



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión administrativa y motivación de los docentes de una
Institución Educativa Pública, Laredo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Alva Miyashima, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-2762-4388)

Reyes Chugna, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0003-1883-2852)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (orcid.org/0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus

Niveles

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes con gran dedicación nos han permitido formarnos como profesionales integrales, y sobre todo desarrollarnos a nivel personal y humanístico.

Agradecimiento

Agradecemos a la Prof. Aurea Bello por su reiterado apoyo durante la realización de este trabajo de investigación. Así como también, agradecemos por su guía permanente y meticulosa a nuestra asesora la Dra. Miriam Zobeida y a la Dra. Alicia Calvanapón.

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 | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo..... | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19 |
| 3.5. Procedimientos..... | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 34 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS..... | 44 |
| ANEXOS | 47 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Juicio de expertos para validación del instrumento de la variable Gestión Administrativa | 20 |
| Tabla 2. Juicio de expertos para validación del instrumento de la variable Motivación | 20 |
| Tabla 3. Fiabilidad de los instrumentos | 21 |
| Tabla 4. Nivel de la Gestión Administrativa desde la perspectiva docente | 24 |
| Tabla 5. Nivel de la motivación de los docentes..... | 26 |
| Tabla 6. Relación entre la planificación y la motivación | 27 |
| Tabla 7. Relación entre la Organización y la Motivación | 29 |
| Tabla 8. Relación entre la Dirección y la Motivación | 30 |
| Tabla 9. Relación entre el Control y la Motivación..... | 31 |
| Tabla 10. Relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación | 32 |

Resumen

La deficiente gestión que hay en gran parte de las instituciones del estado, más el aumento de diversos obstáculos debido a la situación actual causada por la pandemia de la COVID-19, ha podido afectar a la motivación de su personal clave. Con la finalidad de profundizar en esta relación, el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptiva y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos para ambas variables en estudio. Se obtuvo como resultado una significancia bilateral de 0,000 ($<0,05$) y un coeficiente de correlación de $r=0,760$. Como conclusión, se determinó que existe relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de la institución educativa pública.

Palabras clave: Gestión, planificación, motivación.

Abstract

The poor management of a large part of the state's institutions, plus the increase in various obstacles due to the current situation caused by the COVID-19 pandemic, has been able to affect the motivation of its key personnel. In order to deepen this relationship, the present research work aimed to determine the relationship between Administrative Management and the Motivation of teachers in a public educational institution, Laredo, 2022. The research was of an applied type, of non-experimental design, cross-sectional, descriptive and correlational. The sample was made up of 50 teachers. The survey was used as a data collection technique for both variables under study. The result was a bilateral significance of 0.000 (<0.05) and a correlation coefficient of $r=0.760$. In conclusion, it was determined that there is a direct relationship between Administrative Management and the Motivation of teachers in the public educational institution.

Keywords: Management, planning, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La eficiente y correcta gestión administrativa es clave para el óptimo desarrollo de todo tipo de organizaciones, sin importar si éstas son públicas, privadas, con fines o sin fines de lucro. La importancia del proceso administrativo se resalta en que permite cumplir con los objetivos planteados a través del buen uso de los diferentes recursos. Si este tema es enfocado en un sector con diferentes problemáticas, como el educativo, concretamente en las instituciones educativas públicas, se obtendría una contribución sustancial en la mejoría de las mismas; uno de estos aportes sería la motivación de los docentes, talento humano fundamental para que este servicio se brinde de manera óptima.

La educación pública es uno de los servicios con mayor relevancia social a nivel internacional; donde se busca que los docentes que laboran en las escuelas puedan transmitir los mejores conocimientos y aprendizajes hacia los escolares. Para llevar a cabo el difícil reto de mejorar la calidad educativa se requiere una administración capaz de hacerle frente a diversas dificultades. El Banco Mundial (BM, 2018) señaló que, cuando los colegios y los ministerios de educación se gestionan bien, se produce el aprendizaje. Además, para poder brindar educación de calidad, se necesita construir sistemas que puedan ofrecer un servicio complejo, día tras día, en diferentes ubicaciones, en el decurso de muchas horas, a millones de alumnos. Asimismo, Sanchez (2017) describió que, la motivación del docente es más imprescindible que la del estudiante, ya que es un promotor de dinámicas y emociones. Una pieza esencial de la enseñanza es que los profesores se encuentren motivados.

De igual manera, incluso en una situación más preocupante; en América Latina, el sector educativo presenta inconvenientes muy serios que, en la mayoría de casos, está relacionado con una gestión administrativa deficiente por dificultades causadas por la corrupción y descuido o intereses fuera de lugar por parte de los sindicatos de docentes. Di Gropello (2020) indicó que, el servicio de la educación está en el centro

de las problemáticas que hacen retroceder a Latinoamérica.

En el Perú, la problemática relacionada con la deficiente administración de los colegios públicos también se hace presente de una manera muy grave. El gerente del Sistema de Gestión de la Calidad Educativa, Giovanni Arias (2019), dio a conocer que, de más de 100 mil instituciones educativas que existen en el territorio nacional, solo 60 cuentan con placas de acreditación. De la misma manera, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) señaló que, las políticas peruanas empiezan a tomar el rol en su deber de asegurar condiciones básicas de calidad en los colegios públicos y privados. Esto no solamente se refiere a asuntos de infraestructura y equipos, sino a tomar en cuenta la situación de vida de los docentes y a dar solución a sus dificultades diarias, tan ignorados por la gestión administrativa actual. Entre estos se encuentran el alza del salario, posibilidad de reasignarse de zonas rurales a las urbanas, mecanismos de 3 por 1 para maestros de lugares alejados, y la atención de salud. De la misma manera, se debe considerar que la pandemia de la COVID-19 ocasionó que la situación de este sector tenga cambios notoriamente drásticos; que han modificado la forma de enseñanza y prestación del servicio educativo, donde la motivación de los profesores se haya podido haber visto más afectada que en años anteriores.

La Institución Educativa pública del presente estudio, se encuentra ubicada en el distrito trujillano de Laredo. La institución presentó ciertos problemas asociados con aspectos de la gestión administrativa, que regularmente están presentes en estas organizaciones encargadas de brindar el servicio de educación pública. Por otro lado, la coyuntura actual ocasionada por la crisis sanitaria de la COVID-19, desencadenó que la dirección del rubro educativo experimente mayores obstáculos en esta nueva normalidad; donde el trabajo remoto, las coordinaciones, entre otras dificultades más, repercutieron en la motivación de los docentes, ocasionando insatisfacción en el trabajo realizado, disconformidad, bajo sentimiento de pertenencia y de reconocimiento.

Si la institución educativa en cuestión no vela por mantener en buen nivel su gestión administrativa, es posible que, como consecuencia, se presenten determinadas circunstancias de carácter perjudicial; dada la considerable relevancia de la misma en el adecuado manejo de una organización. Uno de los posibles problemas de mayor perjuicio a mencionar es la motivación, que de antemano es un pilar clave para la efectiva labor de formación académica.

Por otra parte, la investigación en materia de los objetivos de desarrollo sostenible planteados por las Naciones Unidas; se encontró alineada favorablemente al de Educación de calidad, que pretende garantizar inclusividad, equitatividad en educación y la promoción de las oportunidades de aprendizaje. También se enmarcó con el objetivo de trabajo decente y crecimiento económico, dado que el estudio estuvo orientado en la motivación y bienestar de los docentes en lo que respecta a su labor educadora (Rodrigo-Cano, 2019).

En base a la realidad problemática descrita, la principal interrogante fue: ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública, Laredo, 2022?.

La investigación es conveniente porque permitió establecer la relación de las variables. Además, mediante los resultados y recomendaciones, puede mejorar la gestión de la institución educativa. En cuanto a su relevancia social, el estudio benefició a los maestros, dado que una competente gestión administrativa puede incrementar sus niveles de motivación. De esta manera se mejora el bienestar y la satisfacción laboral. Asimismo, se logra un impacto positivo en la calidad de enseñanza impartida a los cientos de estudiantes que cada maestro tiene bajo su responsabilidad. En lo que respecta a su justificación práctica, facilitó la resolución de un problema sustancial, un nivel alto o bajo de motivación por parte de los docentes, ocasionada por una posible deficiente gestión administrativa.

Es justificada desde el aspecto teórico porque se recurrió a una gran variedad

de fundamentos y teorías previas vinculadas con la gestión administrativa y la motivación. Los resultados y alcances logrados son de gran utilidad para investigaciones venideras. En lo que refiere a la justificación metodológica, se recurrió a técnicas e instrumentos de recolección de datos que pasaron por las correspondientes validaciones y análisis de confiabilidad que permitirán que sean utilizados por otros investigadores interesados en evaluar las variables del estudio.

Se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022. De igual manera, se han establecido los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de la Gestión Administrativa desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022; Identificar el nivel de la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022; Determinar la relación que existe entre la dimensión de Planificación y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión de Organización y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión de Dirección y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión de Control y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022.

En la investigación se estableció la siguiente hipótesis:

H_i: Existe relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes en una Institución Educativa pública, Laredo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se han considerado las siguientes investigaciones.

Serkan et al., (2019), llevaron a cabo un estudio en la República de Chipre, con el fin de determinar la comprensión de los administradores escolares en relación con el estado de motivación docente. Investigación cualitativa y de estudio de caso. Se realizaron entrevistas cara a cara semi-estructuradas con una muestra compuesta por 40 miembros de 17 escuelas diferentes. Uno de los principales resultados se basó en que el total de administradores escolares entrevistados poseen diferentes percepciones en relación a la motivación de los maestros, además los niveles de motivación de los mismos no son estáticos, sino que fluctúan a lo largo del tiempo. Se recomienda la aplicación de estrategias enfocadas en el incremento de la motivación del docente de manera regular.

Börü (2018) realizó un estudio en Turquía que tuvo como objetivo, brindar un análisis a profundidad de las causas internas y externas que influyeron en la motivación laboral de los docentes que fueron seleccionados de acuerdo con criterios de desempeño exitoso para instituciones de estudiantes superdotados. Enfoque de investigación fenomenológico, cualitativo y de estudio de caso. Se empleó la entrevista para la recolección de datos a una muestra compuesta por 14 docentes de una institución educativa Turca para estudiantes superdotados. En lo que respecta a los resultados, los elementos relacionados con el éxito, objetivos inmateriales y características personales, se resaltan como factores internos que tienen incidencia en la motivación de los maestros. Se concluye que los docentes participantes se sintieron motivados por sobresalir - tener éxito, contar con condiciones de trabajo efectivas, así como el deseo de aprender más, ser autónomos y equitativos por parte de los estudiantes.

Machova et al. (2018) Tuvieron como objetivo evaluar la eficiencia de las

herramientas de motivación de la empresa en uso e investigar a los recursos humanos como el más valioso y complejo recurso para la mejora de la eficiencia empresarial; con el propósito de desarrollar mecanismos de motivación relevantes para empresas multinacionales eslovacas. Investigación descriptiva, correlacional y de enfoque cuantitativo. Cuestionarios y entrevistas fueron aplicados a una muestra de 124 empleados de la multinacional eslovaca para la recopilación de datos. Para los resultados, se clasificó al sistema de factores en una escala de cinco niveles de acuerdo con la importancia de un factor para cada individuo. Concluyendo de esta manera que la cadena de prioridades para el personal de la empresa multinacional, se rige por el factor financiero, seguridad, empleo a largo plazo, buenas condiciones laborales, desarrollo profesional, oportunidades de promoción, de formación y de realización personal.

Mendoza (2017) cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador. Estudio cuantitativo, analítico, no experimental y correlacional causal. Se aplicó el cuestionario para la recopilación de datos a los propietarios y clientes internos de las empresas medianas dedicadas al comercio de la ciudad en cuestión. Los resultados de la investigación apuntan a la factibilidad de innovar por parte de las empresas comerciales de mediana envergadura y que además de ser una herramienta de desarrollo, origina ventajas económico-sociales diferenciadas.

Lindra et al. (2020) llevaron a cabo en Indonesia un estudio cuyo objetivo fue determinar, primero, el efecto de la supervisión académica sobre el desempeño docente, segundo, el efecto de la motivación de logro sobre el desempeño docente; tercero, el efecto de la supervisión académica y la motivación de logro en conjunto sobre el desempeño docente. Investigación cuantitativa, correlacional. Utilizó el cuestionario a una muestra de 209 maestros de un total de 459 docentes. Los resultados mostraron que la supervisión académica tuvo una influencia en el desempeño docente en un 22.4%, luego la motivación de logro tuvo un efecto en el

desempeño docente en un 33.4% y ambas variables (supervisión académica y motivación de logro) tuvieron un efecto en el desempeño docente en un 38.44%. Se concluyó que existen efectos significativos entre la supervisión académica y el desempeño de los docentes de la escuela secundaria superior. También, que hay efectos significativos en los docentes en lo que respecta a la motivación de logro y su desempeño de la escuela secundaria superior. Finalmente, hay efectos significativos entre la supervisión académica y la motivación de logro en el desempeño docente de dicha institución.

En el ámbito nacional se consideraron los siguientes antecedentes.

Lupaca (2018) realizó una investigación con el fin de determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral. Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Para la evaluación de las variables se aplicó el cuestionario a 50 docentes que fueron parte de la muestra. Los resultados indican que, existe una notable relación entre las variables de estudio en la mencionada institución, con un valor $p < 0,01$; con un coeficiente $r = 0.342$ según la prueba Tau-b de Kendall, para un nivel de significación del 1%. Se concluyó que una gestión administrativa superior, tiene incidencia en una mayor motivación laboral, siempre y cuando se impliquen prácticas que promuevan estrategias que impulsen la administración y la motivación.

Mora (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación de la gestión administrativa en la motivación laboral de docentes de instituciones educativas secundarias del área rural del ámbito de la UGEL Calca. Investigación hipotética deductiva, no experimental, enfoque cuantitativo y de correlación. Se utilizó el cuestionario a una muestra conformada por 195 docentes. Como resultado se obtuvo que existe relación significativa ($r = 0.797$) entre ambas variables, con un valor “p” < 0.05 . Como recomendación principal, el autor se centró en que los directivos deben familiarizarse más con las variables en cuestión, dado que se determinó que, las variables inciden una sobre otra ante el mínimo cambio, por lo que ante un mejor

nivel de estas, mejor desarrollo institucional.

Sayago (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017. Estudio descriptivo, correlacional, no experimental y cuantitativo. Tuvo una población constituida por 91 colaboradores del área administrativa de la mencionada institución. Se empleó el cuestionario para la evaluación de las variables, Se obtuvo como resultado $r=0.802$ y $p=0.005$, que indicó relación directa alta. Se recomendó de manera general la capacitación del personal administrativo y directivos, en materia de liderazgo, para el mejor manejo del personal docente y su respectiva motivación.

Quispe (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar los sistemas de gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL-04, Comas, 2020. Fue cuantitativa, de diseño no experimental, transversal, se empleó el cuestionario y la muestra fue de 80 docentes y directivos. En todos los factores del modelo se acepta la hipótesis de investigación, con una probabilidad de error inferior al 5%. Se recomienda la participación e injerencia de las autoridades correspondientes para lograr una mejoría.

Bermúdez (2017) realizó una investigación con la finalidad de analizar las diferentes motivaciones tanto externas como internas que modulan el comportamiento de los trabajadores. Se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se contó con una muestra de 200 empleados de planta y 6 jefes operacionales de 200 empresas pequeñas de manufactura. Los resultados esenciales de la investigación se encuentran relacionados con las diversas motivaciones que tienen los colaboradores desde las perspectivas de su nivel educativo y entorno de trabajo.

Asimismo, se han considerado las siguientes investigaciones para el ámbito local.

Rodríguez (2021) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación de los docentes de la institución educativa adventista Huamachuco S.A.C. – 2018. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional descriptivo. Se empleó el cuestionario a una muestra conformada por 26 docentes. Se concluyó que la hipótesis es aceptada, debido a que, existe una relación positiva y significativa de las variables de estudio, con el resultado $r = 0.94$. Se recomendó implementar mecanismos para rediseñar los procesos de gestión administrativa.

Cortez (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en la Institución Educativa Pública Túpac Amaru II-Florencia de Mora, Trujillo, 2020. Estudio cuantitativo de tipo aplicada, correlacional y transversal. Se empleó el cuestionario y la muestra fue 44 docentes del nivel secundario. El resultado mostró que ambas variables tienen un nivel medio, una relación positiva y significativa ($r=783$ y $p=0.000$). La hipótesis nula es rechazada. Se concluye que, la variable 1 está relacionada con la variable 2 y se recalca que, a mayor Gestión Educativa, mayor Calidad de Servicios.

Los autores Pachari y Urcia (2018) realizaron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”-Florence de Mora, Trujillo, 2017. Estudio cuantitativo y correlacional descriptivo, se empleó el cuestionario en una muestra de 32 docentes. Se concluyó que existe relación directa de las variables de investigación,, cuyo valor de chi cuadrado fue de 0.720 (> 0.05). Se recomendó al departamento de recursos humanos, mantener una buena relación con los colaboradores, debiendo motivarlos periódicamente.

La gestión administrativa y la motivación cuentan con diversas teorías que han sido elaboradas por expertos en las materias en mención.

Chiavenato (2019) define a la gestión administrativa como “Proceso continuo y

sistemático que implica una serie de actividades, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para lograr metas y objetivos organizacionales” (p. 8).

Robbins y Coulter (2019) escribieron en su libro acerca de la teoría clásica, donde señalan que su perspectiva se basa en las funciones desempeñadas por los directivos y en lo que integra una práctica administrativa idónea. El que identificó estas funciones a realizar fue Henri Fayol, quien planteó las siguientes cinco dimensiones: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Asimismo, Fayol describió la aplicación administrativa como algo contrario a las operaciones, distribución, finanzas y otras labores organizacionales comunes. Desde su apreciación, administrar es una actividad, como las demás iniciativas de negocio, a la gestión pública e incluso al ámbito doméstico.

De la misma manera, Barreno (2019) habla acerca de la teoría clásica desarrollada por Fayol, en la cual se destaca que las actividades administrativas no deben ser una carga para los altos mandos de la organización, sino más bien un trabajo compartido con los demás trabajadores. Además, donde el gerente tiene que contar con las cualidades intelectuales, morales, de cultura general, de conocimientos y experiencia sobre las tareas que desempeña, y de competencia administrativa en las funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Chiavenato (2019) en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración”, describe que, en la teoría neoclásica, las labores del administrador han sido actualizadas basándose en los elementos definidos por Fayol, los cuales son: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Esta actualización tiene como núcleo fundamental al proceso administrativo, que está constituido por las dimensiones de planificación, organización, dirección y control.

Los textos neoclásicos se fundamentan en el proceso administrativo para exponer cómo las variadas actividades administrativas son desempeñadas en las

empresas (Chiavenato, 2019).

Gómez y Vázquez (2019) señalan que la teoría neoclásica hace hincapié en la estructura de la organización. Destaca el estudio del proceso administrativo equiparando la perspectiva de los teóricos clásicos con la propuesta de los neoclásicos. Además, muestra este proceso como un ciclo que es repetitivo y donde cada una de sus elementos se relacionan entre sí. Mendoza (2017) describe que la gestión administrativa es de tipo sistemática, por contar con actividades direccionadas a la consecución de objetivos a través de la ejecución de las funciones administrativas: planificar, organizar, dirigir y controlar.

La teoría empleada en esta investigación para la variable de gestión administrativa, es la neoclásica, la cual tiene como base fundamental al proceso administrativo, y las dimensiones son la planificación, organización, dirección y control.

Chiavenato (2019) menciona que en la planificación se definen los objetivos, como también a partir de estos se fijan las estrategias, metas, políticas, propósitos, procedimientos y presupuestos para poder lograr lo planteado. Mero (2018) señala que, la fase inicial del proceso administrativo consiste en realizar un diagnóstico del estado de la organización y una descripción clara de los recursos con los que se cuenta, en base a este análisis, se fijan los objetivos y metas a alcanzar, para ello se integran diversas responsabilidades a tener en cuenta, como la evaluación interna y externa, la planeación estratégica, los propósitos, las políticas, además de acciones a ejecutarse en corto, mediano y largo plazo. Gaturu et al., (2017) esta es la etapa donde se fijan los objetivos a alcanzar por la organización, asimismo es la base para la formulación o ajuste de las estrategias.

En la dimensión de organización, Chiavenato (2019) en esta fase se determina las actividades, funciones y responsabilidades para alcanzar los objetivos establecidos en la planeación, asimismo, establece los niveles de coordinación entre los distintos grupos de la organización. Chumpitazi (2020) es donde se establece en forma

detallada y precisa los procedimientos que tienen que ejecutarse para lograr los objetivos formulados en la fase de planificación. Es aquí donde, se detalla y se asignan las tareas, deberes y responsabilidades de las personas que pertenecen a la empresa. Burton et al., (2020) señala que, esta etapa es fundamental por el diseño de estructura que realiza, ya que con esto permite que las áreas trabajen juntas para obtener el rendimiento deseado por la organización.

Chiavenato (2019) describe que la fase de dirección se pone en acción lo anteriormente planeado y organizado, y que esta función se orienta a través de las habilidades de liderazgo, motivación y comunicación. Además, es donde se aplica los puestos y actividades establecidas a las personas, como también se les guía y capacita para el logro de los resultados. González et al. (2020) señala que esta dimensión consiste en ejecutar las estrategias planteadas, orientando y conduciendo los esfuerzos hacia los objetivos y metas que la organización quiere alcanzar. Este proceso se realiza por medio del nivel de jerarquía de gerente a subordinado, el liderazgo, la motivación y las habilidades sociales como la comunicación. Parvin (2019) menciona que la dirección se encarga del cumplimiento de los procesos a través de un liderazgo apropiado.

La fase de control, según Chiavenato (2019) describe que evalúa y verifica que las actividades que se están realizando estén cumpliendo con los objetivos planteados. Esta función se ejerce con referencia y retroalimentación de los planes, mediante la comparación regular del desempeño óptimo establecido, asimismo, es donde se toma las decisiones de acciones correctivas. Marrero (2021) señala que el proceso administrativo de control es la actividad de evaluación que se responsabiliza de tomar las decisiones de rectificación de diferentes desviaciones que puedan presentarse y perjudicar la consecución de los objetivos. Dźwigoł et al., (2018) mencionan que en esta etapa lo más fundamental es poder lograr un equilibrio entre la flexibilidad de utilizar los recursos de producción, mano de obra, tecnología y la planeación operativa.

La motivación son los “Procesos que influyen en la dirección, energía y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para conseguir un objetivo” (Robbins & Coulter, 2019, p. 520).

Entre las variopintas teorías acerca de la motivación, una de la más antigua y renombrada es la Jerarquía de las necesidades, propuesta en 1943 por Abraham Maslow. Chiavenato (2019) hace mención de que, para el autor, los hombres tienen necesidades que están ordenadas y estipuladas en una jerarquía de nivel e influencia graficada a modo de pirámide. En su fundamento se encuentran las necesidades fisiológicas y en la cúspide las de autorrealización. Por otro lado, las necesidades humanas toman siluetas y expresiones que distan de persona en persona. La intensidad de las necesidades y sus formas de manifestarse son diversas y responden a las particularidades propias de cada individuo (Chiavenato, 2019).

Acorde con Robbins y Coulter (2019) las necesidades comprendidas en la jerarquía son: Las necesidades fisiológicas, se destaca en el nivel bajo de la pirámide, aquellas relacionadas con la supervivencia, alimentación, sueño y reposo, abrigo, sexo, entre otros. Las necesidades de seguridad, asociadas con la búsqueda de estabilidad, protección contra amenazas y fuga del peligro. Las necesidades sociales comprendidas por la asociación, participación, aceptación por parte de los demás miembros del trabajo, intercambio de amistad, afecto y amor. Necesidad de autoestima, confianza personal, búsqueda de aprobación social, prestigio y respeto. Además, considera a la confianza ante los demás y la autonomía e independencia. Finalmente, la necesidad de autorrealización, el último nivel vinculado con la explotación del máximo potencial de la persona y su continuo autodesarrollo; el individuo aspira llegar a ser todo lo que se puede ser, más de lo que ya es en el presente.

De igual manera, A. Shahrawat y R. Shahrawat (2017) hacen mención que los niveles de la jerarquía son conformados primero por necesidades fisiológicas, el

alimento, descanso, sexo u agua. Segundo, necesidades de seguridad, como protección o estabilidad. Tercero, necesidades sociales como la pertenencia, amor y afecto, generalmente satisfechas por medio de las relaciones personales, grupos sociales, etc. Cuarto, necesidades de estima, siendo de dos tipos: estima derivada de los demás y autoestima. Iniciando por la estima externa basada en la reputación, admiración, el estatus, prestigio y éxito social. La autoestima, por otra parte, es el resultado de sentimientos internos de idoneidad y valía basados en la confianza y los sentimientos de estar seguro por dentro. Quinto, necesidades de autorrealización, el nivel más alto de la jerarquía, consiste en convertirse en todo lo que una persona es capaz de llegar a ser, tienden a ser individuos conscientes de sí mismos, preocupados por su crecimiento personal e interesados en el desarrollo de su potencial.

Una de las teorías acerca de la motivación más destacada es la de Frederick Herzberg, denominada Teoría de los dos factores, propuesta por primera vez en su libro "Motivación en el trabajo" en 1959. Según Robbins y Coulter (2019) en su libro titulado "Management", Herzberg propone para su teoría de la motivación que los factores intrínsecos están asociados con la satisfacción laboral, mientras que los extrínsecos se vinculan con la insatisfacción del trabajo. Se menciona, además, que Herzberg concluyó que lo contrario de la satisfacción no era la insatisfacción, como se pensó siempre; por lo que suprimir de un trabajo o cargo las características insatisfactorias, no involucraba que sea más satisfactorio y/o motivador.

Edmundo (2017) señala que Herzberg elaboró una teoría sobre la motivación, que se basa en dos dimensiones o factores. En primer lugar, los factores de higiene o extrínsecos, asociados a sentimientos negativos o de insatisfacción atribuidos al contexto del puesto de trabajo. En segundo lugar, los factores motivacionales o intrínsecos que tienen incidencia en el comportamiento de los individuos y están relacionados directamente con el compromiso hacia el trabajo.

La teoría utilizada para la variable de motivación, es la de los dos factores de

Frederick Herzberg.

Chiavenato (2019) hace mención que los factores extrínsecos están comprendidos por la remuneración, condiciones de trabajo, prestaciones sociales, políticas y directivas empresariales, estilos de liderazgo, regulación interna, clima laboral y relaciones sociales. En concordancia con Alshmemri, et al. (2017) los factores extrínsecos abarcan aspectos vinculados como las relaciones interpersonales, el salario, políticas y administración, la supervisión y finalmente las condiciones de trabajo. Los factores mencionados son conocidos además por funcionar a modo de prevención; es decir, cuando se encuentran ausentes o son aplicados de forma incorrecta, no permiten la satisfacción, mientras que, cuando están presentes tampoco originan una contundente motivación, únicamente disminuyen y/o eliminan la insatisfacción (Edmundo, 2017).

Robbins y Coulter (2019) afirman que los factores intrínsecos o motivadores propuestos por Herzberg están comprendidos por el desempeño profesional, autorrealización, satisfacción con la actividad realizada, autoevaluación del desempeño y la promoción laboral. Mientras que, acorde con Kotni y Karumuri (2018) estos factores son generadores de una fuerte motivación y satisfacción laboral; poseen un efecto positivo en la moral, productividad y eficiencia general de la organización. Entre los aspectos abarcados por este factor, se incluyen el logro, promoción laboral, posibilidad de crecimiento - desarrollo, el reconocimiento, el trabajo en sí y finalmente la responsabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo. Según Thomas (2021) “Las investigaciones aplicadas emplean el conocimiento de las ciencias básicas para resolver problemas prácticos y desarrollar aplicaciones” (p. 5). Asimismo, en el enfoque cuantitativo, de acuerdo con Thomas (2021) “El conocimiento generado se fundamenta en la recolección y análisis de datos numéricos. En general, la investigación cuantitativa es de naturaleza confirmatoria y deductiva. El análisis de datos es principalmente estadístico” (p.60).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal descriptivo y correlacional.

De acuerdo con Thomas (2021), “La manipulación de variables, la asignación aleatoria y los grupos de comparación normalmente están ausentes en los estudios no experimentales; el investigador solo observa lo que sucede naturalmente” (p. 61).

Acorde con el autor Thomas (2021) describió acerca de las investigaciones transversales que:

Una de las principales ventajas de los estudios transversales es que los sujetos no se exponen ni se tratan deliberadamente y, por lo tanto, rara vez existen dificultades éticas. Este tipo de estudio es relativamente económico y rápido, debido a que solo se utiliza un grupo y los datos se recopilan solo una vez. (p. 69)

Investigación descriptiva. “Trata de descubrir las características o comportamientos o patrones particulares en un grupo específico” (Bairagi & Munot, 2019, p. 77).

En concordancia con Kothari (2019), “El análisis correlacional es que hace posible la evaluación de la influencia relativa de cada variable antecedente o explicativa sobre las variables consecuentes o de criterio” (p. 339)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual.

Chiavenato (2019) define a la gestión administrativa como “Proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para lograr metas y objetivos organizacionales” (p. 8).

Definición operacional.

La variable se midió a través de la aplicación de un cuestionario elaborado por Chanchhuaña (2018), que está basado en la teoría neoclásica de la administración. Este instrumento tiene una puntuación que va desde los 24 hasta los 120 puntos, asimismo, se establecieron tres niveles: bajo (24-56), medio (57-88) y alto (89-120).

Indicadores.

Planificación estratégica, articulación con objetivos, división organizacional, estándares establecidos, delegación de autoridad, responsabilidad, liderazgo, motivación, comunicación, seguimiento, acciones correctivas, retroalimentación.

Escala de medición: Escala ordinal.

Variable 2: Motivación

Definición conceptual.

La motivación son los “Procesos que influyen en la dirección, energía y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para conseguir un objetivo” (Robbins & Coulter, 2017, p. 520).

Definición operacional.

La variable motivación se midió a través de la aplicación de un cuestionario elaborado por Mora (2020), que está basado en la teoría de los dos factores de Herzberg. Este instrumento tiene una puntuación que va desde los 20 hasta los 100 puntos, asimismo, se estableció tres niveles: bajo (20-46), medio (47-73) y alto (74-100).

Indicadores.

Condiciones de trabajo, prestaciones sociales, política organizacional, estilo de liderazgo, clima laboral, relaciones sociales, remuneración, desempeño profesional, satisfacción con la actividad realizada, promoción laboral, autoevaluación del desempeño.

Escala de medición: Escala Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: “Grupo completo de participantes que un investigador observa antes de llevar a cabo la experimentación. Este es esencialmente un conjunto grande. Una población es un subconjunto de todo el universo” (Bairagi & Munot, 2019, p.90). La población estuvo constituida por 61 docentes de una Institución Educativa pública, Laredo, 2022.

- **Criterios de inclusión:** Docentes que tuvieron disponibilidad de responder la

encuesta.

- **Criterios de exclusión:** Docentes que se encontraron indispuestos por motivos personales, licencia y por coordinaciones festivas de la institución.

Muestra: Según Thomas (2021), “la parte representativa de la que se recopila la información se denomina muestra” (p. 135). La muestra fue censal y estuvo conformada por los 61 docentes que laboran en la institución educativa, dato corroborado por la planilla oficial de la institución educativa; sin embargo, teniendo en cuenta la imposibilidad de participación de cierto número de docentes, la recolección de datos se llevó a cabo únicamente a 50 docentes.

Muestreo: No aplica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó para la recolección de datos de las variables en investigación la técnica de la encuesta, según Thomas (2021), “Las encuestas son muy útiles cuando los investigadores están interesados en recopilar datos sobre las características del comportamiento humano, que a menudo no son susceptibles de observación directa” (p. 146). Asimismo, El instrumento utilizado fue el cuestionario, Khotari (2019), afirma que “Un cuestionario consta de una serie de preguntas impresas o mecanografiadas en un orden definido en un formulario o conjunto de formularios” (p. 100). Los cuestionarios empleados en el presente estudio fueron elaborados por los autores Chancahuaña (2018) y Mora (2020) para las variables, gestión administrativa y motivación, respectivamente.

Instrumentos de recolección de datos

Validez: Los instrumentos de ambas variables de investigación fueron validados a

través de un juicio emitido por expertos en la línea de investigación.

Tabla 1.

Juicio de expertos para validación del instrumento de la variable Gestión Administrativa

| Experto | Opinión de aplicabilidad |
|----------------------------------|--------------------------|
| Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva | Aplicable |
| Dra. Jenny Alva Morales | Aplicable |
| Mg. Jessica Fiorella Boy Vasquez | Aplicable |

Tabla 2.

Juicio de expertos para validación del instrumento de la variable Motivación

| Experto | Opinión de aplicabilidad |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Mg. José Manuel Palacios Sánchez | Aplicable |
| Mg. Yuri Carla Medina Uribe | Aplicable |
| Mg. Segundo Agustín García Flores | Aplicable |

Nota. Obtenido de Mora (2020).

Confiabilidad: Se estableció la confiabilidad de los instrumentos a través de la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde los resultados obtenidos estuvieron dentro del rango alto de aceptación.

Tabla 3.

Fiabilidad de los instrumentos

| Variable | Alfa de Cronbach | N° de Elementos | Link de cuestionario |
|------------------------|------------------|-----------------|---|
| Gestión Administrativa | 0.952 | 24 | https://forms.gle/1TeCUntcSQ7SLLe69 |
| Motivación | 0.945 | 20 | |

Nota. Datos obtenidos a través del software Spss, versión 26.

3.5. Procedimientos

Para la realización de este trabajo de investigación se coordinó de manera constante con la dirección de la Institución Educativa. La mencionada institución otorgó el permiso para realizar el estudio. A partir de allí, se procedió a la identificación de teorías pertinentes que dieron cabida a la selección de instrumentos debidamente validados y fiables. Posterior a ello, se aplicaron los instrumentos correspondientes en la muestra determinada. Finalmente, se realizó la consecuente interpretación de los resultados, la discusión, conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se estructuraron los resultados en el programa Microsoft Excel para el respectivo análisis; a través del software SPSS 26 se procedió al correspondiente procesamiento de datos, empleando la estadística descriptiva, para posteriormente realizar el análisis inferencial, donde se utilizó la prueba de normalidad de datos empleando la prueba de Shapiro Wilk considerando el total de individuos de la muestra

que respondió la encuesta.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación, durante la totalidad de preparación y ejecución del proceso estadístico; según lo aplicado con el instrumento y la muestra, se respetó la autonomía para participar en el estudio, así como el anonimato de los docentes involucrados, quienes además tuvieron un trato igualitario, haciendo primar el principio de justicia. También, el principio de propiedad intelectual de las diversas fuentes de información seleccionadas, se protegieron acorde con lo dictado por las normas APA séptima generación; salvaguardando de esta manera la originalidad del trabajo de investigación.

Asimismo, se mantuvo la confidencialidad del compendio de información recopilada; la cual será manejada de forma reservada, respetando la privacidad de los participantes de la presente investigación.

Por otro lado, el estudio se orientó a la aseguración de desarrollo de nuevo conocimiento, mejoría de la condición humana en materia de trabajo y bienestar, así como en el desarrollo y avance de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la Gestión Administrativa desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 4.

Nivel de la Gestión Administrativa desde la perspectiva docente

| Variable / Dimensiones | Nivel | fi | Porcentaje |
|-------------------------------|--------------|-----------|-------------------|
| Gestión Administrativa | Medio | 15 | 30% |
| | Alto | 35 | 70% |
| | Total | 50 | 100% |
| Planificación | Bajo | 2 | 4% |
| | Medio | 9 | 18% |
| | Alto | 39 | 78% |
| | Total | 50 | 100% |
| Organización | Bajo | 4 | 8% |
| | Medio | 11 | 22% |
| | Alto | 35 | 70% |
| | Total | 50 | 100% |

| | | | |
|-----------|-------|----|------|
| | Medio | 25 | 50% |
| Dirección | Alto | 25 | 50% |
| | Total | 50 | 100% |
| | Bajo | 1 | 2% |
| Control | Medio | 27 | 54% |
| | Alto | 22 | 44% |
| | Total | 50 | 100% |

Nota. fi= frecuencia de docentes.

Acorde con la tabla 4, se constata que el 70% de los docentes de la institución educativa pública en estudio consideran que existe un alto nivel de gestión administrativa. Lo que indica que la plana docente considera que actualmente existe una adecuada administración.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 5.

Nivel de la motivación

| Variable / Dimensiones | Nivel | fi | Porcentaje |
|-------------------------------|--------------|-----------|-------------------|
| Motivación | Medio | 18 | 36% |
| | Alto | 32 | 64% |
| | Total | 50 | 100% |
| Motivación Extrínseca | Bajo | 3 | 6% |
| | Medio | 34 | 68% |
| | Alto | 13 | 26% |
| | Total | 50 | 100% |
| Motivación Intrínseca | Medio | 5 | 10% |
| | Alto | 45 | 90% |
| | Total | 50 | 100% |

Nota. fi= frecuencia de docentes.

Se puede apreciar en la tabla 5 que, el 64% de los docentes de la institución educativa pública en estudio posee un nivel alto de motivación. Este resultado se sustenta, en que los docentes se encuentran motivados por las diferentes actividades que realizan.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Planificación y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 6.

Relación entre la planificación y la motivación

| | | | Planificación | Motivación |
|-----------------|---------------|-----|---------------|------------|
| Rho de Spearman | Planificación | Rho | 1,000 | ,653** |
| | | p | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Motivación | Rho | ,653** | 1,000 |
| | | p | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

Acorde con la tabla 6, existe una relación directa entre la Planificación y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo; habiendo obtenido una significancia de 0,000 (<0,05). En lo que refiere al coeficiente de correlación se ha obtenido una correlación positiva, con un valor de 0,653.

Tabla 3*Relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y la motivación*

| | | Motivación | | |
|-----------------|---------------|-----------------|----------|--------|
| Rho de Spearman | Planificación | Rho de Spearman | 1,000 | ,653** |
| | | Significancia | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Organización | Rho de Spearman | , 1000** | ,632** |
| | | Significancia | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |
| | Dirección | Rho de Spearman | 1000 | ,698** |
| | | Significancia | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |
| | Control | Rho de Spearman | 1000 | ,722** |
| | | Significancia | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Organización y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 7.

Relación entre la Organización y la Motivación

| | | | Organización | Motivación |
|-----------------|--------------|-----|--------------|------------|
| Rho de Spearman | Organización | Rho | 1,000 | ,632** |
| | | p | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Motivación | Rho | ,632** | 1,000 |
| | | p | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

Según la tabla 7, existe una relación directa entre la Organización y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo; habiendo obtenido una significancia de 0,000 (<0,05). En lo que refiere al coeficiente de correlación se ha obtenido una correlación positiva, con un valor de 0,632.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Dirección y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 8.

Relación entre la Dirección y la Motivación

| | | Dirección | Motivación | |
|-----------------|-----------|-----------|------------|--------|
| Rho de Spearman | Dirección | Rho | 1,000 | ,698** |
| | | p | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| Motivación | | Rho | ,698** | 1,000 |
| | | p | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

Acorde con la tabla 8, existe una relación directa entre la Dirección y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo; habiendo obtenido una significancia de 0,000 (<0,05). En lo que refiere al coeficiente de correlación se ha obtenido una correlación positiva, con un valor de 0,698.

Objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Control y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 9.

Relación entre el Control y la Motivación

| | | | Control | Motivación |
|-----------------|------------|-----|---------|------------|
| Rho de Spearman | Control | Rho | 1,000 | ,722** |
| | | p | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Motivación | Rho | ,722** | 1,000 |
| | | p | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

Acorde con la tabla 9, existe una relación directa entre el Control y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo; habiéndose obtenido una significancia de 0,000 (<0,05) y $r = 0,722$, correlación positiva alta.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

Tabla 10.

Relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación

| | | | Gestión administrativa | Motivación |
|-----------------|------------------------|-----|------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Rho | 1,000 | ,760** |
| | | p | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| Motivación | | Rho | ,760** | 1,000 |
| | | p | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

Acorde con la tabla 10, existe relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo; habiéndose obtenido una significancia bilateral de 0,000 (<0,05). En lo que refiere al coeficiente, se obtuvo $r=0,760$, correlación positiva alta.

Contrastación de hipótesis.

La hipótesis establecida en el trabajo de investigación fue la siguiente: Existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes en una Institución Educativa pública, Laredo, 2022.

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 10, se acepta la hipótesis de investigación planteada, considerando $p=0,000$ ($<0,05$) que se traduce en que las variables presentan una relación directa.

Por otro lado, en lo que respecta a la hipótesis nula: No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes en una Institución Educativa pública, Laredo, 2022.

La hipótesis nula se rechaza, teniendo en consideración que los resultados reflejan la evidente relación entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico, identificar el nivel de la Gestión Administrativa desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022. Donde fue empleada la teoría neoclásica de la administración que, según Gómez y Vázquez (2019), se resalta al proceso administrativo como un ciclo que se repite en la estructura y desarrollo de las organizaciones. Se pudo verificar que el 70% de los docentes de la institución educativa pública, en estudio, consideran que existe una gestión administrativa alta; lo cual indica que en dicha organización se aplica el proceso administrativo de manera eficiente; teniendo como puntos fuertes a la planificación y organización, y como puntos medios a la dirección y control. Se considera importante mencionar a Sayago (2018), quien, en contraposición al resultado obtenido en la presente investigación, encontró que el 52% de docentes catalogan a la gestión administrativa como deficiente, con valoración desfavorable, sobre todo en la planificación y evaluación, con un resultado ligeramente favorable en la ejecución. El autor asegura además que, la variable está entrelazada con todas las áreas de la organización y por ende con sus diversos problemas. Asimismo, Cortez (2020) demostró que el 52% y 48% de docentes afirman que el nivel es medio y bajo, respectivamente, en cuanto a la gestión administrativa se refiere; indicó además la necesidad de mejorar el nivel de esta variable en la institución educativa de estudio. Por su parte, Mendoza (2017) manifestó que la gestión administrativa acarrea consigo actividades direccionadas a la consecución de objetivos mediante las funciones clásicas de la misma. También, que es imperativo su correspondiente perfeccionamiento para el desarrollo de las organizaciones. Estos resultados, a pesar de ser contrapuestos a los del presente estudio, tuvieron hallazgos de singular similitud, persiguiendo el objetivo común de perfeccionamiento de la variable. Por otro lado, Quispe (2020), hizo mención que una gestión eficaz se subdivide en etapas, como diagnosticar, planificar, método, ejecutar, seguimiento, controlar y evaluar, las cuales aseguran una adecuada gestión por parte de los administrativos. Esto indica que pueden existir en materia de gestión diferentes funciones o etapas, pero todas se

encuentran debidamente enmarcadas en el proceso administrativo.

En cuanto al segundo objetivo, identificar el nivel de motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022. Donde se utilizó la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual propone que la motivación intrínseca se agrupa con emociones laborales positivas, en tanto que la extrínseca se asocia con las negativas (Edmundo, 2017). Se identificó que poseen una alta motivación el 64% de los docentes. Estos resultados indican una situación favorable, sobre todo para los factores intrínsecos, donde los docentes resaltan que su nivel de motivación se debe a la autoevaluación de su desempeño profesional por la actividad que realizan. Con similitud, Mora (2020) encontró que la motivación de los docentes estaba correspondida por un 70,3% en nivel alto; si bien es cierto, el resultado es afirmativo; el autor hace énfasis en que mayor parte de la desmotivación en su investigación radica en la preocupación del plantel de los alcances académicos del alumnado y la imposibilidad de revertir determinadas situaciones fuera de su control. Consecuentemente, Serkan et al. (2019) afirman que la motivación es un proceso multidimensional que involucra la interacción entre docente y sus diferentes colegas, administrativos, estudiantes e inclusive padres de familia y/o tutores. Asegurando además que cada individuo posee necesidades y expectativas distintas; dando pie a que cada uno posea fuentes de motivación dispares. Estos resultados indican que la motivación de los docentes varía de individuo en individuo e incluso por situaciones externas a su rango de acción. Por otra parte, Machova et al. (2018), manifestaron que es imperativo para una organización conocer la motivación intrínseca, así como los intereses, necesidades y objetivos personales de sus trabajadores, con la finalidad de sintonizarlos con los objetivos corporativos de la misma. Indicando además que los factores de motivación permanecen en constante cambio y renovación. No obstante, Pachari y Urcia (2018) especificaron directamente que, ser reconocidos por su trabajo y contar con un sueldo digno son aspectos motivacionales esenciales para cualquier profesional. Estos alcances sugieren que cada organización debe realizar su máximo esfuerzo por conocer todo lo relacionado con su subordinado, además que ciertos

criterios son de mayor relevancia en lo que refiere a mejorar la motivación del plantel. De forma complementaria, Bermúdez (2017) aseguró que el uso incorrecto de estrategias de motivación afecta a la misma de forma inversamente proporcional.

Continuando con el tercer objetivo, determinar la relación que existe entre la Planificación y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022. Chiavenato (2019) describió que en la fase de planeación se establecen objetivos, como también estrategias, políticas, procedimientos y presupuestos para poder alcanzar lo planteado. Se determinó la existencia de una relación directa entre la dimensión y la variable, habiendo obtenido un valor $p=0,000$ y $r=0,653$, que indica una correlación positiva moderada. Teniendo una fundamentación que radica en que los diversos indicadores y procesos relacionados con la planificación estratégica, así como la proyección de actividades acorde con metas y objetivos articulados al plan institucional, sirven de orientación para el trabajo docente. Es decir, al tener un plan claro, la labor es realizada de mejor manera, incidiendo favorablemente en la motivación. De forma similar, Mora (2020), demostró que existe relación entre la planificación y la motivación, siendo también correlacional positiva moderada ($p=0,000$ y $r=0,710$); a su vez el autor afirma que el vínculo entre estas es fundamental para el desarrollo institucional. Por su parte, Sayago (2020) indicó la presencia de una relación positiva alta entre la mencionada dimensión y variable de estudio ($p=0,000$ y $r=0,763$). Estos resultados evidencian la relación entre la función de planear y la motivación; pero sobre todo que su alineamiento es clave para la óptima gestión institucional, siendo además la primera fase del proceso administrativo.

En cuanto al cuarto objetivo, determinar la relación que existe entre la Organización y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022. Según Chiavenato (2019) en este proceso se establece las funciones, obligaciones y grados de coordinación entre los diferentes grupos para poder lograr los objetivos definidos. Se determinó la existencia de una relación directa entre la dimensión y la variable, habiendo obtenido un valor $p=0,000$ y $r=0,632$, que

indica una correlación positiva moderada. Relación explicada porque el contar con una jerarquización integral, así como con estándares de participación, las diferentes responsabilidades del docente son realizadas de la forma estipulada, evitando incongruencias y malentendidos, por lo que no se perjudica su nivel de motivación. De un modo similar, Mora (2020) encontró que existe relación positiva alta entre la mencionada dimensión y la motivación, con un valor $p=0,000$ y correlación de 0,707. El autor reafirma que la organización es el proceso que permite coordinar y emplear recursos de manera eficiente, consiguiendo así los objetivos institucionales. Por otro lado, Mendoza (2017) en un estudio y contexto de relativa similitud, demostró la existencia de una correlación positiva muy alta entre la dimensión de organización administrativa y la innovación en empresas de mediana envergadura. Los alcances de notoria similitud de estos resultados, permiten sostener y avalar el vínculo demostrado en el presente estudio, siendo la dimensión en cuestión un mecanismo de consecución de metas.

En lo que respecta al quinto objetivo, determinar la relación que existe entre la Dirección y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022. Los autores González et al. (2020) señalaron que, esta dimensión se efectúa por medio del nivel de jerarquía de arriba hacia abajo, donde se ejecutan las estrategias planeadas a través de una buena motivación y liderazgo. Se determinó la existencia de una relación directa entre la dimensión y la variable, habiendo obtenido un valor $p=0,000$ y $r=0,698$, que indica una correlación positiva moderada. El sustento de este resultado se basa en que cuando prima la empatía, asertividad, liderazgo en cargos de autoridad; así como el velar por la motivación del personal, facilitar el diálogo abierto, y sobre todo el involucramiento con el logro de objetivos; la labor se lleva a cabo idóneamente. Esto se traduce en una motivación docente adecuada. Del mismo modo, Mora (2020) encontró que existe relación positiva alta entre la mencionada dimensión y la motivación, con valor $p=0,000$ y un valor de correlación de 0,701. Asimismo, el autor refiere que la dirección es fundamental para el encaminamiento de aquello que se planificó y organizó previamente. De la misma manera, Sayago (2018)

en su estudio manifestó que entre la ejecución y motivación existe una correlación positiva moderada ($p=0,002$ y $r=0,694$). Los resultados expuestos guardan gran similitud con los alcanzados en la presente investigación, permitiendo avalar el vínculo demostrado entre la dirección y la variable en cuestión.

En cuanto al sexto objetivo, determinar la relación que existe entre el Control y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022. Según Marrero (2021) en esta fase se lleva a cabo las funciones de evaluación y corrección de actividades mal realizadas que afectan el alcance de los objetivos. Se determinó la existencia de una relación directa entre la dimensión y la variable, habiendo obtenido un valor $p=0,000$ y $r=0,722$, que indica una correlación positiva alta. Resultado cuya consistencia se encuentra amparada porque en la institución son ejecutadas diversas actividades de monitoreo, evaluaciones, así como también, acciones correctivas y de retroalimentación. Por esa razón, el trabajo docente cuenta con mecanismos adecuados para la subsanación de errores y mejora pertinente, salvaguardando la asertividad de las formas y la consecuente motivación. Tal como sostiene Mora (2020), quien en su investigación encontró que existe relación positiva moderada el Control y la Motivación de los docentes, con una significancia bilateral de 0,000 y un valor de correlación de 0,627. El investigador ratifica la relevancia del control en las instituciones educativas, mencionando además que la presente dimensión permite identificar errores que evitaron conseguir los objetivos estipulados y realizar la correspondiente retroalimentación. Por otra parte, Lindra et al. (2020) hacen énfasis en que la supervisión académica tiene un rol importante en el esfuerzo diario del docente, sirviendo de guía y de retroinformación en su labor educadora. Así mismo, Börü (2018) asegura que, en Turquía, es muy necesaria la supervisión constante a los docentes, siendo tan relevante como contar con un sistema de reconocimiento y recompensas, los cuales inciden en la motivación. Los hallazgos mostrados evidencian la notable conexión entre la dimensión y la variable; permitiendo respaldar de forma inequívoca el resultado obtenido en el presente estudio. Infiriendo además que el control en el contexto educativo adquiere mayor relevancia y atención, dada la propia

naturaleza de la transmisión de conocimiento entre docente y alumno.

Finalmente, en lo que concierne al objetivo general de investigación, determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Motivación de los docentes de una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022. Para el desarrollo de la investigación se estudiaron las teorías neoclásicas de la administración y la de los dos factores de Herzberg, donde Chiavenato (2019) señaló que la teoría de la variable gestión tiene como núcleo central las fases cíclicas del proceso administrativo que se desarrollan en las organizaciones. Con respecto a la teoría de la segunda variable, Robbins y Coulter (2017) hicieron mención que la motivación intrínseca se vincula con la satisfacción en el trabajo, y la extrínseca a la insatisfacción que ocasiona el contexto al que, es expuesto el cargo. Se determinó la existencia de una relación directa entre ambas variables, habiendo obtenido una significancia bilateral de $p=0,000$ y $r=0,760$, que indica una correlación positiva alta, donde se destaca primordialmente la relación que tienen las dimensiones de control y dirección con la motivación, según la teoría neoclásica de la administración; debido a que la regular gestión dirigida en la institución, ha repercutido de buena manera en la satisfacción de los docentes por las actividades que han realizado. A su vez, el personal ha sentido su reconocimiento y promoción por el trabajo que ejecutan día a día, incluso adaptándose a una educación híbrida del contexto actual. Resultado que guarda similitud con el obtenido por Rodríguez (2021), quien indicó la existencia de una relación positiva y significativa entre la Gestión administrativa y motivación, avalada por un resultado $r = 0.94$. También, Lucapa (2018) corrobora la existencia de la mencionada relación, avalada por un valor $p=0,01$ y $r=0,342$, asegurando que la mejora o cambio de una de las variables incide directamente en la otra. Asimismo, Sayago (2019), cuya investigación posee las mismas variables que la presente investigación, afirmó que existe relación significativa entre estas; añadiendo que los directivos y autoridades escolares tienen el deber y compromiso de aunar esfuerzos para velar por la motivación de su personal docente; el autor. Los resultados mostrados permiten colegir que la correspondencia entre la gestión administrativa y la motivación es algo manifiesto. Además, en el

contexto educacional, el cual varía de institución en institución, y cuyos niveles de motivación docente son relativos; adquiere considerable importancia para un desarrollo institucional pleno e integral.

Las investigaciones consideradas señalan que existe correspondencia entre la gestión administrativa y la motivación, donde una buena o mala administración repercute directamente en el nivel de motivación que pueden mostrar los colaboradores de una organización. De modo que, un docente motivado realice sus actividades de labor formadora satisfactoriamente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, existe relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación, teniendo como resultados $p=0,000$ y $r=0,760$. Se destaca la relación que hay entre la dirección y control con la buena motivación de los docentes en una institución educativa pública ubicada en Laredo, 2022.
2. Se identificó que, en la institución el nivel de la gestión administrativa es considerada como alta por el 70% de los docentes; donde los encuestados destacaron que la administración gestiona muy bien los procesos de planificación y organización, mientras que la dirección y el control es manejada de manera regular.
3. Se identificó que, en la institución el 66% de los encuestados poseen una alta motivación. Los docentes manifestaron un nivel medio en los factores extrínsecos, donde el indicador remuneración mostró la calificación más baja con un 76%; los factores intrínsecos obtuvieron un resultado positivo en la cual los docentes destacaron los indicadores de satisfacción con la actividad realizada (96%) y desempeño profesional (94%).
4. Se determinó que, en la institución existe relación directa entre la dimensión de Planificación y la Motivación, teniendo como resultados $p=0,000$ ($<0,05$) y $r=0,653$; lo cual indica que la planificación estratégica brinda una visión clara a los docentes de cuáles serán las actividades y objetivos que se deberá cumplir en el año académico.
5. Se determinó que, en la institución existe relación directa entre la dimensión de Organización y la Motivación ($p=0,000$ ($<0,05$) y $r=0,632$), donde la buena coordinación a través de una eficiente división organizacional y los estándares establecidos permitió que los docentes puedan desempeñar de manera satisfactoria sus actividades profesionales.

6. Se determinó que, en la institución existe relación directa entre la dimensión de Dirección y la Motivación, teniendo como resultados $p=0,000$ ($<0,05$) y $r=0,698$, lo cual indica que la delegación de autoridad y de responsabilidades hacia los docentes ha repercutido de buena manera en su motivación.

7. Se determinó que, en la institución, existe relación directa entre la dimensión de Control y la Motivación ($p=0,000$ ($<0,05$) y $r=0,722$), donde el buen seguimiento por parte de la administración, ha favorecido las condiciones de trabajo, clima laboral y desempeño profesional de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda, a la plana directiva de la institución pública ubicada en Laredo, liderar acciones correctivas que permitan ejecutar las diferentes actividades según lo que se ha planeado y organizado; de la misma manera, llevar a cabo una comunicación y retroalimentación efectiva, donde los docentes estén informados de cuál es el rumbo de la gestión de la institución.

Se recomienda que los docentes que laboran en la institución, se inscriban y participen en los cursos de “finanzas para ti” y “finanzas en el cole” que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP ha desarrollado especialmente para ellos, todo esto con el fin de que puedan mejorar sus finanzas personales y hacer un buen uso de su remuneración.

Se recomienda a la plana directiva, socializar con todos los docentes acerca de cuáles son los estándares establecidos de la institución e incentivar la realización de los exámenes de rendimiento para propiciar la mejora de sus prestaciones sociales por la actividad profesional desempeñada.

A futuras investigaciones, se recomienda asegurar de manera efectiva la colaboración total por parte de las instituciones públicas durante el periodo que dure el proyecto de investigación. Asimismo, es recomendable que el equipo de trabajo cuente con un plan de contingencia para hacerle frente a posibles eventualidades que puedan afectar el desarrollo de su estudio.

REFERENCIAS

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <http://dx.doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Arias, G. (2019). Solo 60 colegios públicos y privados cuentan con certificados de calidad a nivel nacional. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/60-colegios-publicos-privados-cuentan-certificados-calidad-nivel-nacional-nndc-258946-noticia/?ref=gesr>
- Bairagi, V. & Munot, M. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach [Metodología de investigación: un enfoque científico y práctico]* (1er ed). <https://www.amazon.com/-/es/Vinayak-Bairagi/dp/0815385617>
- Banco Mundial. (2018). Education Management. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/education-management>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci_arttext&tlng=en
- Bermúdez, F. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37 - 44. doi: <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(1), 761-776. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11448a>
- Burton, R., Håkonsson, D., Larsen, E. & Obel, B. (2020). New trends in organization design. *Journal of Organization Design*, 9(1), 1-2. <https://jorgdesign.springeropen.com/articles/10.1186/s41469-020-00072-1>

- Chancahuaña, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018. . [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10a ed). <https://www.amazon.com/-/es/Idalberto-Chiavenato/dp/1456269828>
- Chumpitazi, F. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. *EDUCA UMCH Journal*, (16). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.166>
- Cortez, N. (2020). Gestión administrativa y calidad del servicio en la Institución Educativa Pública Túpac Amaru II del distrito Florencia de Mora en Trujillo, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48250>
- Di Gropell, E. (2020). Emanuela Di Gropello: Education in Latin America faces a silent crisis that will become very loud. But we can build on it. *Banco Mundial*. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/06/01/covid19-coronavirus-educacion-america-latina>
- Dźwigoł, H., Firlej, L. & Munteanu, A. C. (2018). Production Control in the Company. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 1, 475-481. <https://sciendo.com/pdf/10.2478/mape-2018-0060>
- Edmundo, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de Investigación* 2017 6(1), 263-279. <http://www.diyys.catolica.edu.sv/wp-content/uploads/2017/09/18MotivacionAN17.pdf>
- Gaturu, P., Waiganjo, E., Bichang'a, W. & Oigo, D. (2017). Influence of Strategic

- Control on Organizational Performance of Mission Hospitals in Kenya. *International Journal of Innovative Research & Development*, 6(6), 163-167. <https://www.researchgate.net/publication/320306940>
- Gómez, M. & Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11), 79-83. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=en
- Kothari, C. (2019). *Research Methodology: Methods and Techniques [Metodología de investigación: métodos y técnicas]* (4a ed). <https://www.iberlibro.com/Research-Methodology-Methods-Techniques-C.R-Kothari/30553764953/bd>
- Kotni, V. & Karumuri, V. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Retail Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 24-42. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/application-herzberg-two-factor-theory-model/docview/2006799093/se-2?accountid=37408>
- Lindra, Rusdinal, Sabandi, A. (2020) The Effect of Academic Supervision and Achievement Motivation to the Teachers' Performance of Senior High School. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 19 (1), 22-30. <https://ijpsat.ijsh-t-journals.org/index.php/ijpsat/article/view/1556/845>
- Lupaca, O. (2018). Gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa primaria N° 70315 de la UGEL El Collao Llave - 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44661>

- Machova, R., Tobias, S. & Hevesi, A. (2018) Management and motivation of human resources in case of a Slovak Multinational Corporation. *Marketing and Management of Innovations*. 3(1), 174-185.
<https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/en/node/1097>
- Marrero, O. (2021). La planificación y planeación para el saneamiento de las finanzas en las formas de producción no estatal (UBPC, CPA y CCS) del municipio Jesús Menéndez. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 12(36), 108-124.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958808>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 84-102.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Mora, J. (2020). Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL Calca - Cusco 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59054>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

- (2020). Educación peruana: ¿cuál es el rumbo?.
<https://es.unesco.org/news/educacion-peruana-cual-es-rumbo>
- Pachari, M. & Urcia, R. (2018). Gestión del Talento Humano y la Motivación de los Docentes de la I.E. N° 81765 - "Simón Lozano García" Trujillo - 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11763>
- Parvin, A. (2019). Leadership and management in quality assurance: insights from the context of Khulna University, Bangladesh. *Higher Education* (00181560), 77(4), 739–756. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0299-1>
- Quispe, A. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271-282.
<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2019). *Management [Administración]* (14a ed).
<https://www.amazon.com/-/es/Stephen-Robbins/dp/0134527607>
- Rodrigo-Cano, D., Picó, M. & Dimuro, G. (2019). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como marco para la acción y la intervención social y ambiental. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 25-36.
<https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.02>
- Rodríguez, T. (2021). Gestión administrativa y la motivación de los docentes de la institución educativa adventista Huamachuco S.A.C. – 2018. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16500>
- Sanchez, F. (2017). Motivación Docente. *Escuela de organización industrial*.
<https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/05/motivacion-docente/>
- Sayago, M. (2019). Gestión administrativa y motivación laboral del personal

administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3311>

Serkan, N. (2019). School Administrators and Teacher Motivation Understanding: *Cyprus Case*. 8(1). 354-361. https://www.researchgate.net/publication/341180097_School_Administrators_and_Teacher_Motivation_Understanding_Cyprus_Case

Shahrawat, A. & Shahrawat, R. (2017). Application of Mas- low's Hierarchy of Needs in a Historical Context: Case Studies of Four Prominent Figures. *Psychology*, 8(1), 939-954. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.87061>

Thomas, G. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing [Metodología de investigación y redacción científica]* (2a ed). <https://www.amazon.com/Research-Methodology-Scientific-Writing-George-ebook/dp/B08XJLQD8N>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización. Gestión administrativa y motivación de los docentes en la Institución Educativa 80081
 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------|--|---|---------------|----------------------------|--------|--|
| Gestión administrativa | Chiavenato (2019) define a la gestión administrativa como “Un proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades impulsoras, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para alcanzar metas y objetivos organizacionales” (p. 8). | La variable gestión administrativa se midió a través de la aplicación de un cuestionario elaborado por Chanchhuaña (2018), que está basado en la teoría neoclásica de la administración. Este instrumento tiene una puntuación que va desde los 24 hasta los 120 puntos, asimismo, se estableció tres niveles: bajo (24-56), medio (57-88) y alto (89-120). | Planificación | Planificación estratégica | 1, 2 | Escala nominal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |
| | | | | Articulación con objetivos | 3, 4 | |
| | | | Organización | División organizacional | 5, 6 | |
| | | | | Estándares establecidos | 7, 8 | |
| | | | Dirección | Delegación de autoridad | 9, 10 | |
| | | | | Responsabilidad | 11, 12 | |
| | | | | Liderazgo | 13, 14 | |
| | | | | Motivación | 15, 16 | |
| | | | Control | Comunicación | 17, 18 | |
| | | | | Seguimiento | 19, 20 | |
| | | | | Acciones correctivas | 21, 22 | |
| | | | | Retroalimentación | 23, 24 | |

| | | | | | | |
|------------------------------|---|------------|-------------------------|---|---|------------|
| Motivación | <p>La motivación son los “procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2017, p. 520).</p> <p>La variable motivación se midió a través de la aplicación de un cuestionario elaborado por Mora (2020), que está basado en la teoría de los dos factores de Herzberg. Este instrumento tiene una puntuación que va desde los 20 hasta los 100 puntos, asimismo, se estableció tres niveles: bajo (20-46), medio (47-73) y alto (74-100).</p> | Extrínseca | Condiciones de trabajo | 1 | Escala de nominal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | |
| | | | Prestaciones sociales | 2 | | |
| | | | Política organizacional | 3 | | |
| | | | Estilo de liderazgo | 4, 5 | | |
| | | | Clima laboral | 6, 7 | | |
| | | | Relaciones sociales | 8 | | |
| | | | Remuneración | 9, 10 | | |
| | | | Intrínseca | Desempeño profesional | | 11, 12, 13 |
| | | | | Satisfacción con la actividad realizada | | 14 |
| | | | | Promoción laboral | | 15, 16, 17 |
| Autoevaluación del desempeño | 18, 19, 20 | | | | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Título: Gestión Administrativa y Motivación de los docentes en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022 | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| Problema | Hipótesis | Objetivos | Variables | Metodología | Población |
| ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, ¿2022? | Existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes en la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022. | General: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022. | Variable 1: Gestión administrativa Chiavenato (2019) define a la gestión administrativa como “Un proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades impulsoras, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para alcanzar metas y objetivos organizacionales” (p. 8). | Tipo y diseño de investigación El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cuantitativo. Nivel descriptivo correlacional. Diseño no experimental de corte transversal Variables y operacionalización Variable 1: Gestión administrativa | La población está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari. La muestra fue censal de modo que se utilizó toda la población para aplicar el instrumento, siendo 88 docentes en total. |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Específicos:</p> <p>OE1: Evaluar la Gestión Administrativa desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.</p> <p>OE2: Evaluar la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Planificación y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Organización y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio</p> | <p>Variable 2:</p> <p>Motivación</p> <p>La motivación son los “procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2017, p. 520).</p> | <p>Dimensiones:</p> <p>Planeación, organización, dirección y control.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Extrínseca e intrínseca</p> | <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Método descriptivo e inferencial.</p> |
|---|---|---|--|

Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.

OE5: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Dirección y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.

OE6: Determinar la relación que existe entre la dimensión de Control y la Motivación de los docentes de la Institución Educativa 80081 Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, 2022.

Anexo 3. Instrumento validado de la variable Gestión Administrativa, obtenido de Chanchhuaña (2018), y adaptado por Alva y Reyes (2022)

Estimado (a) docente, el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación sobre la Gestión Administrativa y Motivación de los docentes en una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022. Razón por la cual se le pide que responda de manera veraz. El cuestionario es anónimo y los resultados serán manejados estrictamente para fines académicos.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

| | |
|----|----|
| SÍ | NO |
|----|----|

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

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

| Nº | PREGUNTAS | ESCALA | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | PLANIFICACIÓN | | | | | |
| 1 | Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa | | | | | |
| 2 | El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos | | | | | |
| 3 | El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico | | | | | |
| 4 | En la Institución, la planificación de las actividades realizadas tiene articulación con los objetivos | | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 5 | El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional | | | | | |
| 6 | Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores | | | | | |
| 8 | Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución | | | | | |
| DIRECCIÓN | | | | | | |
| 9 | La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva | | | | | |
| 10 | las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo | | | | | |
| 11 | El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales | | | | | |
| 12 | Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa | | | | | |
| 13 | Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo | | | | | |
| 14 | El equipo directivo conduce la Institución con mucha capacidad de liderazgo | | | | | |
| 15 | Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la Institución | | | | | |
| 16 | Los miembros de la Institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan | | | | | |
| 17 | Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución | | | | | |
| 18 | Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales | | | | | |
| CONTROL | | | | | | |
| 19 | Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la Institución | | | | | |
| 20 | Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula | | | | | |
| 21 | El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la Institución | | | | | |
| 22 | Las acciones correctivas aplicadas son acertadas | | | | | |
| 23 | Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la Institución por parte de los directivos | | | | | |
| 24 | Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores | | | | | |

Anexo 4. Fichas de validación de la variable Gestión Administrativa

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|--|----------------------------------|--|--------------------------|
| Calvanapón Alva Flor Alicia | Docente | Cuestionario para medir Gestión Administrativa | Chancahuaña (2018) |
| Título del estudio: Gestión Administrativa y Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública. Laredo, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Variable | DIMENSIONES | Indicadores | ITEMS | Opciones de respuesta | Claridad | | Objetividad | | Actualidad | | Organización | | Suficiencia | | Intencionalidad | | Consistencia | | Cohesión | | Metodología | | | | | |
|------------------------|---------------|--|--|-----------------------|--------------|---|-------------|---|------------|---|--------------|---|-------------|---|-----------------|---|--------------|---|----------|---|-------------|---|---|---|---|---|
| | | | | | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión Administrativa | Planificación | Planificación estratégica | Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa | Nunca | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | | |
| | | | El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Articulación con objetivos | El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | En la Institución, la planificación de las actividades realizadas tiene articulación con los objetivos. | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | Organización | División organizacional | El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional | | Casi nunca | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | Dentro de la Institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Estándares establecidos | Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la Institución | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| | Dirección | Delegación de autoridad | La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva | | A veces | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Responsabilidad | El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales | | Casi siempre | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Liderazgo | Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo | | Siempre | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | El equipo directivo conduce la Institución con mucha capacidad de liderazgo | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Motivación | Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la Institución | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | Los miembros de la Institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | Comunicación | Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la Institución | / | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | | |
| | Control | Seguimiento | Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | |
| | | | Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la Institución | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Acciones correctivas | Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la Institución | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Retroalimentación | Las acciones correctivas aplicadas son acertadas | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la Institución por parte de los directivos | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | Retroalimentación | Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores | | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | |
| | | | / | / | | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | | | |

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|-------------------------------|----------|--|-----------|
| Trujillo, 05 de Mayo del 2022 | 17995554 |  | 989747713 |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Teléfono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
| <i>Alva Morales Jenny</i> | <i>Docente</i> | Cuestionario para medir Gestión Administrativa | Chanchaúfa (2018) |
| Título del estudio: Gestión Administrativa y Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Variable | DIMENSIONES | Indicadores | ITEMS | es de respuesta | Escala de validación | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|---|--|-----------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B |
| Gestión Administrativa | Planificación | Planificación estratégica | Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa | Nunca | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Articulación con objetivos | El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico | Casi nunca | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | En la institución, la planificación de las actividades realizadas tiene articulación con los objetivos | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Organización | División organizacional | El sub director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional | A veces | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | Dentro de la institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Estándares establecidos | Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores | Casi siempre | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Los directivos evalúan que se cumplen las funciones que competen a cada miembro de la institución | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Delegación de autoridad | La delegación de autoridad se da de manera pertinente y asertiva | Siempre | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de áreas se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Responsabilidad | El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales | Siempre | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Liderazgo | Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo | Siempre | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | El equipo directivo conduce la institución con mucha capacidad de liderazgo | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Motivación | Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la institución | Siempre | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Los miembros de la institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Comunicación | Existente una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la institución | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Control | Seguimiento | Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la institución | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Acciones correctivas | El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la institución | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Las acciones correctivas aplicadas son acertadas | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Retroalimentación | Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la institución por parte de los directivos | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

Leyenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | |
|------------------------------|-----------------|--|------------------|
| Trujillo <i>7.10/05/2022</i> | <i>43223670</i> | <i>Jenny Alva Morales</i> INGENIERO ESTADÍSTICO COBISPE N° 543 | <i>984943071</i> |
| Lugar y fecha | DNI. N° | Firma y sello del experto | Telefono |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

| | | | |
|--|---|--|--------------------------|
| Apellidos y nombres del especialista | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
| Dr. Vásquez, Jessica Faith | Directora Centro de Gestión Administrativa Pucallpa | Cuestionario para medir Gestión Administrativa | Chanchahué (2018) |
| Título del estudio: Gestión Administrativa y Motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022 | | | |

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Validez | DIRECCIONES | Indicadores | ITEMS | Opciones de respuesta | Cantidad | | Objetividad | | Actualidad | | Organización | | Suficiencia | | Intencionalidad | | Consistencia | | Coherencia | | Metodología | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|---|--|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | M | B | | | | | | | |
| Gestión Administrativa | Planificación | Planificación estratégica | Se lleva a cabo la planificación estratégica en la Institución Educativa | Nunca | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | |
| | | | El equipo directivo planifica las actividades enfocadas al logro de metas y objetivos | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | | Articulación con objetivos | El equipo directivo planifica las actividades establecidas en el Plan Estratégico | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | | | En la institución, la planificación de las actividades realizadas tiene articulación con los objetivos | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | Organización | División organizacional | El sub-director ha dado a conocer a los trabajadores, las líneas de división o jerarquización Organizacional | | Casi nunca | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| | | | Dentro de la institución existe un Organigrama bien estructurado que especifique la jerarquización de los cargos | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | |
| | Estándares establecidos | Existen estándares establecidos que promuevan la participación de los trabajadores | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | | Los directivos evalúan que se cumplan las funciones que competen a cada miembro de la institución | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | Dirección | Delegación de autoridad | La delegación de autoridad se da de manera permanente y asertiva | | | A veces | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | |
| | | | Las personas designadas en los cargos de asistentes y coordinadores de área se caracterizan por ser empáticos y tener capacidad de liderazgo | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | | Responsabilidad | El equipo directivo realiza acciones destinadas al cumplimiento de los Objetivos Institucionales | | | | Casi siempre | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | | Los directivos asumen con responsabilidad los resultados de las metas y objetivos dando cuenta a la Comunidad Educativa | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Liderazgo | Los directivos de la institución poseen cualidades de liderazgo | | | | | Siempre | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | El equipo directivo conduce la institución con mucha capacidad de liderazgo | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Motivación | Los directivos promueven la motivación en los trabajadores de la institución | Siempre | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Los miembros de la institución se sienten motivados con las funciones que desempeñan | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Comunicación | Existe una buena comunicación entre el equipo directivo y los miembros de la institución | | | | | | | Siempre | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | | Mediante el buen diálogo, los directivos propician que la comunidad Educativa se involucre en el logro de los objetivos Institucionales | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Control | Seguimiento | Los directivos formulan estrategias de monitoreo adecuadas para el cumplimiento de los proyectos que se realizan en la institución | | Siempre | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Existen procedimientos para monitorear y evaluar el desempeño docente en el aula | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | Acciones correctivas | El equipo directivo aplica acciones correctivas luego de realizar el acompañamiento y monitoreo a los miembros de la institución | | | | | | | | Siempre | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Las acciones correctivas aplicadas son acertadas | | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Retrospección | Se efectúa la retroalimentación a los miembros de la institución por parte de los directivos | | | Siempre | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Se asignan metas de desempeño que surgen a partir de la evaluación y retroalimentación de los trabajadores | | | | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Leyenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

| | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Procede su aplicación. |
| <input type="checkbox"/> | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
| <input type="checkbox"/> | No procede su aplicación. |

| | | | | |
|---------------|-------------------------------|----------|---------------------------|-----------|
| Trujillo | Trujillo, 07 de mayo del 2022 | 71696108 | | 960377864 |
| Lugar y fecha | DNE. N° | | Firma y sello del experto | Teléfono |

Anexo 5. Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

| Variable | Alfa de Cronbach | N° de Elementos |
|------------------------|------------------|-----------------|
| Gestión Administrativa | 0.952 | 24 |

| GESTIÓN ADMINISTRATIVA - PRUEBA PILOTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 6. Instrumento validado de la variable Motivación, obtenido de Mora (2020)

Estimado (a) docente, el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación sobre la Gestión Administrativa y Motivación de los docentes en una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022. Razón por la cual se le pide que responda de manera veraz. El cuestionario es anónimo y los resultados serán manejados estrictamente para fines académicos.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

| | |
|----|----|
| SÍ | NO |
|----|----|

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

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

| Nº | PREGUNTAS | ESCALA | | | | |
|----|--|--------|---|---|---|---|
| | MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | ¿Considera que las condiciones de la infraestructura, el equipamiento y mobiliarios son pertinentes para su trabajo? | | | | | |
| 2 | ¿Recibe estímulos y reconocimiento por el cumplimiento de metas y objetivos? | | | | | |
| 3 | ¿Participa activamente en la construcción de los instrumentos de gestión institucional? | | | | | |
| 4 | ¿Considera que los conflictos que se generan en la institución son solucionados con equidad y justicia? | | | | | |
| 5 | ¿Considera que los canales de comunicación que utiliza el directivo son eficaces, pertinentes y asertivos? | | | | | |
| 6 | ¿Considera que el ambiente laboral es de cordialidad y respeto, favoreciendo su desempeño profesional? | | | | | |
| 7 | ¿Considera que el trabajo en equipo promueve el logro de las metas y propósitos institucionales? | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿Considera que el trabajo que realiza es reconocido por los colegas de su institución? | | | | | | |
| 9 | ¿Considera que la remuneración que percibe se ajusta a la labor que realiza? | | | | | | |
| 10 | ¿Considera que la remuneración que percibe satisface sus necesidades? | | | | | | |
| MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | | | | | | | |
| 11 | ¿El trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades? | | | | | | |
| 12 | ¿Considera usted que las funciones que le asignan lo asumen con mucha responsabilidad? | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que su relación con sus compañeros de trabajo es cordial y armoniosa? | | | | | | |
| 14 | ¿Siente satisfacción por la labor realizada? | | | | | | |
| 15 | ¿Considera que en su institución educativa se generan ideas creativas e innovadoras? | | | | | | |
| 16 | ¿Considera usted, que tiene libertad de decidir cómo desempeñar mejor su trabajo? | | | | | | |
| 17 | ¿Considera usted, que en la institución le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones? | | | | | | |
| 18 | ¿Considera que su trabajo es muy importante para la institución? | | | | | | |
| 19 | ¿Considera importante su aporte en el logro de los objetivos institucionales? | | | | | | |
| 20 | ¿Considera que le resulta fácil tomar iniciativa asumiendo nuevos retos? | | | | | | |

Anexo 7. Fichas de validación de la variable Motivación, Tomado de la tesis Gestión administrativa y motivación laboral en docentes de instituciones educativas secundarias rurales de la UGEL Calca - Cusco 2020, Mora (2020)

The image shows a table with a grid structure, but the content is extremely distorted and illegible. The table appears to have multiple columns and rows, with some cells containing what might be text or numbers, but they are completely unreadable due to the quality of the scan. The table is oriented vertically on the page.

Aplicable

Aplicable

Segundo Agustín García Flores

5305211056563

docencia Universitaria

Se declara que el contenido de este informe es el resultado de un trabajo de investigación realizado por el autor, el cual se encuentra libre de plagio y de cualquier otro tipo de infracción de derechos de autor. En caso de encontrarse alguna infracción de derechos de autor, el autor se compromete a asumir las consecuencias legales correspondientes.

Se declara que el contenido de este informe es el resultado de un trabajo de investigación realizado por el autor, el cual se encuentra libre de plagio y de cualquier otro tipo de infracción de derechos de autor. En caso de encontrarse alguna infracción de derechos de autor, el autor se compromete a asumir las consecuencias legales correspondientes.

21 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

STATE OF CALIFORNIA - DEPARTMENT OF REVENUE

| Line | Description | Rate | Amount | Code | Other |
|------|-------------|--------|--------|------|-------|
| 1 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 2 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 3 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 4 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 5 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 6 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 7 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 8 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 9 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 10 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 11 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 12 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 13 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 14 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 15 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 16 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 17 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 18 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 19 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 20 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 21 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 22 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 23 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 24 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 25 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 26 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 27 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 28 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 29 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 30 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 31 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 32 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 33 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 34 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 35 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 36 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 37 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 38 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 39 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 40 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 41 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 42 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 43 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 44 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 45 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 46 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 47 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 48 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 49 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 50 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 51 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 52 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 53 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 54 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 55 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 56 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 57 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 58 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 59 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 60 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 61 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 62 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 63 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 64 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 65 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 66 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 67 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 68 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 69 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 70 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 71 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 72 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 73 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 74 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 75 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 76 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 77 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 78 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 79 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 80 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 81 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 82 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 83 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 84 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 85 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 86 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 87 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 88 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 89 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 90 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 91 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 92 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 93 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 94 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 95 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 96 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 97 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 98 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 99 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |
| 100 | Statewide | 0.0000 | 0.00 | 0000 | |

¿Se debe considerar el haber el hay eficiencia): _____

Aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Nombre del juez validador: **Jr. Mg. José Manuel Palacios Sánchez**

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

Se declara responsable el concepto técnico formulado.
El presente informe se emite para respaldar el contenido
de la evaluación y el resultado obtenido.
El presente informe se emite en cumplimiento del artículo 10 del Reglamento de la Ley de Evaluación de la Educación.

Se declara responsable el concepto técnico formulado.
El presente informe se emite para respaldar el contenido
de la evaluación y el resultado obtenido.
El presente informe se emite en cumplimiento del artículo 10 del Reglamento de la Ley de Evaluación de la Educación.

Lima, 25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

Indicar si el enunciado es suficiente para responder el caso planteado (marcar con una X):

Aplicable [] No aplicable []

Nombre y apellido del juez validador: **Dra. Mg. Yuri Caria Medina Uribe** C.I. 98518899

Nombre y apellido del juez validador: **MAESTRO EN EDUCACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Indicar si el enunciado es suficiente para responder el caso planteado (marcar con una X):

Aplicable [] No aplicable []

Lima, 24 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Confiabilidad de la variable Motivación

| Variable | Alfa de Cronbach | N° de Elementos |
|------------|------------------|-----------------|
| Motivación | 0.945 | 20 |

| MOTIVACIÓN - PRUEBA PILOTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |

Anexo 9. Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Planificación | ,167 | 50 | ,001 |
| Organización | ,193 | 50 | ,000 |
| Dirección | ,151 | 50 | ,006 |
| Control | ,146 | 50 | ,009 |
| Extrínseca | ,124 | 50 | ,053 |
| Intrínseca | ,113 | 50 | ,152 |

Anexo 10. Revisión de originalidad del Turnitin

Alva Jorge - Reyes Carlos - Gestión Administrativa y Motivación en una institución pública de Laredo.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 20% | 20% | 4% | 10% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 10% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 4 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.utn.ac.cr Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|---|------|
| 9 | Samaniego Nunez, Keit Margot. "Relacion Entre El Modelo Curricular Del Proyecto Curricular Institucional 2017 y El Modelo Curricular Percibido Por Los Docentes De Una Institucion Educativa Estatal En El Callao.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación | <1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante | <1 % |
| 12 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.educacionperu.org Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 29 | Antonio Zayas, Serafín J. Cruces-Montes, Alberto Paramio, Antonio Romero-Moreno et al. " Cross-sectional analysis of coping strategies and anxiety and depression levels in a sample of the Andalusian population during the home lockdown caused by the COVID-19 pandemic () ", International Journal of Social Psychology, 2021 Publicación | <1 % |
| 30 | moam.info Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | revista.cincel.com.co Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | viajesenchancletas.com Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.clubensayos.com Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | www.esan.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | www.redisd.org Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 18 | Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | www.eurjhm.com Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante | <1 % |
| 21 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación | <1 % |
| 25 | doaj.org Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | motivacionlaboral10.wordpress.com Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | www.jmir.org Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | www.regionucayali.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Anexo 11. Carta de aceptación de la institución

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPACIÓN DE UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

INSTITUCIONES

- Universidad Privada Cesar Vallejo
- Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza

INVESTIGADORES

- Alva Miyashima, Jorge Luis
- Reyes Chugna Carlos Antonio

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Gestión administrativa y motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito del trabajo de investigación es establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022.

PROCEDIMIENTO

Si usted desea participar en este estudio se llevará a cabo lo siguiente:

1. Aplicación de un cuestionario a los docentes para medir la percepción de la gestión administrativa.
2. Aplicación de un cuestionario a los docentes para medir la motivación docente.

CONFIDENCIALIDAD

La información recopilada mediante los cuestionarios es estrictamente confidencial y se respeta el derecho de los participantes de permanecer en el anonimato. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en el estudio.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en ninguna parte del estudio sin perjuicio alguno. Si usted tiene alguna duda adicional, puede contactar al investigador Carlos Antonio Reyes Chugna, al número de celular 996164873.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este trabajo de investigación, comprendo los hechos y acciones que conlleva mi participación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Trujillo, 25 de septiembre del 2021

Firma del investigador

Nombre: Alva Miyashima Jorge Luis

DNI: 73191533

Firma del investigador

Nombre: Reyes Chugna Carlos Antonio

DNI: 77098528



Firma y sello del participante

Nombre: Homero Lenin León Pretel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022", cuyos autores son REYES CHUGNA CARLOS ANTONIO, ALVA MIYASHIMA JORGE LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBIDA DNI: 18115609 ORCID 0000-0002-2901-6757 | Firmado digitalmente por: MZVALETA el 05-08- 2022 12:39:35 |

Código documento Trilce: TRI - 0324333