponer soluciones adecuadas y oportunas para el desarrollo de competencias y aprendizajes en los educandos. De permanecer en esta condición, la estructura de la organización podría verse comprometida en problemas de índole administrativo, pedagógico o gestión, ampliamente afectaría a los integrantes de la Institución educativa, que posiblemente no se den cuenta de forma directa del problema. Considerando lo descrito se consideró el siguiente problema general: ¿Qué relación existe gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021? problema específico :(Ver anexo)

Por otro lado, la justificación teórica del estudio se basa en el abordaje de dos variables que resultan relevantes en el contexto actual. Además, surge por la necesidad de generar una introspección sobre la calidad d la gestión educativa, aplicando criterios ya existentes sobre la problemática, generando nuevos conocimientos respecto a la motivación docente y la gestión educativa que beneficiará a la Institución. Por otro lado, la institución identificará la importancia del trabajo educativo de los docentes para estar al tanto del desempeño de la institución respecto a los factores que puedan favorecer al docente formador, y ello repercuta directamente en los educandos.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio estuvo dirigido a fomentar un tipo de gestión educativa beneficiosa y positiva, repercutiendo en la motivación docente, esto a partir de las conclusiones que deriven de los resultados de la investigación y serán punto de partido para la elaboración de

planes de mejora continua dentro de la institución. Además, servirá como antecedente para futuras investigaciones, tomando en cuenta la metodología e instrumentos empleados. Asimismo, resulta relevante tomarla en cuenta como referente para la toma de decisiones dentro de la institución, con la intención de preparar de manera eficaz a los docentes, coordinadores y directivos.

En esta investigación se planteó como propósito general: Determinar la relación entre gestión educativa y motivación docente. Además, los propósitos específicos. (Ver anexo)

En relación con la hipótesis general se estableció que: Existe relación entre gestión educativa y motivación docente y en las hipótesis específicas. (Ver anexo)

II. MARCO TEORICO

En tanto, se han realizado investigaciones que han abordado las variables de estudio antes mencionadas. Dentro del contexto internacional, Sagredo (2019), realizó una investigación en Chile sobre gestión educativa, donde participaron 50 docentes. La misma que se realizó mediante enfoque cuantitativo. El principal hallazgo fue una correlación significativa positiva entre gestión directiva y, compromiso, satisfacción y motivación del personal docente. Asimismo, se determinó que la gestión educativa con un adecuado liderazgo, son elementales para desempeñarse laboralmente y lograr los objetivos el desarrollo de un trabajo colaborativo.

De otro lado, Delgado (2016), realizó una investigación en Ecuador sobre la gestión educativa institucional. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Además, se usó la técnica de la encuesta para conocer el grado de relación entre las variables de estudio. Los hallazgos concluyeron que existe relación entre las variables de estudio.

De otro lado, Ibáñez (2016), realizó una investigación en la ciudad de Andalucía, España, sobre motivación y evaluación de las competencias docentes sobre una muestra de 100 docentes fue enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo y alcance transversal. Los principales resultados confirmaron la relación entre la motivación y evaluación de competencias

docentes.

Por otro lado, Cantos (2017), realizó una investigación en Guayaquil Ecuador sobre la motivación como estrategia de aprendizaje en una muestra de 112 docentes, la misma que tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo descriptiva. Además, se recabaron los datos para su análisis a través de la técnica de la encuesta en su forma de cuestionario autoadministrado. Se halló que 60% de los participantes no han logrado incorporar la motivación como estrategia para el aprendizaje. Finalmente, se determinó que la motivación tiene inferencia y repercusión como estrategia en los docentes.

Ahora bien, sobre la gestión educativa, en lo que respecta a estudios internacionales se encontró la investigación de Roo (2018), quién estudió la relación de la gestión educativa y la motivación en el desempeño laboral en 54 docentes. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo descriptiva correlacional. Se concluyó que los docentes poseen un nivel promedio de motivación, afectados por distintos elementos como la comunicación, apoyo mutuo, etc. Por ello se recomendó instaurar planes de acción que mejoren significativamente las condiciones laborales y ello repercuta en el desempeño del profesorado.

En el Perú, el estudio de Elera (2016) buscó asociar la Gestión educativa institucional. El tipo de estudio fue básico y de tipo descriptivo correlacional. En tanto, se utilizaron instrumentos de medida con evidencias de validez y confiabilidad. Se encontró que la variable de la investigación posee una buena planificación dentro de los planes institucionales, cumpliendo con criterios netamente pedagógicos bien estructurados. Por otro lado, ello va a permitir llevar a cabo evaluaciones periódicas vinculadas al desarrollo de competencias académicas, además, de monitorear el trabajo del profesorado. Ahora bien, sobre la gestión educativa en nuestro país se consideró el estudio de Pérez (2017) el cual tuvo la finalidad de correlacionar la gestión administrativa y la motivación docente en una institución pública. La investigación fue de nivel básico, diseño no experimental y tipo correlacional. Los resultados corroboraron la relación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Asimismo, en la investigación de Reátegui (2017) buscó asociar la motivación de los docentes. En tanto, el estudio obedeció a un tipo básico y

diseño no experimental, y buscó hallar la relación entre las variables mencionadas. El principal hallazgo fue una relación directa moderada entre motivación y el desempeño laboral.

De la misma manera, Torres (2017) en su estudio de tipo correlacional descriptivo y corte transversal buscó relacionar la variable liderazgo con la gestión educativa. Para este estudio se utilizó la técnica cuantitativa de la encuesta para poder obtener la información requerida para su análisis posterior. Finalmente, con los resultados ya procesados, se determinó que existe una correlación significativa moderada entre las variables.

Finalmente, Quispe (2018) en su estudio de tipo básico y diseño no experimental, tuvo el objetivo de conocer la relación entre la gestión pedagógica y calidad educativa en una institución educativa. Se evaluaron a docentes y coordinadores de la institución a través de encuestas, en su modalidad de cuestionarios autoadministrados, concluyendo que existe una correlación significativa moderada y efectiva de las variables.

Ahora bien, sobre la gestión educativa se han planteado distintos enfoques de estudio para colaborar el esfuerzo dirigido a elaborar y contribuir en el colegio, la organización administrativa y pedagógica.

Al respecto, la variable gestión educativa se sustenta en la teoría de las relaciones humanas. Sobre esto, Chiavenato (2012) refiere que tuvo su punto de partida en Estados Unidos, y nace por la necesidad de conocer el actuar y las respuestas de los trabajadores, expuestos a situaciones psicológicas y fisiológicas. Esta teoría busca humanizar y hacer justa la gestión de la teoría clásica, sin embargo, rechaza tajantemente la teoría clásica de la administración, buscando cambiar el enfoque empresarial, caracterizado por ser menos indolente ante el sentir de los trabajadores y los procesos internos de la persona.

En la misma línea, Gamarra, (2014) define que gestión deriva del latín *gestio-onis*, “acción de llevar a cabo”, que a su vez proviene de *gerere*: “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar” (p. 8). Asimismo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua (DRAE, 2015) concibe a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar” (p. 80).

También Beltrán (2014) manifiesta que la gestión basa sus principios en teorías organizacionales, relacionadas a procesos estructurales de la

organización, que pueden ser la valoración de capitales, producción y distribución.

Sobre la gestión educativa Betancourt (2015) señaló que adquieren un propósito más grande, que va más allá del sistema educativo, al delegar responsabilidades a los distintos actores sociales. También Miñana (2015) señala la gestión educativa busca crear procesos de cambio, teniendo como foco principal a los actores miembros de la institución, los mismos que pueden modificar las condiciones del ámbito donde se desarrollan. Asimismo, Cassasus (1999) citado por Rico (2016) persigue la misma premisa, priorizando que la gestión educativa es una acción conjunta y debe vincularse con la situación, ambiente y condiciones que ofrezca, además de considerar desde su esencia a la organización.

La gestión educativa está encaminada hacia los propósitos definidos. Por otro lado, Rico (2016) afirma que este tipo de gestión favorece a optimizar los diversos procesos vinculados en el ámbito institucional, enriqueciendo los procesos internos, promoviendo una adecuada capacitación de los educandos y de la comunidad educativa en general. En este mismo sentido Tafur y Soria (2020) nos manifiestan que la gestión educativa facilitado identificar iniciativas destacables que han puesto en contexto el aprendizaje, usando técnicas precisas, obteniendo buenos resultados, cerrando brechas pendientes en la educación impulsadas desde las DRE, UGEL y gobiernos locales. También, resulta necesario mencionar que la emergencia sanitaria por la COVID- 19 ha impulsado estrategias concretas y creativas, demostrando su eficacia en cuanto a la enseñanza, maximizando parte de estos procesos ante la dificultad inherente a la nueva normalidad.

En tanto, el Minedu (2020) señala que la gestión educativa facilita ver al detalle las estrategias elaboradas, puesta en práctica en el país, a través de “Aprendo en Casa”. De igual manera, se ha formado un inter- aprendizaje para adecuar e impulsar una mejora continua en la educación.

Finalmente, Edugestores (2020) los docentes han facilitado mediante las diversas plataformas virtuales, el afianzar el desarrollo del a gestión educativa por medio de vivencias prácticas, tomando en cuenta las acciones que se dan en respuesta a la nueva normalidad, con la finalidad de instaurar una educación a distancia efectiva, comprensiva e inclusiva, sin discriminar a los educandos

en todas las partes del territorio peruano.

Por tanto, la variable gestión educativa propone cuatro factores descritos por Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aqueredondo (1992): institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Estos autores refieren que la gestión educativa se vincula con los miembros que conforman la comunidad educativa, y la socialización que mantienen en un contexto concreto da pie al establecimiento de normas, reglas y principios, con la finalidad de gestionar ambientes adecuados para el desarrollo idóneo de los estudiantes. Estos factores, internos y externos, pueden recibir una clasificación según su procedencia.

La primera dimensión llamada Institucional, busca contribuir a la organización de los implicados dentro de la dinámica de la comunidad educativa, para el funcionamiento óptimo de la organización. Además, recalca un marco para el análisis constante de las acciones referentes a la interna de cada institución, según su propio funcionamiento. También, se considera los elementos de la estructura forma como organigramas y división del trabajo, como también la estructura informal (vínculos, relaciones interpersonales, ceremonias, etc) con el objetivo de generar autonomía en el desarrollo de la organización, adaptándose a situaciones y exigencias que se presenten de manera aleatoria. Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aqueredondo (1992)

Asimismo, Unesco (2015) afirmó que las personas que forman una comunidad educativa se organizan y apoyan de manera conjunta para el beneficio de la institución. En tanto, Sánchez (2018) refiere que la institución dota de acciones y procesos para que se edifique la misma con flexibilidad, antes cualquier cambio y exigencia que se manifieste debido a las nuevas demandas de la realidad.

La dimensión pedagógica hace hincapié a la labor de la institución y de sus miembros dentro del proceso enseñanza – aprendizaje. Esta concepción contiene el proceso antes mencionado, teniendo en cuenta la diversidad de la currículo, estrategias metodológicas y didácticas, etc. Además, engloba el desempeño del profesorado, la praxis pedagógica y el manejo de estrategias y planes vinculados al desarrollo de competencias en el educando. Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aqueredondo (1992)

Asimismo, Sánchez (2018) afirma que este tipo de gestión busca capacitar

constantemente a los docentes y ser la base para un óptimo desenlace pedagógico. Por lo cual la institución educativa brinda la preparación idónea y creativa que beneficie el aprendizaje para los estudiantes.

La tercera dimensión: administrativa, se refiere al desempeño de las normas y supervisión de las labores, con la finalidad de maximizar los procesos educativos. En ese sentido, se busca consenso entre los actores de la organización, para la simplificación de la toma de decisiones, plasmadas en acciones reales para lograr los fines planteados. Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aquerredondo (1992)

Por su parte, la Unesco (2015) afirma que maneja distintos recursos de una institución, específicamente educativa, que involucran distintos elementos financieros, materiales y la información de los docentes con el único objetivo de impulsar y maximizar el proceso de enseñanza aprendizaje. En relación con lo mencionado, Sánchez (2018) afirma que son los procesos de como planificar, diseñar, el sistema para el logro de los fines trazados.

La cuarta dimensión llamada comunitaria, refiere e intenta explicar la forma en que la institución se vincula de forma adecuada con la comunidad que lo rodea, demostrando conocimiento sobre sus condiciones y necesidades específicas. También, hace referencia al vínculo de la institución con su contexto social e interinstitucional, tomando en cuenta los distintos actores y factores que se involucran en ese proceso. Por ende, la interacción de estos debe tener por objetivo la ejecución de alianzas estratégicas para mejorar la calidad de la educación. Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aquerredondo (1992)

Ante esto, Unesco (2015) afirma que este factor guarda relación con el vínculo que la organización tiene con su contexto circundante, tomando en cuenta su caracterología.

En la misma línea, Sánchez (2018) afirma que los directivos deben mantener estrecha comunicación con los demás agentes de la comunidad educativa, fomentando su interacción constante e involucrando su presencia en la ejecución de distintas actividades para mantener la relación de manera activa y efectiva.

En relación con los conceptos señalados la teoría que sustenta la variable motivación docente, la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades (1954). Esta, basa sus principios en las necesidades primarias de las personas,

las cuales son motivadas por impulsos y manifestadas en comportamientos, siendo el sujeto consciente de los mismos. En contraparte, hay necesidades que no se hacen conscientes en el individuo. Las necesidades de los individuos se agrupan en una estructura piramidal, dependiendo del orden de prioridad que establezca el sujeto para cada uno, donde coexisten necesidades primarias y necesidades secundarias, vinculadas a la autorrealización y trascendencia.

Sobre la motivación docente, Sánchez (2018) menciona que es un conjunto de procesos, los que brindan vitalidad y dirección para llevar a cabo una acción específica. Es así que, se entiende energía como la intensidad y constancia de la motivación, sea para uno mismo o para otros, así como la dirección hace hincapié en el objetivo de la acción. Estos procesos, devienen de principios que se manifiestan en el ambiente o pueden estar sujetos a un factor intrínseco de la persona

Asimismo, López (2015), refiere que la motivación es una acepción que contempla un grupo de estímulos que movilizan al individuo a llevar a cabo acciones y conductas para lograr un objetivo. Por otro lado, Morán (2012), menciona que es el deseo de controlar a otros, generando un impacto en las personas. Estas personas le dan énfasis a características relacionadas a controlar e influir a otros, con el propósito de lograr los propios objetivos. Ahora bien, García (2008), afirma que la motivación se relaciona con el esfuerzo del sujeto en pro de la consecución de algo que sea relevante para él, siendo los factores intrínsecos los de mayor relevancia e impulsor preponderante de la conducta.

Por tanto, la variable motivación docente Reeve (2010) propone tres dimensiones: motivación intrínseca o interna, la motivación extrínseca o externa y la motivación trascendente.

La primera dimensión denominada motivación intrínseca se manifiesta en la persona de manera interna, se relaciona con el placer de ejecutar acciones sin importar la recompensa que se reciba, vinculada también con la autorrealización del sujeto, lo que va a repercutir en su desempeño en distintas áreas de su día a día. Asimismo, se sabe que cuando un trabajador se siente a pleno con su labor, ello repercute de forma paralela en su estado de ánimo y en su accionar. Reeve (2010)

Asimismo, Reeve (2010) afirma que esta dimensión guarda relación con la función que desempeñan los docentes y que van a cubrir las necesidades del educando, dotando del ímpetu idóneo para la ejecución de sus actividades de forma satisfactoria.

Por otro lado, Urcola (2008) citado por Sánchez (2018, p.92) al respecto afirmó que la motivación intrínseca se forma en la misma persona, sin mediadores que intervengan en la conducta del individuo. Además, la persona no necesita recibir nada en modo de recompensa o incentivo para ejecutar las acciones pues él interpreta que es lo mejor para sí mismo.

De forma parecida, Barbosa (2015) sostiene que el sujeto está en la capacidad de llevar a cabo una conducta con el fin tener objetivos.

La segunda dimensión: motivación extrínseca influye en las variables que no dependen del sujeto: los colaboradores se motivan por los beneficios y recompensas que van a lograr al realizar de manera óptima su trabajo. Esta motivación tiene por objetivo beneficiar a la persona más eficiente, por medio de incentivos económicos o reconocimientos. Respecto a este tipo de motivación, en los docentes hace referencia al nivel de satisfacción que tienen los docentes al ser reconocidos por su trabajo por distintas instituciones que regulan la educación.

También, Núñez, Albo y Navarro (2016), indicaron que esta dimensión proviene de una causalidad externa. Es decir, deduce el impulso viene del ambiente externo y no de la persona misma, de fuentes artificiales que han sido instauradas en la sociedad.

Por otro lado, Rodríguez (2017) menciona que este tipo de motivación tiene un alto grado de desmotivación, pues no siempre los empleadores pueden cumplir con las condiciones que los colaboradores exigen, al igual que penalizar continuamente un mal desempeño laboral.

Del mismo modo Gutiérrez (2011) refiere que la motivación extrínseca lleva al sujeto a ejecutar una acción que no necesariamente le gusta, pero que realiza por obtener un beneficio.

La tercera dimensión: motivación trascendente se manifiesta por voluntad propia, siendo los beneficiarios otros individuos. Los resultados, repercuten de forma directa en los demás, y pueden conllevar a un reconocimiento, el mismo que no es en todos los casos esperado por el sujeto, ya que las acciones

ejecutadas estuvieron sujetas a su vocación por ayudar y apoyar a otros. En el ámbito educativo, esta motivación puede manifestarse en la ejecución óptima de metas institucionales, involucrar a la comunidad y ayudar a los miembros de esta. Reeve (2010)

Asimismo, García (2004) refiere al individuo, bajo la definición del apoyo desinteresado hacia los sujetos. En resumen, trasciende de los dos tipos de motivación anteriores, mejorando el trabajo en equipo y maximizando el potencial. (Sullca, 2021)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica porque busca acumular información de la realidad para aumentar el conocimiento teórico – científico, con el objetivo de descubrir principios y leyes Valderrama (2013). Por lo tanto, el nivel es correlacional, así lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014) busca hallar la correlación que existe entre dos variables. De diseño no experimental, sobre ello Kerlinger (2009), precisa que es imposible manipular variables. Así mismo es transversal Valderrama (2013), debido que los datos se obtuvieron en un solo momento.

Se trabajo desde un enfoque cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de comprobar teorías. Sánchez y Reyes (2018), manifiesta que es un método hipotético deductivo que está ligado a un supuesto o planteamiento inicial que se debe demostrar llegando a las conclusiones.

3.2 Variable y operacionalización

En relación con la variable gestión educativa Chiavenato (2012) refiere que se busca humanizar y hacer justa la gestión de la teoría clásica, sin embargo, rechaza tajantemente la teoría clásica de la administración, buscando cambiar el enfoque empresarial, caracterizado por ser menos indolente ante el sentir de los trabajadores y los procesos internos de la persona.

Operacionalmente se regirá bajo las dimensiones y indicadores de la teoría propuesta por Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aquerredondo (1992), de acuerdo a

este autor esta variable fue observada desde las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, por 7 indicadores y además un total de 25 ítems, con las cuales se midió la variable mediante un instrumento de escala ordinal tipo Likert (ver anexo).

La variable motivación docente Maslow (1954), la definió como las necesidades principales de los seres humanos y que son motivadas por impulsos que habitan dentro de cada persona; su comportamiento se genera de impulsos que existen en su interior y cada individuo es consciente de ello, sin embargo, existen algunas necesidades de los cuales la persona no es consciente.

Operacionalmente se registrará bajo las dimensiones y indicadores de la teoría propuesta por Reeve (2010) la variable se define desde los factores que la conforman: motivación intrínseca o interna, la motivación extrínseca o externa y la motivación trascendente, puesta de manifiesto por un total de 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert y que medirá la variable general en mención.

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

La población es un grupo de elementos que comparten características comunes, consideradas objeto de estudio en una investigación (Carrasco, 2014). El presente estudio tuvo un total de 80 docentes (población censal) de una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021.

3.4 Técnicas de instrumento de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, caracterizada por explorar y recolectar datos a través de preguntas formuladas a los sujetos que participan del estudio Carrasco (2014)

El instrumento fue el cuestionario, sobre esto Carrasco (2014) menciona que se caracterizan por presentar en hojas series ordenadas de interrogantes, redactadas con claridad y objetividad.

Según Polit y Hungler (2002) la validez cuantifica lo que quiere medir de la variable.

Para la validación de los instrumentos se realizó el juicio de expertos. Tres expertos en el tema evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems de ambas escalas. (ver anexo 3)

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Magister	Adela Victoria Hinostroza Bruno	Aplicable
3	Magister	Ruddy Tamara Zapana de Aguilar	Aplicable

Hernández Sampieri (2004) la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

Asimismo, se midió la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente Alpha de Cronbach, aplicado a 8 docentes. Se obtuvieron excelentes coeficientes de confiabilidad para ambos cuestionarios, con un 0.880 en la variable gestión educativa y 0.892 en la variable motivación docente. (Ver anexo)

3.5 Procedimientos

En primer lugar, luego de haber analizado la fiabilidad y validez de instrumentos, se coordinó con las autoridades pertinentes, para solicitar la información necesaria de los docentes. Posteriormente, una vez obtenido el permiso, debido a las características de la nueva normalidad sujetas a la COVID-19, se aplicó de manera virtual ambos cuestionarios, elaborados por medio de formularios de Google Forms y compartidos en distintas plataformas digitales. Tras ello, se procedió al desarrollo del instrumento de forma individual de acuerdo a su percepción. Finalmente, los datos fueron categorizados en una base de datos para su análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados se obtuvieron con el uso del paquete estadístico SPSS- 24, los cuáles se presentaron en tablas en formato APA, considerando porcentajes, frecuencias y desviación estándar con la intención de conocer datos relevantes dentro de la investigación. Seguidamente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, con la intención de conocer la distribución de los datos. Posterior a ello, se realizó la correlación de las variables por medio del

coeficiente Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se ha cuidado la confidencialidad de la población en esta investigación. Por lo cual se pidió el permiso del directivo asimismo se mantuvo en reserva las personas encuestas. Los datos obtenidos fueron analizados correctamente, por lo cual se debe cumplir las normativas de la universidad; así mismo se ha respetado las referencias mencionadas. Por otro lado, se aplicó el estilo apa 7 y se utilizó el software Turnitin para no cometer plagio en la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	49	61,3
	Bueno	31	38,8
	Total	80	100,0

De acuerdo con los resultados se perciben que el 61,3% de los participantes presentaron un nivel regular el 38,8% alcanzaron un nivel bueno.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones gestión educativa.

Niveles	Gestión Institucional		Gestión Pedagógica		Gestión Administrativa		Gestión Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	2	2,5%			4	5,0%	2	2,5%
Regular	30	37,5%	42	52,5%	35	43,8%	43	53,8%
Bueno	48	60,0%	38	47,5%	41	51,2%	35	43,8%
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0%	80	100,0%

De acuerdo a los resultados se perciben que el 2,5% de la población de los sujetos de estudio presentaron un nivel malo en gestión institucional, el 37,5%

regular y el 60,0% bueno. En gestión pedagógica el 52,5% presenta un nivel malo y el 47,5% bueno. En la gestión administrativa el 5,0% alcanzaron el nivel malo, el 43,8% regular y solo el 51,2% bueno. En la gestión comunitaria el 2,5% lograron el nivel malo, el 53,8% regular y el 43,8% bueno.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	41	51,2
	Bueno	39	48,8
	Total	80	100,0

De acuerdo a los resultados se perciben que el 51,2% de los participantes presentaron un nivel regular el 48,8% alcanzaron un nivel bueno.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones motivación docente.

Niveles	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo			1	1,3%		
Regular	27	33,8%	44	55,0%	29	36,3%
Alta	53	66,3%	35	43,8%	51	63,7%
Total	80	100,0%	80	100,0%	80	100,0%

De acuerdo a los resultados se perciben que el 33,8% de la población estudiada presentaron un nivel regular en motivación intrínseca y el 66,3% alta. En motivación extrínseca el 1,3% presenta un nivel bajo, el 55,0% regular y el 43,8% alta. En la motivación trascendente el 36,3% presenta un nivel regular y solo el 63,7% alta.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Educativa	,181	80	,000
Motivación docente	,114	80	,012

En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba Kolmogorov – Smirnov, observándose que los datos se ajustan a una distribución normal, por lo tanto, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión educativa y motivación docente no se relacionan de forma directa y significativa

H_a: La gestión educativa y motivación docente se relacionan de forma directa y significativa

Tabla 7

Relación entre gestión educativa & motivación docente.

		CD	GPD	
Rho de Spearman	CD	Coeficiente de correlación	1.000	,618**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80

Se aprecia en la tabla 7 la relación entre la gestión educativa y motivación docente, es directa y fuerte ($r = 0.618$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

H₀: Las dimensiones de la gestión educativa y la motivación docente no se relacionan de forma directa y significativa.

H_a: Las dimensiones de la gestión educativa y la motivación docente se relacionan de forma directa y significativa.

Tabla 8

		Motivación docente	
Rho de Spearman	Institucional	Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Pedagógica	Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Administrativa	Coeficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Comunitaria	Coeficiente de correlación	,631**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

En la figura 7 se observó el grado de relación entre la gestión institucional y motivación docente es directa, moderada ($r = 0.637$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Así mismo, se evidencia que la relación entre la gestión pedagógica y la motivación docente es directa, moderada ($r = 0.544$) y significativa ($p=0.000 <0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto la gestión administrativa y motivación docente es directa, moderada ($r = 0.534$) y significativa ($p=0.000 <0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Finalmente, la gestión comunitaria y motivación docente se relacionan de modo directa, moderada ($r = 0,631$) y significativa ($p=0.000 <0,05$). Por lo que se acepta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados y su interpretación confirman el vínculo de lo especificado en la realidad descrita. Resulta interesante conocer con datos empíricos que la falta de una gestión educativa bien organizada se puede manifestar en el desconocimiento de la misión y visión institucional, además, de la carencia de relación afectiva y un clima cálido puede afectar de manera rotunda el desempeño docente, manifestándose directamente en su motivación para la enseñanza.

En el ámbito pedagógico, es notorio que no se cumple con la ejecución del plan anual vinculado a las actividades de enseñanza propuestas, debido quizá a una mala gestión directiva. En tanto, resultó propicio para el estudio tomar en

cuenta la gestión educativa como factor preponderante en la motivación del profesorado, con el único objetivo de mejorar las oportunidades académicas de muchos educandos.

Cabe mencionar que, si bien un 38% de los docentes encuestados refiere percibir una gestión educativa regular dentro de la institución educativa donde labora, resulta relevante en estudios posteriores, basarse en investigaciones descriptivas comparativas, con la única finalidad de medir con mayor precisión la motivación docente

Por otra parte, se encontraron evidencias de relación entre las variables de estudio, estos hallazgos pueden haber presentado cierto sesgo, ya que los docentes han respondido de acuerdo a su propia percepción. En tanto, para reducir el sesgo de los resultados de la investigación, en estudios futuros podrían usarse instrumentos más precisos, con la finalidad de que los datos que se recolecten sean más fiables respecto a su propia motivación. En ese sentido, la literatura consultada y los estudios previos considerados precisan la relevancia de investigaciones longitudinales, para conocer con mayor precisión algunos fenómenos, en este caso, la gestión educativa, de este modo se obtendrían datos más certeros que apunten a determinar la gestión educativa y motivación docente.

Ahora bien, el estudio encontró que el 61% de los participantes presentaron un nivel regular respecto a su percepción sobre la gestión educativa que presentan en sus centros de labores. De igual manera, se halló que existe relación significativa entre la gestión educativa y la motivación docente en la muestra seleccionada. A su vez, estos hallazgos se asemejan a los de Sagredo (2019), quien encontró que el 50% de los docentes que evaluó manifestó que percibía un nivel regular de gestión. Además, la relación entre las variables fue directa y moderada, interpretándose que, a mayor percepción de un tipo de gestión positiva, esto se verá reflejado en la motivación que experimente el educador.

También se coincidió con la tesis de Delgado (2016) quien concluyó que se determine al consolidar y fortalecer la gestión educativa y la mejora de los resultados académicos. Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría de las relaciones Chiavenato (2012) quien precisó que se enfocan en la persona desde la sociología y también, empezó a abordarse desde el aspecto psicológico.

Sobre la primera hipótesis específica, se halló una correlación moderada entre la gestión institucional y motivación docente. En relación con esta dimensión

se percibe que se encuentra en el nivel de gestión institucional se encuentra en regular, es decir que les falta a los docentes conocer las distintas maneras de como se organizan los miembros de una comunidad educativa, en pro del funcionamiento adecuado de la institución educativa. Asimismo, resulta primordial que se promueva el desarrollo de competencias, con el objetivo de que la institución se torne autónoma y autosuficiente, permitiendo adaptarse a las diversas exigencias del medio.

Estos resultados se relacionan con los de Delgado (2016) quien afirmó concluyo que se determine al consolidar y fortalecer la gestión educativa y la mejora de los resultados académicos. Según Elera (2016) la Gestión educativa institucional, permitirá realizar evaluaciones constantes respecto al desarrollo académico, permitiendo corregir en el momento oportuno los problemas que suceden.

En referencia a la segunda hipótesis específica se halló una correlación moderada entre la gestión pedagógica y motivación docente. Si bien existe 52,5% se percibe que se encuentra en el nivel de gestión pedagógica se encuentra en regular es decir que les falta a los docentes actualizarse para mejorar su desarrollo pedagógico, así mismo el directivo de la institución educativa brindará una mejor formación oportuna e innovadora que contribuyen en el aprendizaje de los alumnos. Estos hallazgos muestran a similitud con la tesis de Sagredo (2019) quién evidenció que se halló relación positiva moderada, manifestada en la relación entre la gestión educativa y el desempeño profesional en maestros para lograr un trabajo colaborativo. En el mismo sentido Quispe (2018) quién evidenció que la se halló asociación positiva moderada. Por lo cual, si el directivo y los docentes logran una gestión educativa adecuado para un mejor liderazgo, se desempeñarán laboralmente y así lograrán los objetivos para el desarrollo de un trabajo colaborativo.

En referencia a la tercera hipótesis específica se halló una correlación moderada entre la gestión administrativa y motivación docente. Si bien existe 51,2% se percibe que se encuentra en el nivel de gestión pedagógica se encuentra en bueno es decir en esta dimensión han cumplido la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único la finalidad de mejorar y optimizar el proceso de enseñanza.

Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con

los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones. En tal aspecto, Pérez (2017) manifestó que el estudio de esta dimensión a mejores resultados en la gestión administrativa mejor son los resultados en la motivación docente. Por lo cual si el directivo tiene un buen liderazgo y encamina al personal administrativo e docentes asumirán una buena gestión educativa.

En referencia a la última hipótesis se halló una correlación moderada entre la gestión comunitaria y motivación docente, se confirma los resultados descriptivos que indican que esta dimensión se encuentra en regular 53,8% que le falta a la institución relacionarse con la comunidad y comprendiendo sus condiciones. Asimismo, les faltaría relacionarse la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los miembros activos de la comunidad (municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc), esto debido a la pandemia, que afectó de manera directa la comunicación. De otro lado, no se presentó una semejanza con el trabajo investigativo de Sagredo (2019) quien halló que el 50% de la población de estudio manifiestan que la que la gestión educativa está en el nivel intermedio. Asimismo, determinó que la gestión educativa con un adecuado liderazgo, son elementales para desempeñarse laboralmente y lograr los objetivos el desarrollo de un trabajo colaborativo. Por lo cual el directivo y personal de la institución educativa tienen que trabajar en conjunto para que toda la comunidad educativa se relacione con la institución por ende así realizar mejores charlas, talleres, proyectos o otros que beneficien a la institución educativa y así en coordinación con los aliados, Minedu, ugel, municipalidad u otros se puede tener buena gestión educativa.

En general, los resultados, la literatura y los antecedentes hallados muestran que se encuentran en el nivel bueno la gestión administrativa, en el nivel regular el que predomina en la gestión pedagógica e administrativa; la institucional es preocupante para la institución educativa porque la mayoría no tienen el poco dominio de esta gestión. Por lo cual se debe afianzar estas dimensiones para tener un mejor resultado y se vea reflejado en la Institución Educativa.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general, se halló una relación directa fuerte y significativa ($Rho=.618$, $p<0.05$) entre la gestión educativa y motivación en docentes de una Institución educativa del distrito de Los Olivos ,2021.

Segunda: Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se encontró una relación directa y moderada ($Rho= .637$, $p< 0.05$) entre la gestión entre la gestión institucional y motivación docente.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico se encontró una relación directa, moderada y significativa ($Rho= .544$, $p< 0.05$) entre la gestión pedagógica y motivación docente.

Cuarta: Respondiendo al tercer objetivo, se halló correlación directa, moderada y significativa ($Rho=.534$, $p<0.05$) entre la gestión administrativa y motivación docente.

Quinta: Considerando el cuarto objetivo específico, se encontró una relación directa, moderada y significativa ($Rho= .631$, $p<0.05$) entre la gestión comunitaria y motivación docente.

RECOMENDACIONES

Primera: Al directivo y docentes de la institución, desarrollar talleres socio emocionales para fortalecer la motivación de los docentes.

Segunda: Considerando los resultados se recomienda al directivo mejorar la relación intrapersonal en la gestión institucional para afianzar la motivación de los docentes.

Tercera: Considerando los resultados se recomienda al docente continuar actualizándose para mejorar su práctica pedagógica.

Cuarta: Considerando los resultados se recomienda al directivo, docente y personal administrativo seguir actualizando en los talleres de Minedu, Perú educa u otros para afianzar los lazos con los niños, padres de familia y comunidad educativa para brindará mejores logros.

Quinta: Considerando los resultados se recomienda al directivo y docente afianzar los lazos con la comunidad educativa realizando escuela de padres, talleres de plan lector, tutoría u otros realizando con apoyo del Minedu, ugel, municipalidad, comisaria u otro para el beneficio de la institución educativa.

Sexta: Al considerar la presente investigación se recomienda para posteriores investigaciones para dar mejores resultados entorno a las variables de estudio agrandar la población para dar mejores resultados.

REFERENCIAS

- Chacón, L.(2014).*Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad Omnia*. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-161.
- Aldunate,P. y Chirinos,R. (2016). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa de la UGEL 07, distrito de Chorrillos*. Referencia electrónica. Recuperado de: <https://bit.ly/3y7t7Ht>
- Bazan,H.(2019).*Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1 – Ugel 06*. Referencia electrónica. Recuperado de: <https://bit.ly/3dlmj9l>
- Barbosa,M. (2015). *Aprendizaje y métodos de docencia avanzada*. Madrid España
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Shalom.
- Beltrán, A. (2014). *Gestión educativa y los procesos cognitivos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Betancourt,E.(2015).*La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria del sector oficial, urbano - Melgar (Tol)*. Bogotá: Facultad de Educación Universidad de la Salle. Recuperado de <https://bit.ly/3ozW4Zq>
- Cantos, O.(2017).*La motivación como estrategia de aprendizaje que emplean los docentes para una educación liberadora, en la escuela de párvulos, de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil*. Recuperado de: <https://bit.ly/3oOwH65>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Cassasus,J.(1999). *La Gestión: en busca del sujeto*. Santiago de Chile: UNESCO. Recuperado de: <https://bit.ly/3oCVtGv>
- Chacon,L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad Omnia*. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-16.
- Chiavenato,I.(2000).*Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, 9ª. Edición. México.

McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría de la administración*, 8ª. Edición. México. McGraw-Hill.

Delgado, M. (2016). *Gestión educativa institucional en los docentes*. Ecuador

Edugestores,L.(2020). *Gestión educativa y formación docente*. Lima, Perú: San Marcos.

Elera (2016). *Gestión educativa institucional en los docentes*. Perú.

Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aqueredondo, I. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO, Troquel, Buenos Aires.*

Gamarra, H. (2014). *Gestión educativa y formación docente*. Lima, Perú: San Marcos.

Gallegos,G.(2015). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno*. Lima, Perú: Universidad Nacional el Altiplano

García,M.(2004).*Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.

García, M. (2008). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual cuadernos de administración*.

Gutiérrez, P (2011). *Motivación intrínseca y motivación extrínseca*. Santiago de Chile: Editorial Zamora.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6º Edición)*. México: Mc Graw-Hill Educación.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. S.A. de C.V. ISBN 9781-4 CAMISIÓN, Cesar, Cruz, Sonia y González, Tomás. *Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson educación, S.A. ISBN 13: 9788420542621.

Ibáñez, D. (2016). *Motivación, auto concepto físico, evaluación de las competencias docentes y posibles causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía, Para optar*

el título de magister, Andalucía España.

- Kerlinger, F. M. (1986). *Foundations of behavioural research (3rd ed.)*. New cork: Holt, Rinehart and Winston.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- López, J. (2015). *Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Ciencias Administrativas. UNMSM. Vol. 8 N° 15, Lima, Perú*
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row.
- Minedu (2015). *Manual del director*. Perú: San marcos.
- Minedu, (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Rutas de aprendizaje, Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*.
- Minedu(2017). *Manual del director*. Perú: San marcos
- Minedu(2020). *Manual del director*. Perú: San marcos
- Miñana (2015). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Puno, Perú.*
- Morán,J. (2012). *La Calidad de la Educación en las Instituciones Educativas del Departamento del Atlántico, un asunto de Liderazgo y Gestión. Tesis doctoral. Universidad Mar del Plata. Argentina.*
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación. Valencia, España: Mc Graw Hill.*
- Nuñez, J., Albo, J. y Navarro, J. (2016). *Validación de la versión española de la escala de Motivación en Educación. Psicothema*
- Pérez, M (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo2017. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.*
- Polit, D. F. y Hungler, B. P. (2002). *Investigación científica en ciencias de la salud (6ª ed.)* Mexico: McGraw-Hill.
- Quispe,R.(2018). *La gestión pedagógica y calidad educativa en una institución educativa pública. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú*
- (DRAE, 2015). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid, España: DRAE.*

- Reátegui, L. (2017). *La motivación en el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.*
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción. México: Mc Graw Hill. Quinta edición.*
- Rico, A.D. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia 12(1): 55-70.*
- Roo, A. (2018). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Universidad de Zulia, Venezuela.*
- Rodríguez, J. (2017). *Dirección moderna de organizaciones. México: Thomson.*
- Ruiz, M. (2002). *Metodología de la investigación científica Colombia: Pearson.*
- Sagredo, E. (2019). *Gestión educativa y motivación personal docente. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.*
- Sánchez, S. (2018). *Motivación docente y gestión educativa, en instituciones educativas públicas, UGEL 02, Los Olivos. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.*
- Sánchez C, y Reyes M. (2002). *Metodología y diseños en la Investigación científica. Ediciones Mantaro. Lima Perú.*
- Sánchez C, y Reyes M. (2018). *Metodología y diseños en la Investigación científica. Ediciones Mantaro. Lima Perú.*
- Sullca, M. (2021). *Motivación de las docentes del nivel primaria en la Emergencia Nacional Covid 19 en la Red 9 – Ugel 6, Los Olivos. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.*
- García, N. (2004). *La Motivación Y Los Métodos De Evaluación Como Variables Fundamentales Para Estimular El Aprendizaje Autónomo.*
- Tafur, R. y Soria, E. (2020). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. Universidad Católica del Perú Lima, Perú.*
- Torres, F. (2017). *El liderazgo del director en la gestión educativa. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.*
- Unesco (2015). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas (1. ed.). Lance Grafico S.A.C.*
- Unesco (2017). *Calidad en la Gestión Educativa: Un Análisis del Sistema Educativo. Madrid*
- Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo. Madrid. Esic Editorial*
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. 2ª Ed. Lima: Edit. San Marcos, 495pp. ISBN: 9786123028787.*

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título Gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión educativa				
¿Qué relación existe gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021?	Determinar la relación entre gestión educativa y motivación docente.	Existe relación entre gestión educativa y motivación docente.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Gestión institucional	Organización y estructuras educativas. Relaciones interpersonales. Políticas institucionales.	1,2	Escala Ordinal de tipo Likert:	Bajo(20 - 45) Regular (46 - 72) Alto (73 - 100)
¿Qué relación existe entre motivación docente y las dimensiones de gestión educativa?	Determinar la relación existente entre la motivación docente y las dimensiones de gestión educativa.	Existe relación entre la motivación docente y las dimensiones de gestión educativa.			3,4 5		
			Gestión pedagógica	Desarrollo y actualización docente	6 al 10		

			Gestión administrativa	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	11 al 15		
			Gestión comunitaria	Relación de la institución y los padres de familia. Relación de la institución con la comunidad.	16 al 20		
Variable 2: Motivación docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			INTRINSECA	Participación voluntaria en actividades institucionales. Automotivación en la labor pedagógica.	1 al 6	Escala Ordinal de tipo Likert: 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Alguna vez 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja(24 - 55) Media(56 - 87) Alta (88 - 120)
			EXTRINSECA	Reconocimiento institucional Exigencia laboral.	7 al 14		
			TRASCENDENTE	Vocación de servicio institucional Búsqueda de	15 al 24		

			integración interpersonal		
Nivel – diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar	
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel: Es descriptivo correlacional • Método: Hipotético – deductivo • Enfoque: Es de enfoque cuantitativo • Diseño: Es no experimental 	<p>Población: La población está constituida por 80 docentes una la I.E.</p> <p>Tipo de muestra: censal</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: La técnica empleada fue la encuesta • Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables 	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: gestión educativa y motivación docente.</p>	

Anexo 2

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Gestión institucional	Organización y estructuras educativas	1, 2	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Malo (20 - 45) (2) Regular (46 - 72) (3) Bueno (73 - 100)
	Relaciones interpersonales	3, 4		
Gestión pedagógica	Políticas institucionales.	5		
	Desarrollo y actualización docente	6,10		
Gestión administrativa	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	11, 15		
Gestión comunitaria	Relación de la institución y los padres de familia.	16, 20		
	Relación de la institución con la comunidad.			

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable motivación docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Intrínseca	Participación voluntaria en actividades institucionales.	1, 6	Escala Ordinal de tipo Likert	(1) Baja (24 - 55)
	Automotivación en la labor pedagógica.			
Extrínseca	Reconocimiento institucional	7, 14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(2) Media (56 - 87) (3) Alta(88 - 120)
	Exigencia laboral. Vocación de servicio institucional			
Trascendente	Búsqueda de integración interpersonal	15, 24		

Fuente. Elaboración propia

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01

Estimado docente(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión educativa. A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder con la máxima sinceridad.

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

VARIABLE 01: GESTION EDUCATIVA							
DIMENSIONES		INDICADORES	1	2	3	4	5
GESTION INSTITUCIONAL	1	En la Institución educativa se garantiza el uso efectivo del tiempo priorizando actividades relacionadas al logro de aprendizajes.					
	2	En la Institución educativa se fomenta el uso racional de los recursos de su entorno para posibilitar mejores aprendizajes.					
	3	En la Institución educativa se promueve la confianza, equidad, respeto mutuo y en atención a la diversidad.					
	4	En la Institución educativa se practica el buen trato y la comunicación					

		asertiva en las relaciones humanas.					
	5	En la Institución educativa se demuestra altas expectativas para el desempeño de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia.					
GESTION PEDAGOGICA	6	En la Institución educativa mantiene una asesoría y maneja con solvencia los procesos pedagógicos con el objetivo de realizar de forma adecuada la labor a los docentes.					
	7	En la Institución educativa se asesora y monitorea de manera oportuna la aplicación de las estrategias metodológicas y el uso pertinente de materiales educativos.					
	8	En la Institución educativa se liderará el proyecto educativo con espíritu transformador generando compromiso e identificación de los actores del					

		entorno al logro de los aprendizajes.					
	9	En la Institución educativa se gestiona una comunidad de aprendizaje sostenible en donde todos los actores educativos aprenden.					
	10	En la Institución educativa se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes retroalimentando la practica pedagógica a partir de sus resultados.					
GESTION ADMINISTRATIVA	11	En la Institución educativa se implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas eficientes, sostenibles y con énfasis en los aprendizajes desarrollados con la comunidad educativa.					
	12	En la Institución educativa se observa la responsabilidad y compromiso en su práctica cotidiana en el marco de los enfoques de derechos, calidad, equidad,					

		interculturalidad, gestión descentralizada y gestión por resultados.					
	13	En la Institución educativa a establecido sistemas de información de la escuela para monitorear el proceso en relación al logro de aprendizajes.					
	14	En la Institución educativa existe estrategias de prevención y resolución de conflictos y conductas de riesgo al interior de la comunidad educativa.					
	15	En la Institución educativa se promueve la creatividad, iniciativa y aprendizaje colaborativo en los docentes orientados a la mejora de los aprendizajes.					
GESTION COMUNITARIA	16	En la Institución educativa se implementa estrategias para la participación de las familias y comunidad promoviendo la responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes y la gestión de la escuela.					

	17	En la Institución educativa construyen una cultura colaborativa al interior de la escuela generando identidad y participación organizada de la familia en la gestión educativa.					
	18	En la Institución educativa se a observado las características de los estudiantes, familias y comunidad con el objetivo de orientar la práctica pedagógica.					
	19	En la Institución educativa se apertura a la comunidad a través del desarrollo de programas o actividades artísticas, deportivas, técnico productivas y/o de innovación pedagógica que favorezcan el logro de aprendizajes.					
	20	En la Institución educativa se establece alianzas o convenios con autoridades locales,					

		instancias gubernamentales y actores de la comunidad en beneficio del desarrollo institucional y el logro de aprendizajes					
--	--	---	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO N° 02

Estimado docente(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la motivación docente. A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder con la máxima sinceridad.

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

VARIABLE 02: MOTIVACION DOCENTE							
DIMENSIONES		INDICADORES	1	2	3	4	5
INTRINSECA	1	Demuestro una actitud positiva al llegar a la institución educativa.					
	2	Me siento motivado por el buen desempeño profesional dentro de mi institución.					
	3	Me siento automotivado al realizar mi labor pedagógica.					
	4	Me intereso por estar actualizado.					
	5	Demuestro preocupación por planificar mis sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades de mi aula.					
	6	Me siento feliz cuando logro las metas de aprendizaje de mis estudiantes.					
EXTRINSECA	7	Observo un clima favorable en la institución					

		educativa para mi desempeño laboral.					
	8	Me siento acorde a la labor que desempeño.					
	9	Observo que en la institución educativa se sancionan las faltas a las docentes.					
	10	Observo que mis colegas reconocen mi labor docente.					
	11	Observo que mi directora reconoce mi labor docente.					
	12	Observo que en la institución educativa se se promueve condiciones favorables para el ascenso docente.					
	13	Me siento que el Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.					
	14	Me siento que los padres de familia reconocen mi labor que desempeño como docente.					
TRASCENDENTE	15	Busco que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.					
	16	Colaboro de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución					

		educativa.					
	17	Contribuyo en mi practica de valores éticos y morales en la institución educativa.					
	18	Me siento que mi vocación es de servicio en la institución educativa.					
	19	Demuestro mis relaciones interpersonales y/o grupales que muestran una cooperación, transparencia y actitudes constructivas.					
	20	Mantengo una comunicación que facilite la integración y cohesión.					
	21	Me integro con facilidad al trabajo en la institución educativa.					
	22	Demuestro una comunicación asertiva y empática.					
	23	Contribuyo en la institución educativa como agente de cambio.					
	24	Observo que en la institución educativa se resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.					

Anexo 4

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Denominación	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Yahaira Romina Aparcana Rios
Año	2021
Administración	Individual
Objetivo	Determinar la relación entre gestión educativa y motivación docente
Lugar	I.E., Los Olivos
Tiempo de duración	30 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión educativa consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa, Gestión comunitaria. Con esto se busca determinar relación entre gestión educativa y motivación docente.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable motivación docente

Denominación	Cuestionario de motivación docente
Autor	Yahaira Romina Aparcana Rios
Año	2021
Administración	Individual
Objetivo	Determinar la relación entre gestión educativa y motivación docente
Lugar	I.E., Los Olivos
Tiempo de duración	30 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 24 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Motivación Intrínseca, Motivación

extrínseca, Motivación Trascendente. Con esto se busca determinar relación entre gestión educativa y motivación docente.

Anexo 5

Validez de los instrumentos

Experto 1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL							
1	En la Institución educativa se garantiza el uso efectivo del tiempo priorizando actividades relacionadas al logro de aprendizajes.	X		X		X		
2	En la Institución educativa se fomenta el uso racional de los recursos de su entorno para posibilitar mejores aprendizajes.	X		X		X		
3	En la Institución educativa se promueve la confianza, equidad, respeto mutuo y en atención a la diversidad.	X		X		X		
4	En la Institución educativa se practica el buen trato y la comunicación asertiva en las relaciones humanas.	X		X		X		
5	En la Institución educativa se demuestra altas expectativas para el desempeño de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 GESTION PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la Institución educativa mantiene una asesoría y maneja con solvencia los procesos pedagógicos con el objetivo de realizar de forma adecuada la labor a los docentes.	X		X		X		
7	En la Institución educativa se asesora y monitorea de manera oportuna la aplicación de las estrategias metodológicas y el uso pertinente de materiales educativos.	X		X		X		
8	En la Institución educativa se liderará el proyecto	X		X		X		

	educativo con espíritu transformador generando compromiso e identificación de los actores del entorno al logro de los aprendizajes.							
9	En la Institución educativa se gestiona una comunidad de aprendizaje sostenible en donde todos los actores educativos aprenden.	X		X		X		
10	En la Institución educativa se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes retroalimentando la practica pedagógica a partir de sus resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 GESTION ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la Institución educativa se implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas eficientes, sostenibles y con énfasis en los aprendizajes desarrollados con la comunidad educativa.	X		X		X		
12	En la Institución educativa se observa la responsabilidad y compromiso en su práctica cotidiana en el marco de los enfoques de derechos, calidad, equidad, interculturalidad, gestión descentralizada y gestión por resultados.	X		X		X		
13	En la Institución educativa a establecido sistemas de información de la escuela para monitorear el proceso en relación al logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	En la Institución educativa existe estrategias de prevención y resolución de conflictos y conductas de riesgo al interior de la comunidad educativa.	X		X		X		
15	En la Institución educativa se promueve la creatividad, iniciativa y aprendizaje colaborativo en los docentes orientados a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4 GESTION COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la Institución educativa se implementa estrategias para la participación de las familias y comunidad promoviendo la responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes y la gestión de la escuela.	X		X		X		
17	En la Institución educativa construyen una cultura colaborativa al interior de la escuela generando identidad y participación organizada de la familia en la gestión educativa.	X		X		X		
18	En la Institución educativa se a observado las características de los estudiantes, familias y comunidad con el objetivo de orientar la práctica pedagógica.	X		X		X		
19	En la Institución educativa se apertura a la comunidad a través del desarrollo de programas o actividades artísticas, deportivas, técnico productivas y/o de innovación pedagógica que favorezcan el logro de aprendizajes.	X		X		X		
20	En la Institución educativa se establece alianzas o convenios con autoridades locales, instancias gubernamentales y actores de la comunidad en beneficio del desarrollo institucional y el logro de aprendizajes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo Dni: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

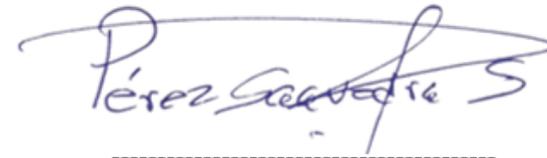
28 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in blue ink, reading "Pérez Saavedra S", written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INTRINISECA							
1	Demuestro una actitud positiva al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
2	Me siento motivado por el buen desempeño profesional dentro de mi institución.	X		X		X		
3	Me siento automotivado al realizar mi labor pedagógica.	X		X		X		
4	Me intereso por estar actualizado.	X		X		X		
5	Demuestro preocupación por planificar mis sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades de mi aula.	X		X		X		
6	Me siento feliz cuando logro las metas de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Observo un clima favorable en la institución educativa para mi desempeño laboral.	X		X		X		
8	Me siento acorde a la labor que desempeño.	X		X		X		
9	Observo que en la institución educativa se sancionan las faltas a las docentes.	X		X		X		
10	Observo que mis colegas reconocen mi labor docente.	X		X		X		
11	Observo que mi directora reconoce mi labor docente.	X		X		X		
12	Observo que en la institución educativa se se promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	X		X		X		
13	Me siento que el Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	X		X		X		
14	Me siento que los padres de familia reconocen mi	X		X		X		

	labor que desempeño como docente.							
	DIMENSIÓN 3 TRASCENDENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Busco que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	X		X		X		
16	Colaboro de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	X		X		X		
17	Contribuyo en mi practica de valores éticos y morales en la institución educativa.	X		X		X		
18	Me siento que mi vocación es de servicio en la institución educativa.	X		X		X		
19	Demuestro mis relaciones interpersonales y/o grupales que muestran una cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	X		X		X		
20	Mantengo una comunicación que facilite la integración y cohesión.	X		X		X		
21	Me integro con facilidad al trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
22	Demuestro una comunicación asertiva y empática.	X		X		X		
23	Contribuyo en la institución educativa como agente de cambio.	X		X		X		
24	Observo que en la institución educativa se resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo Dni: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

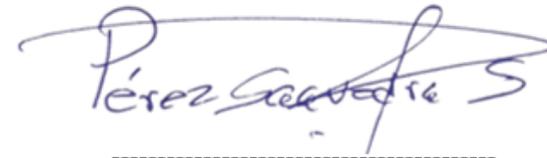
28 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in blue ink, reading "Pérez Saavedra S". The signature is written in a cursive style with a large initial 'P' and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma del Experto Informante.

Experto 2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL								
1	En la Institución educativa se garantiza el uso efectivo del tiempo priorizando actividades relacionadas al logro de aprendizajes.	X		X		X		
2	En la Institución educativa se fomenta el uso racional de los recursos de su entorno para posibilitar mejores aprendizajes.	X		X		X		
3	En la Institución educativa se promueve la confianza, equidad, respeto mutuo y en atención a la diversidad.	X		X		X		
4	En la Institución educativa se practica el buen trato y la comunicación asertiva en las relaciones humanas.	X		X		X		
5	En la Institución educativa se demuestra altas expectativas para el desempeño de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 GESTION PEDAGOGICA								
6	En la Institución educativa mantiene una asesoría y maneja con solvencia los procesos pedagógicos con el objetivo de realizar de forma adecuada la labor a los docentes.	X		X		X		
7	En la Institución educativa se asesora y monitorea de manera oportuna la aplicación de las estrategias metodológicas y el uso pertinente de materiales educativos.	X		X		X		
8	En la Institución educativa se liderará el proyecto educativo con espíritu transformador generando compromiso e identificación de los actores del	X		X		X		

	entorno al logro de los aprendizajes.							
9	En la Institución educativa se gestiona una comunidad de aprendizaje sostenible en donde todos los actores educativos aprenden.	X		X		X		
10	En la Institución educativa se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes retroalimentando la practica pedagógica a partir de sus resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 GESTION ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la Institución educativa se implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas eficientes, sostenibles y con énfasis en los aprendizajes desarrollados con la comunidad educativa.	X		X		X		
12	En la Institución educativa se observa la responsabilidad y compromiso en su práctica cotidiana en el marco de los enfoques de derechos, calidad, equidad, interculturalidad, gestión descentralizada y gestión por resultados.	X		X		X		
13	En la Institución educativa a establecido sistemas de información de la escuela para monitorear el proceso en relación al logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	En la Institución educativa existe estrategias de prevención y resolución de conflictos y conductas de riesgo al interior de la comunidad educativa.	X		X		X		
15	En la Institución educativa se promueve la creatividad, iniciativa y aprendizaje colaborativo en los docentes orientados a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 GESTION COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la Institución educativa se implementa estrategias para la participación de las familias y comunidad	X		X		X		

	promoviendo la responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes y la gestión de la escuela.						
17	En la Institución educativa construyen una cultura colaborativa al interior de la escuela generando identidad y participación organizada de la familia en la gestión educativa.	X		X		X	
18	En la Institución educativa se a observado las características de los estudiantes, familias y comunidad con el objetivo de orientar la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	En la Institución educativa se apertura a la comunidad a través del desarrollo de programas o actividades artísticas, deportivas, técnico productivas y/o de innovación pedagógica que favorezcan el logro de aprendizajes.	X		X		X	
20	En la Institución educativa se establece alianzas o convenios con autoridades locales, instancias gubernamentales y actores de la comunidad en beneficio del desarrollo institucional y el logro de aprendizajes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Adela Victoria Hinostroza Bruno
Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

DNI:08139426

28 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO
Directora (e)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INTRINISECA							
1	Demuestro una actitud positiva al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
2	Me siento motivado por el buen desempeño profesional dentro de mi institución.	X		X		X		
3	Me siento automotivado al realizar mi labor pedagógica.	X		X		X		
4	Me intereso por estar actualizado.	X		X		X		
5	Demuestro preocupación por planificar mis sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades de mi aula.	X		X		X		
6	Me siento feliz cuando logro las metas de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EXTRINSECA							
7	Observo un clima favorable en la institución educativa para mi desempeño laboral.	X		X		X		
8	Me siento acorde a la labor que desempeño.	X		X		X		
9	Observo que en la institución educativa se sancionan las faltas a las docentes.	X		X		X		
10	Observo que mis colegas reconocen mi labor docente.	X		X		X		
11	Observo que mi directora reconoce mi labor docente.	X		X		X		
12	Observo que en la institución educativa se promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	X		X		X		
13	Me siento que el Ministerio y la UGEL reconocen su	X		X		X		

	labor docente.						
14	Me siento que los padres de familia reconocen mi labor que desempeño como docente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 TRASCENDENTE	Si	No	Si	No	Si	No
15	Busco que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	X		X		X	
16	Colaboro de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	X		X		X	
17	Contribuyo en mi practica de valores éticos y morales en la institución educativa.	X		X		X	
18	Me siento que mi vocación es de servicio en la institución educativa.	X		X		X	
19	Demuestro mis relaciones interpersonales y/o grupales que muestran una cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	X		X		X	
20	Mantengo una comunicación que facilite la integración y cohesión.	X		X		X	
21	Me integro con facilidad al trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
22	Demuestro una comunicación asertiva y empática.	X		X		X	
23	Contribuyo en la institución educativa como agente de cambio.	X		X		X	
24	Observo que en la institución educativa se resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Adela Victoria Hinostroza Bruno
Especialidad del validador: Magister en Gestión Educativa

DNI:08139426

28 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO
Directora (e)

Experto 3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL							
1	En la Institución educativa se garantiza el uso efectivo del tiempo priorizando actividades relacionadas al logro de aprendizajes.	X		X		X		
2	En la Institución educativa se fomenta el uso racional de los recursos de su entorno para posibilitar mejores aprendizajes.	X		X		X		
3	En la Institución educativa se promueve la confianza, equidad, respeto mutuo y en atención a la diversidad.	X		X		X		
4	En la Institución educativa se practica el buen trato y la comunicación asertiva en las relaciones humanas.	X		X		X		
5	En la Institución educativa se demuestra altas expectativas para el desempeño de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 GESTION PEDAGOGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la Institución educativa mantiene una asesoría y maneja con solvencia los procesos pedagógicos con el objetivo de realizar de forma adecuada la labor a los docentes.	X		X		X		
7	En la Institución educativa se asesora y monitorea de manera oportuna la aplicación de las estrategias metodológicas y el uso pertinente de materiales educativos.	X		X		X		
8	En la Institución educativa se liderará el proyecto educativo con espíritu transformador generando compromiso e identificación de los actores del	X		X		X		

	entorno al logro de los aprendizajes.							
9	En la Institución educativa se gestiona una comunidad de aprendizaje sostenible en donde todos los actores educativos aprenden.	X		X		X		
10	En la Institución educativa se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes retroalimentando la practica pedagógica a partir de sus resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 GESTION ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la Institución educativa se implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas eficientes, sostenibles y con énfasis en los aprendizajes desarrollados con la comunidad educativa.	X		X		X		
12	En la Institución educativa se observa la responsabilidad y compromiso en su práctica cotidiana en el marco de los enfoques de derechos, calidad, equidad, interculturalidad, gestión descentralizada y gestión por resultados.	X		X		X		
13	En la Institución educativa a establecido sistemas de información de la escuela para monitorear el proceso en relación al logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	En la Institución educativa existe estrategias de prevención y resolución de conflictos y conductas de riesgo al interior de la comunidad educativa.	X		X		X		
15	En la Institución educativa se promueve la creatividad, iniciativa y aprendizaje colaborativo en los docentes orientados a la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 GESTION COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En la Institución educativa se implementa estrategias para la participación de las familias y comunidad	X		X		X		

	promoviendo la responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes y la gestión de la escuela.						
17	En la Institución educativa construyen una cultura colaborativa al interior de la escuela generando identidad y participación organizada de la familia en la gestión educativa.	X		X		X	
18	En la Institución educativa se a observado las características de los estudiantes, familias y comunidad con el objetivo de orientar la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	En la Institución educativa se apertura a la comunidad a través del desarrollo de programas o actividades artísticas, deportivas, técnico productivas y/o de innovación pedagógica que favorezcan el logro de aprendizajes.	X		X		X	
20	En la Institución educativa se establece alianzas o convenios con autoridades locales, instancias gubernamentales y actores de la comunidad en beneficio del desarrollo institucional y el logro de aprendizajes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruddy Tamara Zapana de Aguilar
Especialidad del validador: Magister en Psicología educativa

DNI: 46846052

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de Octubre del 2021



Ruddy Tamara Zapana de Aguilar.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INTRINISECA							
1	Demuestro una actitud positiva al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
2	Me siento motivado por el buen desempeño profesional dentro de mi institución.	X		X		X		
3	Me siento automotivado al realizar mi labor pedagógica.	X		X		X		
4	Me intereso por estar actualizado.	X		X		X		
5	Demuestro preocupación por planificar mis sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades de mi aula.	X		X		X		
6	Me siento feliz cuando logro las metas de aprendizaje de mis estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Observo un clima favorable en la institución educativa para mi desempeño laboral.	X		X		X		
8	Me siento acorde a la labor que desempeño.	X		X		X		
9	Observo que en la institución educativa se sancionan las faltas a las docentes.	X		X		X		
10	Observo que mis colegas reconocen mi labor docente.	X		X		X		
11	Observo que mi directora reconoce mi labor docente.	X		X		X		
12	Observo que en la institución educativa se se promueve condiciones favorables para el ascenso docente.	X		X		X		
13	Me siento que el Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.	X		X		X		
14	Me siento que los padres de familia reconocen mi	X		X		X		

	labor que desempeño como docente.							
	DIMENSIÓN 3 TRASCENDENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Busco que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.	X		X		X		
16	Colaboro de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.	X		X		X		
17	Contribuyo en mi práctica de valores éticos y morales en la institución educativa.	X		X		X		
18	Me siento que mi vocación es de servicio en la institución educativa.	X		X		X		
19	Demuestro mis relaciones interpersonales y/o grupales que muestran una cooperación, transparencia y actitudes constructivas.	X		X		X		
20	Mantengo una comunicación que facilite la integración y cohesión.	X		X		X		
21	Me integro con facilidad al trabajo en la institución educativa.	X		X		X		
22	Demuestro una comunicación asertiva y empática.	X		X		X		
23	Contribuyo en la institución educativa como agente de cambio.	X		X		X		
24	Observo que en la institución educativa se resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruddy Tamara Zapana de Aguilar
Especialidad del validador: Magister en Psicología educativa

DNI: 46846052

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de Octubre del 2021



Ruddy Tamara Zapana de Aguilar.

Anexo: Autorización de aplicación del instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de noviembre de 2021
Carta P. 1378-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Adela Victoria Hinostroza Bruno
Directora
Institución Educativa Peregrinos del Señor

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a APARCANA RIOS, YAHAIROMINA; identificada con DNI N° 45777535 y con código de matrícula N° 6000023999; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de los Olivos, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador APARCANA RIOS, YAHAIROMINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Omnínero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

RECIBIDO
15/11/2021

Mg. Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO
Directora (e)

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL
PEREGRINOS DEL SEÑOR
Ugel 02 – Los Olivos**



SEÑORES:

UCV - Campus Lima Norte

Presente.

ASUNTO: Autoriza aplicación del formulario Google (Instrumento para uso con fines académicos) en la I.E. Peregrinos del Señor -Los Olivos.

REFERENCIA: Carta P. 1378-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme Mag. Adela Victoria Hinostroza Bruno, en mi calidad de directora la I.E. Peregrinos del Señor -Los Olivos, autorizo a la docente del nivel inicial Yahaira Romina Aparcana Rios, identificada con el DNI N° 45777535, estudiante de la maestría Administración de la Educación, se le autoriza que aplique el formulario Google a los docentes.

La docente asume que toda información y el resultado de su investigación serán uso exclusivamente académicos.

Estando conforme con lo antes señalado, procedo a firmar el presente documento.


Mg. Adela Victoria HINOSTROZA BRUNO
Directora (e)

Anexo: Aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

feedback studio Yahaira Romina Aparcana Ríos Gestión educativa y motivación docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021 /0 12 de 68



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Gestión educativa y motivación docente en una Institución
educativa del distrito de Los Olivos, 2021

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

AUTOR:
B. Aparcana Ríos, Yahaira Romina (ORCID [0000-0003-1222-0797](https://orcid.org/0000-0003-1222-0797))

ASESOR:
Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigfredo (ORCID [0000-0002-32366-8724](https://orcid.org/0000-0002-32366-8724))

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	16 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	3 %
3	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	repositorio.una.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
6	www.municipa.gov.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	Jones Anderson Monte... <small>Publicación</small>	<1 %
8	biti.minjusticia.gov.co <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
9	repositorio.autonomad... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Anexo 6: Base de datos de la muestra

Tabla 01 – Variable 01

Gestión Educativa																									
	Gestión institucional					Gestión pedagógica					Gestión administrativa					Gestión comunitaria									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	5	3	4	4	5	21	4	4	4	3	3	18	86
2	4	4	4	3	3	18	3	4	5	5	4	21	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	71
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	3	19	90
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	98
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	3	21	94
6	2	4	3	3	4	16	2	3	3	2	4	14	2	4	2	2	2	12	2	2	2	2	3	11	53
7	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	97
8	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	3	4	5	3	20	91
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	3	21	96
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	3	3	5	3	19	93
11	3	3	4	5	4	19	3	3	2	3	3	14	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17	67
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	3	3	5	3	19	92
13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	3	5	5	23	5	3	4	5	3	20	91
14	5	4	4	5	3	21	4	4	4	4	5	21	5	4	2	5	5	21	5	3	5	5	3	21	84
15	3	5	5	4	4	21	4	4	5	3	3	19	3	5	3	2	5	18	3	3	5	3	3	17	75
16	5	4	5	5	5	24	5	4	5	3	5	22	5	5	2	4	5	21	5	3	5	4	3	20	87
17	5	4	4	5	4	22	4	3	4	3	5	19	4	4	3	3	3	17	4	3	4	5	3	19	77
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	4	5	2	4	5	20	2	3	4	3	3	15	83
19	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21	5	5	5	5	3	23	2	3	3	5	3	16	85
20	5	4	5	5	5	24	2	4	5	3	5	19	5	5	2	5	5	22	2	5	5	3	5	20	85
21	4	4	5	5	5	23	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17	2	4	5	3	5	19	76
22	4	5	5	4	5	23	4	3	3	3	3	16	3	4	2	4	4	17	2	4	4	3	4	17	73
23	5	3	4	4	5	21	3	3	5	4	5	20	5	3	2	4	3	17	2	4	5	3	5	19	77
24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	1	4	3	16	2	3	5	3	1	14	75
25	4	3	4	4	3	18	3	3	1	4	4	15	2	3	1	4	3	13	2	4	4	3	1	14	60
26	4	5	5	4	4	22	3	4	4	4	5	20	4	4	1	3	3	15	2	3	3	3	1	12	69
27	5	2	5	5	5	22	4	3	5	5	5	22	4	3	1	4	3	15	2	4	5	3	1	15	74
28	3	5	5	2	5	20	4	4	1	2	3	14	3	3	1	4	3	14	2	4	4	3	1	14	62
29	5	3	5	5	5	23	5	3	2	5	5	20	1	3	1	5	3	13	2	3	5	3	1	14	70
30	3	3	5	2	5	18	4	5	4	2	2	17	5	5	1	5	3	19	2	3	4	3	1	13	67
31	3	4	4	5	3	19	4	3	2	2	2	13	5	3	1	5	3	17	2	4	5	3	1	15	64
32	2	5	5	2	4	18	4	4	2	2	2	14	1	3	1	2	3	10	2	3	5	3	1	14	56
33	5	3	5	5	5	23	5	4	3	5	3	20	5	5	1	4	3	18	2	5	5	3	1	16	77

34	2	2	4	2	4	14	4	3	1	2	3	13	4	3	1	3	3	14	2	4	4	3	1	14	55
35	2	5	5	5	5	22	5	3	2	2	5	17	2	2	1	4	5	14	2	5	2	3	1	13	66
36	2	3	5	2	5	17	5	5	5	5	2	22	5	2	1	5	5	18	2	5	5	3	1	16	73
37	1	3	5	5	5	19	2	3	2	5	5	17	2	5	1	5	5	18	5	5	5	3	1	19	73
38	1	1	5	2	5	14	4	4	3	1	2	14	4	3	1	3	4	15	4	4	2	3	1	14	57
39	2	2	5	4	5	18	4	2	3	1	3	13	2	2	1	4	4	13	4	4	2	3	1	14	58
40	2	5	4	1	5	17	3	4	2	4	3	16	5	5	1	4	5	20	5	2	2	3	1	13	66
41	3	2	5	1	4	15	4	2	2	1	3	12	2	2	3	2	5	14	3	2	2	3	1	11	52
42	2	4	5	5	5	21	5	4	3	3	5	20	2	2	5	4	2	15	5	2	5	4	1	17	73
43	1	2	4	5	4	16	4	2	1	5	2	14	2	4	3	3	2	14	4	2	4	5	1	16	60
44	2	5	5	1	5	18	5	5	2	4	5	21	2	5	2	4	2	15	3	2	2	4	1	12	66
45	1	1	2	5	1	10	5	2	2	5	5	19	2	5	2	5	2	16	5	2	5	5	1	18	63
46	5	4	5	2	5	21	2	4	2	4	2	14	2	5	2	5	2	16	5	2	2	5	1	15	66
47	2	5	5	5	5	22	4	2	4	5	5	20	2	5	2	5	2	16	5	2	2	5	5	19	77
48	3	5	2	1	4	15	4	4	1	4	2	15	2	5	3	2	2	14	3	2	2	3	2	12	56
49	1	4	1	5	5	16	5	4	5	5	5	24	2	5	5	4	2	18	2	2	5	4	4	17	75
50	2	4	1	2	4	13	4	2	1	5	5	17	4	4	3	3	2	16	2	4	1	5	3	15	61
51	1	2	5	5	5	18	5	5	1	4	2	17	4	5	4	4	2	19	2	5	4	4	2	17	71
52	5	5	5	1	5	21	5	2	1	5	5	18	5	5	5	5	2	22	2	1	1	5	5	14	75
53	1	4	4	5	5	19	2	2	1	3	5	13	5	5	5	5	2	22	2	1	1	5	2	11	65
54	5	3	1	2	4	15	4	2	1	5	2	14	5	5	5	5	2	22	2	1	1	2	2	8	59
55	2	3	4	4	4	17	4	3	2	3	5	17	1	5	3	2	2	13	3	1	1	2	2	9	56
56	2	5	5	1	5	18	5	3	2	1	3	14	1	5	5	4	5	20	1	1	5	2	2	11	63
57	2	5	5	1	4	17	4	3	3	3	2	15	1	4	3	3	4	15	4	4	4	2	2	16	63
58	1	3	4	2	5	15	5	3	3	5	5	21	1	5	4	4	5	19	3	3	4	2	2	14	69
59	2	5	5	3	1	16	5	3	2	3	3	16	1	4	2	4	5	16	5	3	4	2	2	16	64
60	4	5	3	1	5	18	2	3	3	4	2	14	1	5	1	3	5	15	5	3	5	2	2	17	64
61	5	1	1	1	5	13	5	5	2	3	4	19	1	1	3	3	1	9	3	3	5	2	2	15	56
62	5	2	5	2	5	19	2	3	2	3	2	12	1	4	4	4	5	18	3	3	4	2	2	14	63
63	2	4	5	1	5	17	4	2	3	1	2	12	1	3	4	3	4	15	3	3	5	2	2	15	59
64	4	2	3	2	5	16	4	3	1	3	3	14	1	4	1	4	4	14	3	3	4	2	2	14	58
65	2	5	5	1	1	14	5	2	2	5	5	19	1	5	1	1	5	13	3	3	5	2	2	15	61
66	1	5	5	1	5	17	4	5	1	4	2	16	1	5	1	5	1	13	3	3	4	2	2	14	60
67	5	4	4	2	3	18	4	4	2	4	5	19	1	4	1	5	1	12	3	3	5	2	2	15	64
68	3	5	2	1	4	15	4	2	3	3	3	15	1	5	1	1	1	9	3	3	5	2	2	15	54
69	5	4	5	2	5	21	5	4	1	3	2	15	1	5	1	4	1	12	5	3	5	2	2	17	65
70	5	4	2	3	1	15	4	3	2	3	5	17	1	4	1	3	1	10	4	4	4	2	2	16	58
71	5	4	4	2	1	16	5	5	2	2	2	16	1	5	1	4	5	16	3	1	4	2	2	12	60
72	2	4	1	1	1	9	5	2	3	2	2	14	1	5	1	5	5	17	2	5	5	2	5	19	59

21	4	5	1	5	5	5	25	4	5	2	4	5	3	2	4	20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	28	73	
22	3	3	5	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	27	72
23	3	5	1	5	5	5	24	4	5	2	4	4	4	3	5	22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	26	72
24	3	3	1	3	5	5	20	4	4	5	3	1	3	3	1	16	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	28	64	
25	5	5	4	4	2	5	25	4	4	3	5	3	3	2	3	19	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	25	69	
26	3	3	5	3	5	5	24	4	4	3	2	2	3	3	4	17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	65
27	3	3	5	3	5	5	24	5	5	3	3	1	3	2	5	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	71
28	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	1	1	5	1	5	18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	30	74
29	5	5	3	5	5	5	28	5	3	5	4	2	5	4	2	22	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	26	76
30	5	3	5	5	5	5	28	2	2	3	2	3	3	3	4	18	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	21	67	
31	5	5	4	3	2	5	24	1	2	3	3	1	2	2	2	13	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	20	57	
32	5	3	3	4	3	5	23	2	5	3	5	1	5	1	5	20	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	26	69	
33	5	3	3	3	5	5	24	1	1	4	1	5	3	2	1	16	5	3	5	3	5	3	2	2	5	5	22	62	
34	4	5	5	4	5	5	28	2	5	5	4	4	4	1	1	19	4	3	5	3	5	3	2	4	4	4	22	69	
35	4	3	3	3	5	5	23	5	1	1	1	1	3	1	5	12	5	5	5	5	5	2	3	2	3	5	20	55	
36	4	3	4	3	4	5	23	3	1	3	3	3	2	2	3	16	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	16	55	
37	4	4	2	4	5	5	24	2	4	4	1	1	5	1	1	13	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	22	59	
38	4	5	5	4	5	5	28	3	3	5	2	5	5	5	4	26	5	3	5	2	5	2	3	1	5	5	21	75	
39	4	3	5	5	4	5	26	2	5	3	5	2	5	1	5	21	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	25	72	
40	4	3	5	3	5	5	25	5	1	1	1	1	5	2	5	15	5	3	5	5	2	2	3	3	2	5	17	57	
41	4	3	5	4	5	5	26	3	5	1	1	1	3	3	5	14	5	3	5	2	5	1	2	5	3	5	21	61	
42	4	3	4	3	4	5	23	2	2	3	3	2	2	2	2	14	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	17	54	
43	4	3	5	4	5	5	26	2	2	3	2	1	3	3	4	16	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	20	62	
44	5	3	5	3	2	4	22	5	5	3	3	2	3	2	2	15	3	5	5	3	2	5	5	3	2	5	22	59	
45	5	3	5	3	2	3	21	3	2	1	5	1	5	5	5	22	5	3	5	2	4	2	3	5	2	5	21	64	
46	5	5	5	4	3	3	25	5	2	5	5	5	4	4	5	28	3	5	5	5	5	1	3	3	2	5	19	72	
47	5	5	2	4	4	4	24	3	5	4	4	5	5	4	3	25	5	4	5	2	5	3	3	3	4	2	20	69	
48	5	5	5	5	5	5	30	2	2	5	5	5	5	5	2	27	3	3	3	3	2	4	3	3	2	1	15	72	
49	5	5	2	5	5	5	27	1	5	5	4	5	5	4	4	27	5	4	3	3	5	5	2	3	4	2	21	75	
50	5	3	5	3	5	5	26	1	2	1	4	5	3	3	2	18	5	4	3	3	5	5	5	3	3	1	22	66	
51	5	4	4	3	4	5	25	3	2	3	3	3	2	2	1	14	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	17	56	
52	4	5	5	5	5	5	29	1	2	3	2	3	3	3	1	15	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	19	63	
53	1	4	5	1	5	5	21	1	1	3	3	5	3	2	4	20	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	28	69	
54	5	4	5	5	5	5	29	1	3	5	5	5	5	5	2	27	3	2	4	5	5	5	5	3	2	3	23	79	
55	1	4	5	5	5	5	25	5	3	5	3	4	4	4	1	21	4	4	4	5	5	3	5	2	5	3	23	69	
56	1	3	5	4	5	5	23	1	3	4	3	5	1	4	2	19	5	1	5	4	4	4	4	2	2	4	20	62	
57	5	3	5	1	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	1	25	5	2	4	5	5	5	2	1	5	5	23	72	
58	5	5	5	1	4	5	25	5	5	3	5	5	5	1	4	23	4	3	5	5	1	4	5	1	5	5	21	69	
59	5	3	5	5	3	5	26	5	4	1	5	5	5	5	5	26	5	2	5	5	5	5	3	1	2	5	21	73	
60	1	5	4	1	3	5	19	3	4	3	3	3	2	1	5	17	3	3	5	5	4	4	3	1	3	3	18	54	
61	5	3	5	5	3	1	22	5	5	3	5	5	5	4	5	27	3	5	5	4	2	4	2	5	5	4	22	71	

Anexos
Gráficos estadísticos

Figura 1
Niveles de la gestión educativa

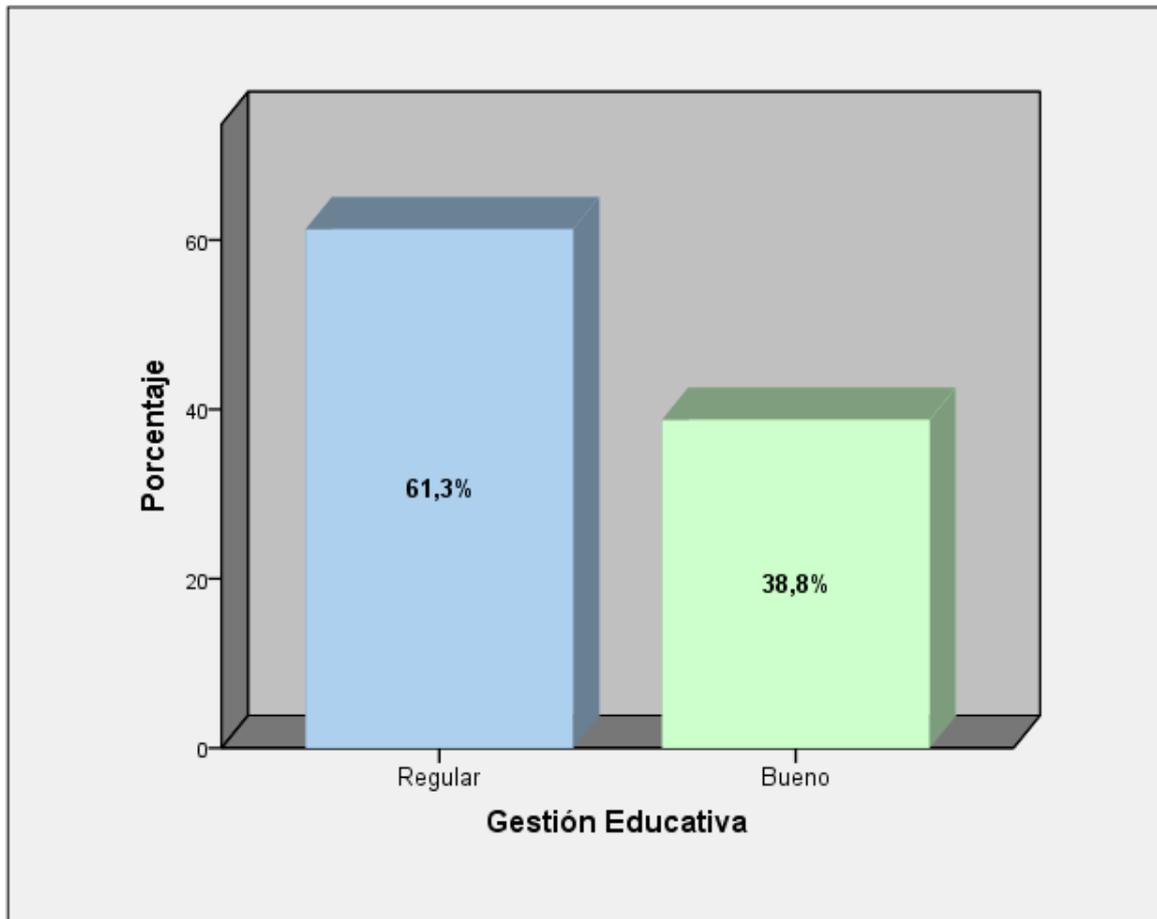


Figura 2
Niveles de las dimensiones de la gestión educativa

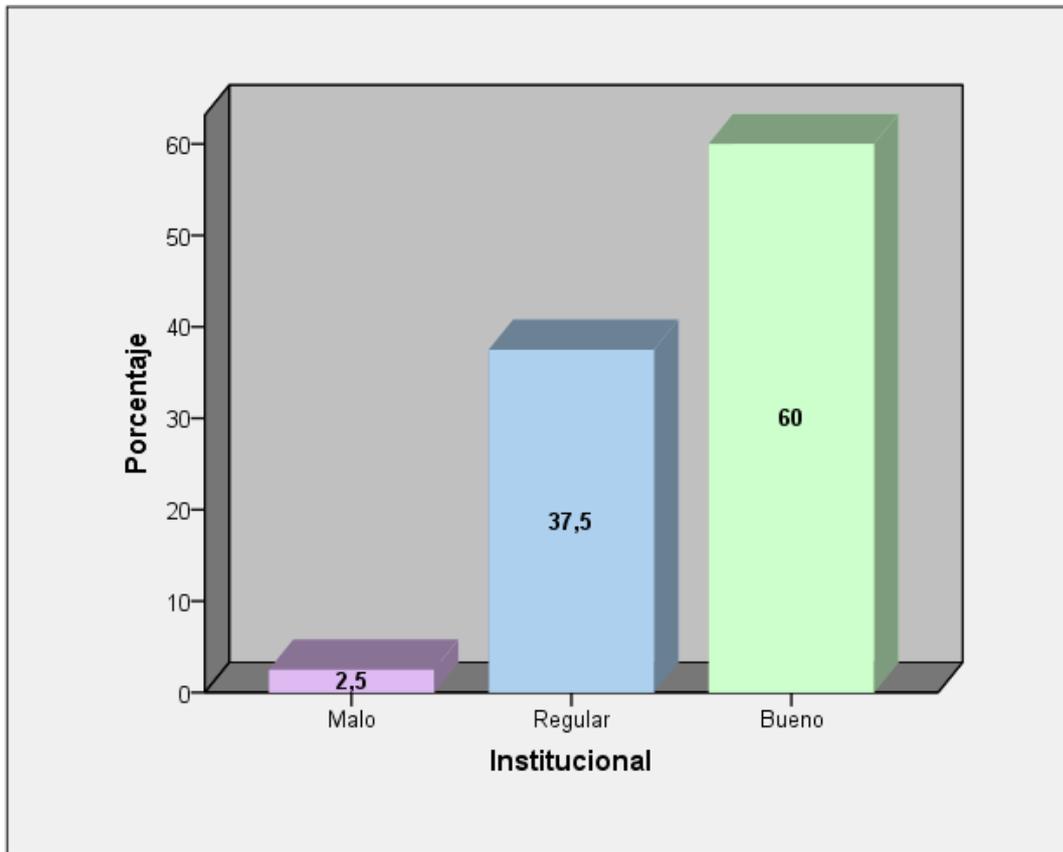


Figura 3

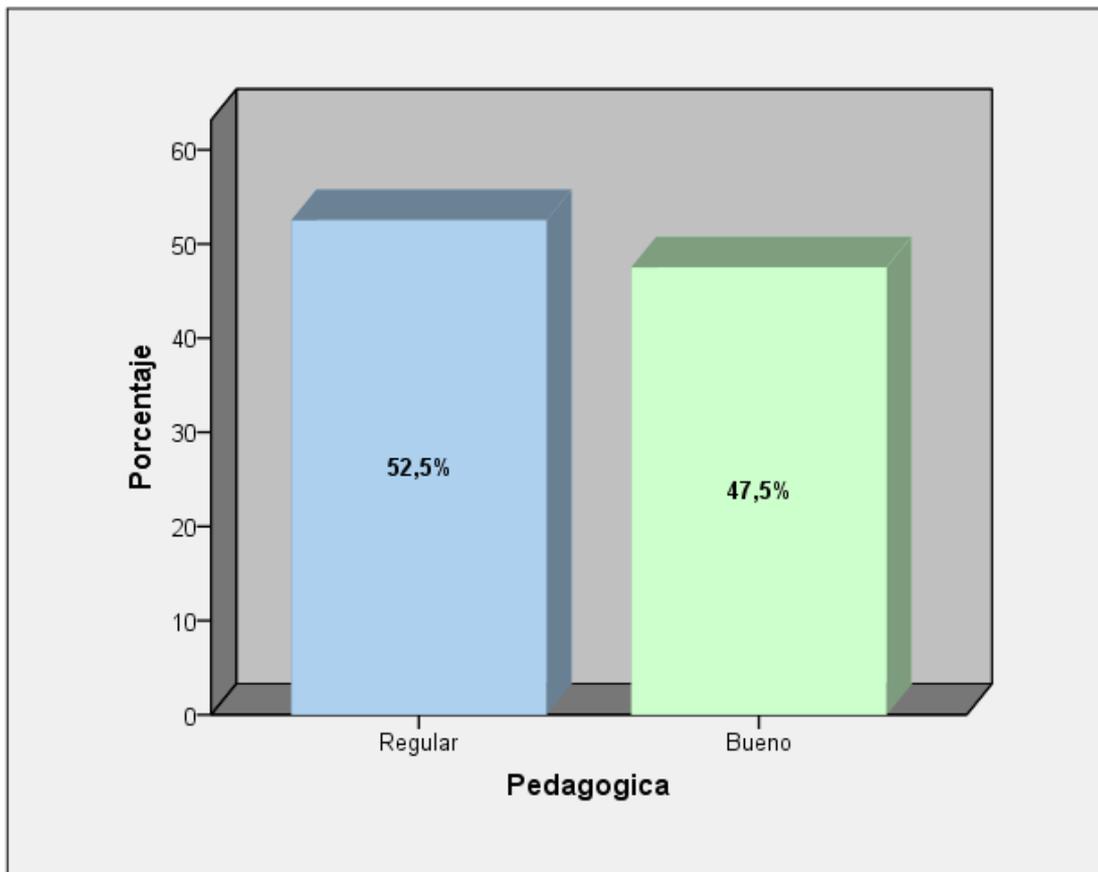


Figura 4

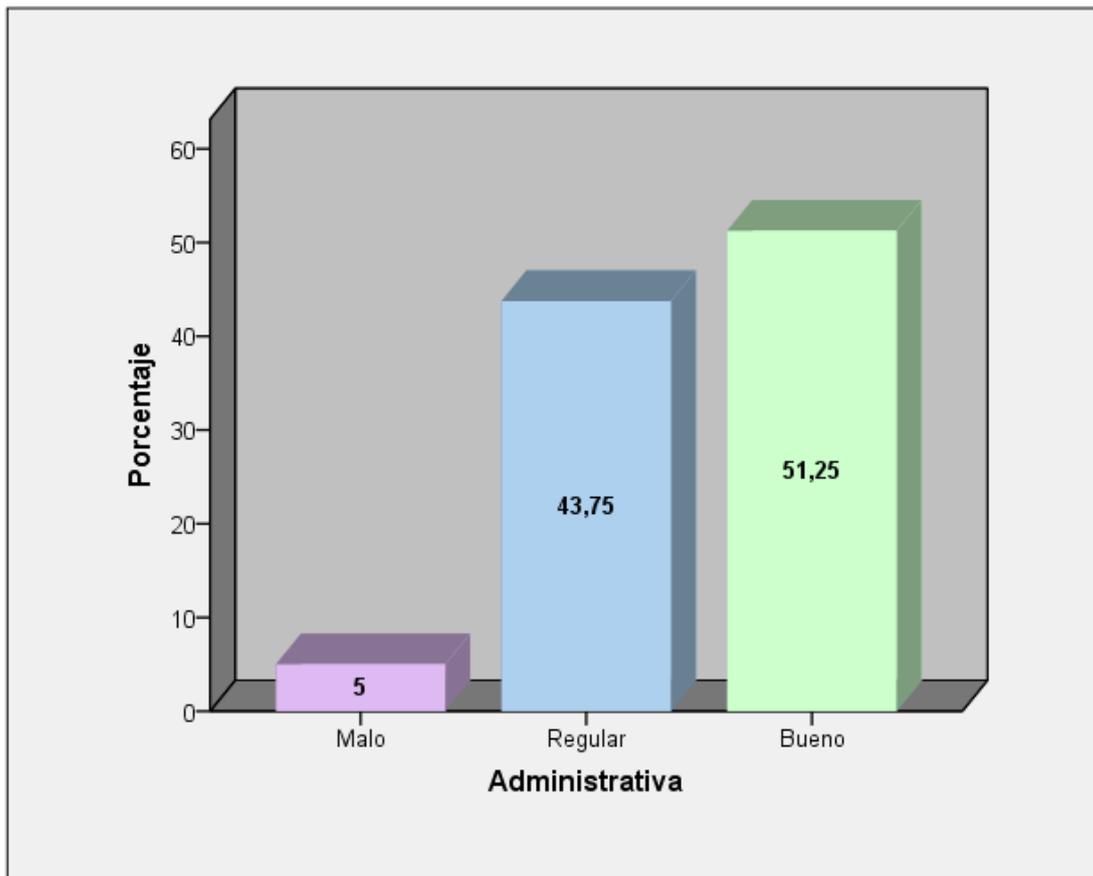


Figura 5

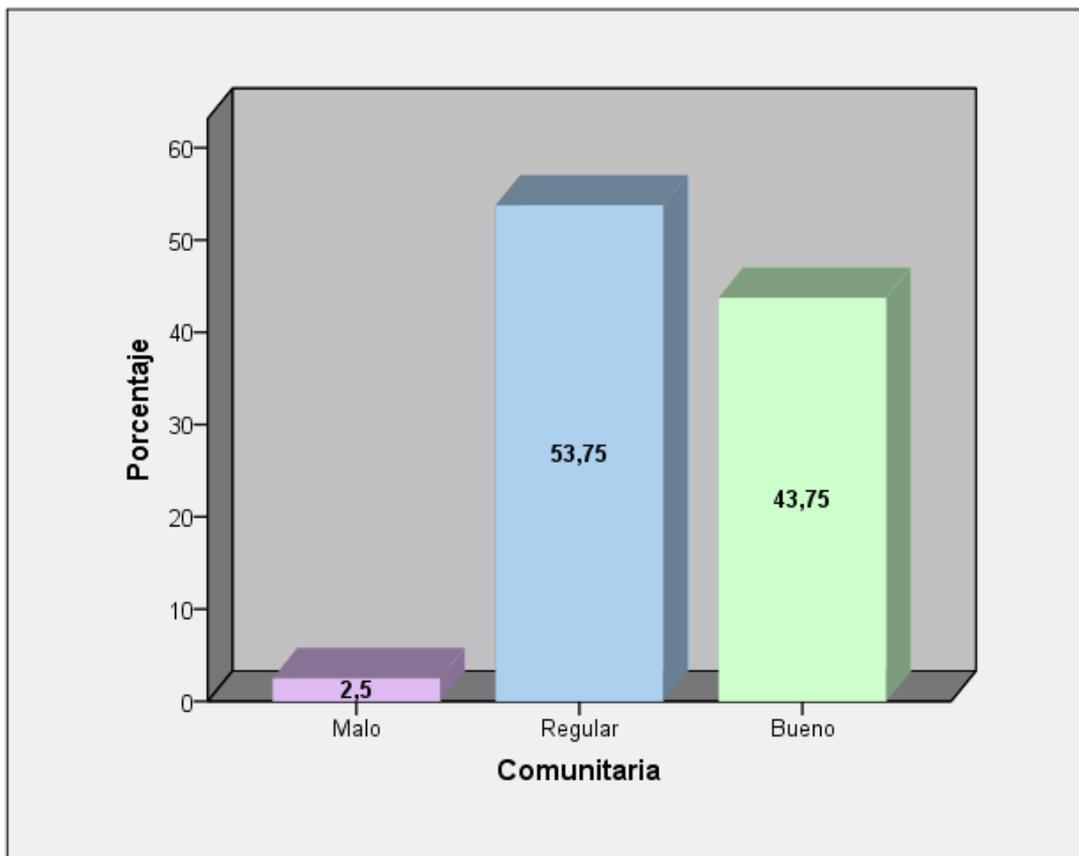


Figura 6
Niveles de la motivación docente

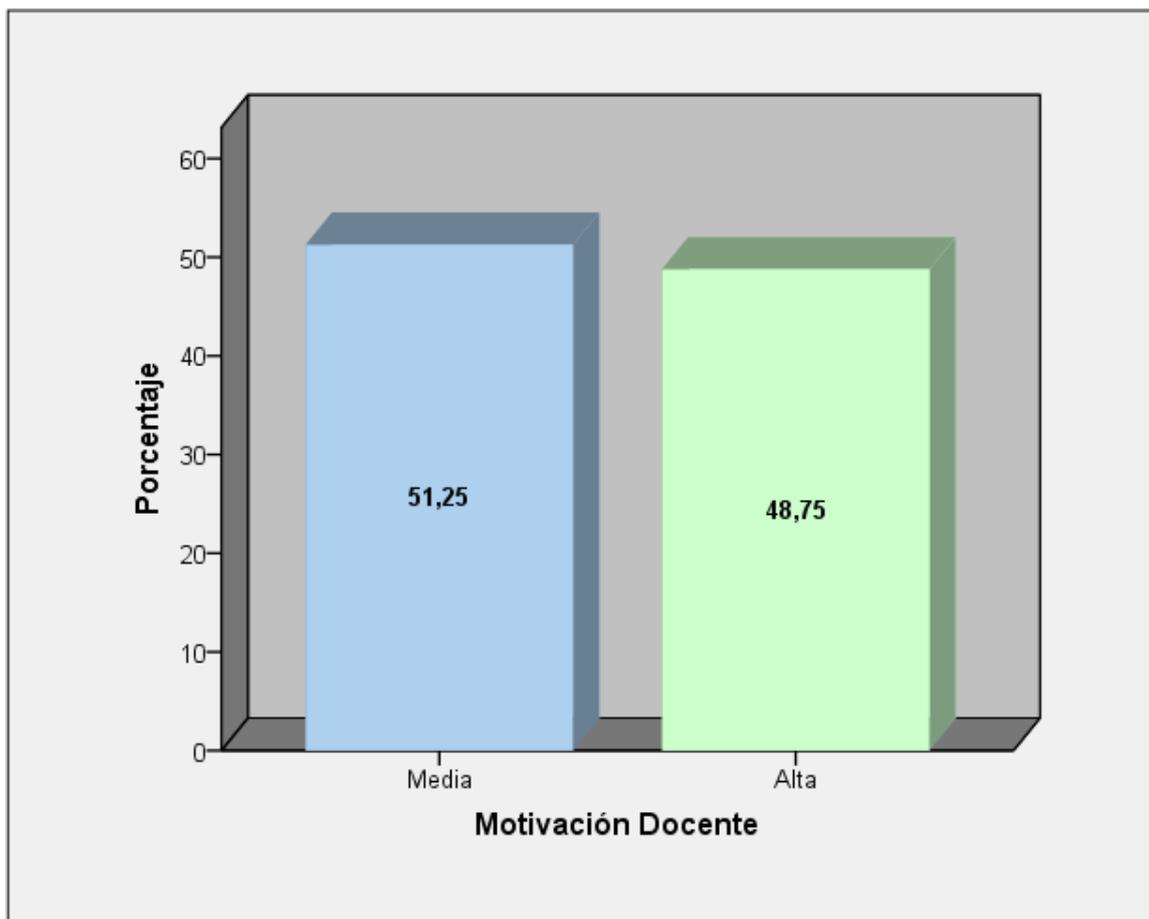


Figura 7
Niveles de las dimensiones de la motivación docente

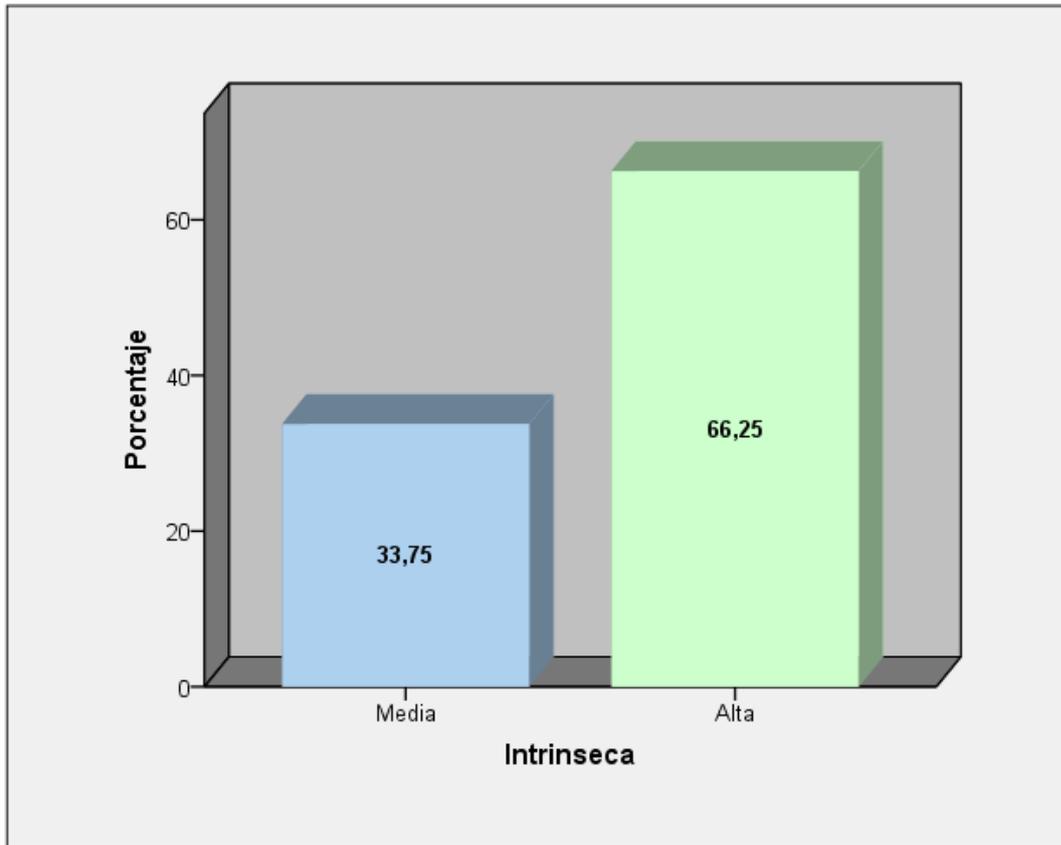


Figura 8

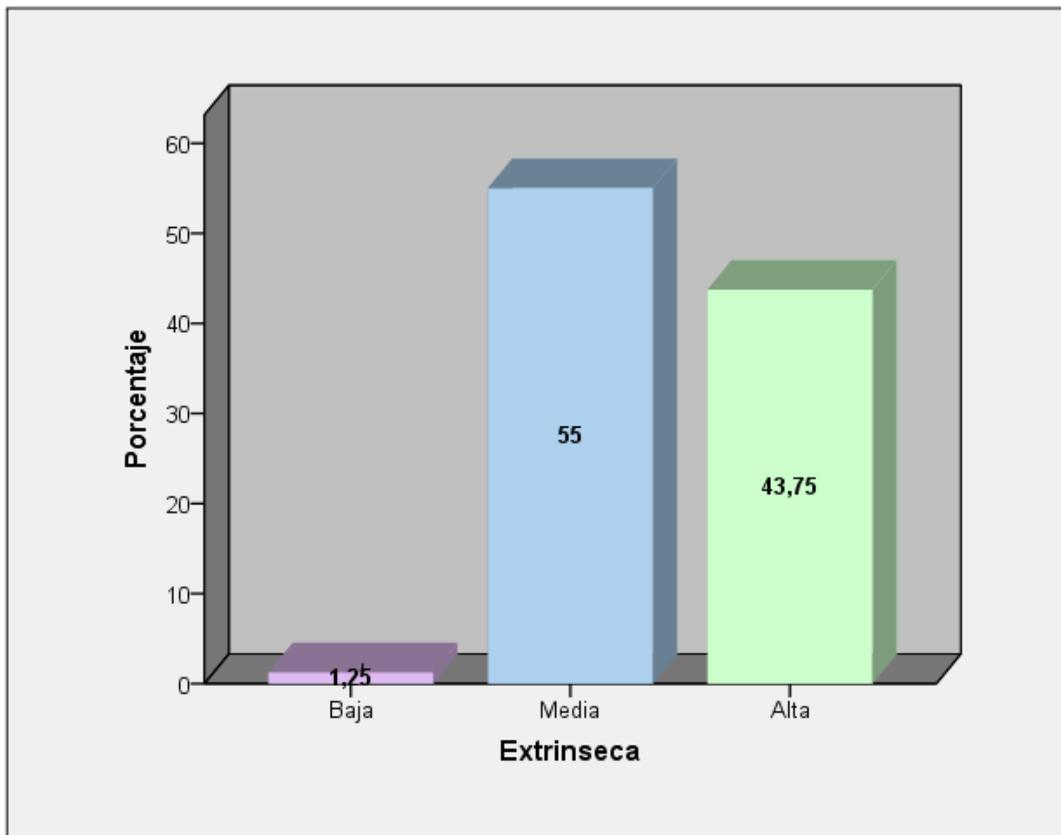
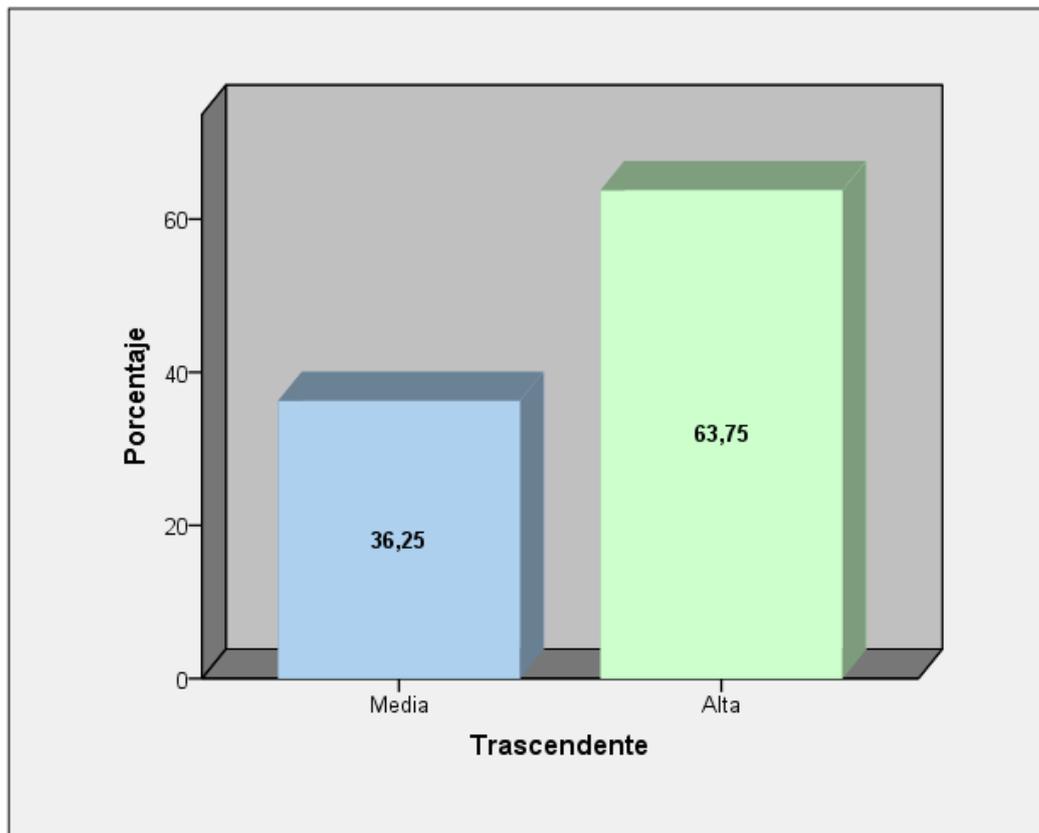


Figura 9



Base dato de la prueba piloto de la variable gestión educativa

Gestión Educativa																							
Gestión institucional						Gestión pedagógica						Gestión administrativa						Gestión comunitaria					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	5	3	4	4	5	21	4	4	4	3	3
2	4	4	4	3	3	18	3	4	5	5	4	21	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	3
6	2	4	3	3	4	16	2	3	3	2	4	14	2	4	2	2	2	12	2	2	2	2	3
7	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3
8	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	3	4	5	3

Resultados de la confiabilidad de la variable gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	20

Coeficiente alfa de cronbach		
Elementos de la fórmula	Redondeo	
K	20	
K-1	19	
∑Vi	35.536	
Vt	216.823	
∑Vi/vt	0.164	
K/K-1	1.053	
1-∑Vi/vt	0.836	
α = K/K-1 * 1-∑Vi/vt	0.880	0.88

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

K: número de ítems
 Si: varianza de cada ítem
 St: varianza de la suma de todos los ítems

Según Herrera (1998)		
ESCALA		
0,53 a menos	Confiabilidad nula	
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja	
0,60 a 0,65	confiable	
0,66 a 0,71	Muy confiable	
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad	α=0,88 El instrumento es de Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

Base dato de la prueba piloto de la motivación docente

Motivación docente																											
Intrínseca							Extrínseca							Trascendente													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	4	3	3	5	4	5	24	4	4	4	5	5	3	2	4	23	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	
2	5	5	5	5	5	5	30	3	4	1	3	4	1	1	3	13	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
3	5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	5	4	5	5	27	3	4	4	3	5	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	4	5	29	5	5	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Resultados de la confiabilidad de la variable motivación docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	24

Coeficiente alfa de crombach		
Elementos de la fórmula	val	Redondeo
K	24	
K-1	23	
∑Vi	39.770	
Vt	274.612	
∑Vi/vt	0.145	
K/K-1	1.043	
1-∑Vi/vt	0.855	
α= K/K-1 * 1-∑Vi/vt	0.892	0.89

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

K: número de ítems
S_i: varianza de cada ítem
S_t: varianza de la suma de todos los ítems

Según Herrera (1998)		
ESCALA		
0,53 a menos	Confiabilidad nula	
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja	
0,60 a 0,65	confiable	
0,66 a 0,71	Muy confiable	
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad	α=0,89 El instrumento es de Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

Anexo: formulario de Google forms de la variable gestión educativa



Sección 1 de 3

Gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de los Olivos, 2021

Descripción del formulario

Estimado docente: Mi nombre es Yahaira Romina Aparcana Rios, soy docente de Educación Inicial y maestrante de posgrado de la Universidad César Vallejo. Actualmente me encuentro desarrollando el proyecto de investigación "Gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de los Olivos 2021", con la finalidad de obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, por tal motivo, solicito poder contar con su valiosa colaboración y compromiso.

Descripción (opcional)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

Gestión Educativa

Estimado docente(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión educativa. A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder con la máxima sinceridad.

1-En la Institucion educativa se garantiza el uso efectivo del tiempo priorizando actividades relacionadas al logro de aprendizajes. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2-En la Institucion educativa se fomenta el uso racional de los recursos de su entorno para posibilitar mejores aprendizajes. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

3-En la Institución educativa se promueve la confianza, equidad, respeto mutuo y en atención a la diversidad. *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

4-En la Institución educativa se practica el buen trato y la comunicación asertiva en las relaciones humanas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5-En la Institución educativa se demuestra altas expectativas para el desempeño de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6-En la Institución educativa mantiene una asesoría y maneja con solvencia los procesos pedagógicos con el objetivo de realizar de forma adecuada la labor a los docentes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7-En la Institución educativa se asesora y monitorea de manera oportuna la aplicación de las estrategias metodológicas y el uso pertinente de materiales educativos. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8-En la Institución educativa se liderará el proyecto educativo con espíritu transformador generando compromiso e identificación de los actores del entorno al logro de los aprendizajes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9-En la Institución educativa se gestiona una comunidad de aprendizaje sostenible en donde todos los actores educativos aprenden. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10-En la Institución educativa se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes retroalimentando la práctica pedagógica a partir de sus resultados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11-En la Institución educativa se implementa mecanismos de transparencia y rendición de cuentas eficientes, sostenibles y con énfasis en los aprendizajes desarrollados con la comunidad educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12-En la Institución educativa se observa la responsabilidad y compromiso en su práctica cotidiana en el marco de los enfoques de derechos, calidad, equidad, interculturalidad, gestión descentralizada y gestión por resultados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13-En la Institución educativa se estableció sistemas de información de la escuela para monitorear el proceso en relación al logro de aprendizajes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14-En la Institución educativa existe estrategias de prevención y resolución de conflictos y conductas de riesgo al interior de la comunidad educativa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15 - En la Institución educativa se promueve la creatividad, iniciativa y aprendizaje colaborativo en los docentes orientados a la mejora de los aprendizajes *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16-En la Institución educativa se implementa estrategias para la participación de las familias y comunidad promoviendo la responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes y la gestión de la escuela *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17-En la Institución educativa construyen una cultura colaborativa al interior de la escuela generando identidad y participación organizada de la familia en la gestión educativa *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18-En la Institución educativa se a observado las características de los estudiantes, familias y comunidad con el objetivo de orientar la práctica pedagógica.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19-En la Institución educativa se apertura a la comunidad a través del desarrollo de programas o actividades artísticas, deportivas, técnico productivas y/o de innovación pedagógica que favorezcan el logro de aprendizajes.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20-En la Institución educativa se establece alianzas o convenios con autoridades locales, instancias gubernamentales y actores de la comunidad en beneficio del desarrollo institucional y el logro de aprendizajes

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Anexo: formulario de Google forms de la variable motivación docente

Motivación Docente

Estimado docente(a) este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión educativa. A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder con la máxima sinceridad.

1-Demuestro una actitud positiva al llegar a la institución educativa.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

2-Me siento motivado por el buen desempeño profesional dentro de mi institución.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

3-Me siento automotivado al realizar mi labor pedagógica.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

4-Me intereso por estar actualizado.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

5-Demuestro preocupación por planificar mis sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades de mi aula.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

6-Me siento feliz cuando logro las metas de aprendizaje de mis estudiantes.

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

7-Observo un clima favorable en la institución educativa para mi desempeño laboral.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8-Me siento acorde a la labor que desempeño.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9-Observo que en la institución educativa se sancionan las faltas a las docentes.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10-Observo que mis colegas reconocen mi labor docente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11-Observo que mi directora reconoce mi labor docente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12-Observo que en la institución educativa se se promueve condiciones favorables para el ascenso docente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13-Me siento que el Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14-Me siento que los padres de familia reconocen mi labor que desempeño como docente.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15-Busco que se cumplan las metas previstas en el Proyecto educativo nacional.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16-Colaboro de manera permanente en el desarrollo óptimo de la institución educativa.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17-Contribuyo en mi práctica de valores éticos y morales en la institución educativa.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18-Me siento que mi vocación es de servicio en la institución educativa.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19-Demuestro mis relaciones interpersonales y/o grupales que muestran una cooperación, transparencia y actitudes constructivas.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20-Mantengo una comunicación que facilite la integración y cohesión.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21-Me integro con facilidad al trabajo en la institución educativa.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

22-Demuestro una comunicación asertiva y empática.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

23-Contribuyo en la institución educativa como agente de cambio.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

24-Observo que en la institución educativa se resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre