



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
RICARDO PALMA DE CUTURAPI - YUNGUYO, 2019**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. SANDRA CABRERA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE
LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida. A mis padres y a mi familia.

Sandra



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por acompañarme y fortalecerme en mi formación profesional, también quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mis familiares.

.

Sandra



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.3.1. Hipótesis general..... 17

1.3.2. Hipótesis específicas 17

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 18

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

1.5.1. Objetivo general..... 19

1.5.2. Objetivos específicos. 19

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 20

2.2. MARCO TEÓRICO 33



2.2.1. Motivación	33
2.2.1.1. Motivación Laboral.....	34
2.2.1.2. Motivación en el trabajo	36
2.2.1.3. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral	37
2.2.1.4. Dimensiones de Motivación	40
2.2.1.5. Gestión escolar y motivación del profesorado.....	42
2.2.2. Gestión	44
2.2.2.1. Gestión Pedagógica.....	45
2.2.2.2. Gestión Educativa	46
2.2.2.3. Dimensiones de la gestión pedagógica	48
2.2.2.4. Estilos de gestión y motivación en la escuela.....	53
2.3. MARCO CONCEPTUAL	54

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	58
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	58
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	59
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	64
3.4.1. Población	64
3.4.2. Muestra	64
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	64
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	66
3.7. VARIABLES	67
3.8. PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	67



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	70
4.1.1. Resultados de la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica	71
4.1.2 Establecimiento grado de relación entre motivación laboral y la gestión pedagógica.	79
4.2. CONTRASTACIÓN DE PRUEBA DE HIPÓTESIS	81
4.2.1 Hipótesis general.....	81
4.2.2 Hipótesis Especifica.....	82
4.2.2.1 Hipótesis Especifica 1	82
4.2.2.2 Hipótesis Especifica 2.....	83
4.2.2.3 Hipótesis Especifica 3.....	84
4.3 DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES.....	88
VI. RECOMENDACIONES	90
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
ANEXOS.....	101

Área: Gestión social de la educación

Tema: Participación docente en sistema educativo

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 10 de junio del 2022



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Valores de Alfa de Cronbach.....	62
Tabla 2:	Fiabilidad de la gestión de pedagogía y motivación	62
Tabla 3:	Población de docentes de la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo	64
Tabla 4:	Operacionalización de la variable motivación laboral.....	67
Tabla 5:	Operacionalización de la variable gestión pedagógica	67
Tabla 6:	Relación entre la variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica	71
Tabla 7:	Relación entre la variable motivación laboral y la planificación curricular	73
Tabla 8:	Relación entre la variable motivación laboral y las estrategias didácticas ..	75
Tabla 9:	Relación entre la variable motivación laboral y la evaluación	77
Tabla 10:	Correlación de Pearson relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica	79
Tabla 11:	Resultados de la correlación de Pearson relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica	79
Tabla 12:	Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica – hipótesis general	82
Tabla 13:	Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión planificación curricular – hipótesis específica 1	83
Tabla 14:	Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión estrategias didácticas – hipótesis específica 2	84
Tabla 15:	Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión evaluación – hipótesis específica 3	85



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica.....	71
Figura 2: Resultados obtenidos de la relación entre motivación laboral y la planificación curricular.	73
Figura 3: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y las estrategias didácticas.....	75
Figura 4: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la evaluación	77
Figura 5: Diagrama de dispersión correlación de Pearson entre técnica entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica.....	80



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

M.Sc.	: Magister en Ciencias.
IES	: Institución Educativa Secundaria
MINEDU	: Ministerio de Educación
UNA	: Universidad Nacional del Altiplano
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática



RESUMEN

La investigación realizada tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. Corresponde al enfoque cuantitativo tipo de investigación no experimental, con un diseño de investigación correlacional, cuya población estuvo constituida por 16 docentes del primer al quinto grado de estudios de la institución educativa. Para recoger los datos se aplicó una encuesta de escala politómica, el cual presenta una alta confiabilidad, tanto para la variable motivación y gestión pedagógica. Los resultados según la correlación de Pearson nos indica que el coeficiente de correlación y de determinación que $R= 0.742$, se ubica en correlación positiva alta; por lo tanto, existe una relación de grado positivo entre motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes. Se concluye que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes.

Palabras clave: Gestión pedagógica, evaluación, estrategias didácticas, motivación, planificación curricular.



ABSTRACT

The purpose of the research carried out was to determine the relationship that exists between work motivation and the pedagogical management of the teachers of the Ricardo Palma de Cuturapi Secondary Educational Institution - Yunguyo, 2019. It corresponds to the quantitative approach type of non-experimental research, with a design of correlational research, whose population consisted of 16 teachers from the first to the fifth grade of studies of the educational institution. To collect the data, a polytomous scale survey was applied, which presents a high reliability, both for the variable motivation and pedagogical management. The results according to Pearson's correlation indicate that the coefficient of correlation and determination that $R= 0.742$, is located in high positive correlation; therefore, there is a positive relationship between work motivation and the pedagogical management of teachers. It is concluded that pedagogical management is significantly related to the motivation of teachers.

Keywords: Pedagogical management, evaluation, didactic strategies, motivation, curricular planning



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las escuelas de hoy necesitan instructores activos y dedicados para garantizar que el trabajo de la institución sea de la más alta calidad. Los que ocurren en el lugar de trabajo y están íntimamente ligados a la motivación laboral. Como resultado, es fundamental comprender las motivaciones y dinámicas de los instructores dentro de la institución para poder contratar maestros que se dediquen a su profesión y directores que se dediquen a la eficiencia y eficacia de la institución.

“El Ministerio de Educación ha tenido que hacer frente a una gran cantidad de cambios en el entorno escolar en los últimos años” (MINEDU, 2014, pág. 83), y esta atmósfera tiene el potencial de afectar el comportamiento y el rendimiento educativo, así como desalentar a los profesores. Como resultado, comprender la motivación de los docentes es fundamental para la relevancia del centro educativo en la planificación y las operaciones educativas.

Por otro lado, nos interesa otra variable sumamente significativa de la lengua de enseñanza en este estudio, además de la motivación. Esto es administración educativa.

“Como consecuencia de la globalización, la popularización de las tecnologías de la información y, en particular, de la sociedad del conocimiento, están surgiendo nuevas realidades” (Herzberg, 1968). Los procesos políticos de cambio social, cultural, económico e institucional, el conocimiento, la sensibilidad, los valores y la innovación se aceleran en las sociedades del conocimiento, cada vez más complejas, inseguras, competitivas y dinámicas. Depende principalmente de nuevos elementos intangibles.



“Este nuevo escenario pone en entredicho las numerosas ideas y fórmulas de desarrollo que se han venido utilizando hasta ahora, lo que exige importantes ajustes en las instituciones y sus prácticas en el campo educativo” (Kelly C. , 1999, pág. 51).

“Las organizaciones escolares deben evitar los paradigmas y modelos impulsados por la era industrial que han dado forma a los tipos de organizaciones educativas que conocemos hoy” (Friedman, 2004, pág. 40). Asimismo, los educadores deben adaptar sus enfoques, lo que exige renunciar al predominio del paradigma racionalista, que es una cosmovisión que contempla la naturaleza del ser humano únicamente a través de la razón. “Permitirá incluir en la forma el pensamiento y la acción, fuera de las direcciones racionales, lineales y convergentes” (Bass, 1985, pág. 58).

Este estudio examina las actividades profesionales de los docentes de manera descriptiva, centrándose en sus actitudes hacia la llamada gestión educativa. En pocas palabras, esta investigación determina si existe un vínculo entre estos factores.

“El informe de investigación (tesis) se elaboró de acuerdo con el perfil definido por el Vicerrectorado de Investigación de la universidad; los componentes del informe se enumeran a continuación” (Zamora, 2019, pág. 27).

En el primer capítulo se aborda el tema de investigación, en este capítulo se detalla la realidad problemática, se especifican los problemas de investigación en forma de preguntas claras, sus correspondientes hipótesis, se plantean los objetivos de la investigación y se justifica el estudio. hecho.

La revisión de la literatura se analiza en el Capítulo 2. El contexto de la investigación, el marco teórico correspondiente y el marco conceptual de la investigación



se producen aquí, y el soporte teórico o fundamento teórico se desarrolló de acuerdo con el sistema de variables del proyecto.

El tercer capítulo analiza la metodología de la investigación, incluida la ubicación geográfica y la duración del estudio, la fuente de los materiales utilizados, la muestra demográfica y del estudio, el diseño estadístico, el proceso, las variables y el análisis de datos. resultados.

Los hallazgos de la investigación se presentan en el cuarto capítulo, el cual se agrupa según el sistema de variables. La variable "motivación" en nuestro estudio y sus resultados es el primer componente. Un segundo componente se relaciona con la "gestión pedagógica" de "las dimensiones y sus resultados, y así se revelan todos los resultados" (Adelabu, 2005, pág. 76). El capítulo llega a su fin con una discusión de los hallazgos.

Finalmente, el informe concluye con conclusiones y recomendaciones que se adaptan a los objetivos establecidos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para obtener altos resultados, "la mayoría de las instituciones educativas de todo el mundo" (Austin, 2005, pág. 37), tanto públicas como privadas, necesitan instructores que puedan funcionar en una variedad de entornos. Es decir, una gestión educativa que se impulsa.

La motivación, según la psicología y la filosofía, es la condición interna que impulsa a un organismo hacia una determinada meta o propósito. Son los impulsos que impulsan a los individuos a realizar ciertas tareas y los inspiran a completarlas. Esta frase tiene que ver con el deseo y el interés.



Cuando vemos la motivación como una colección de fuerzas de energía en acción, tanto dentro como fuera de la persona humana, “podemos entender cómo ayuda a las personas a lograr sus metas y objetivos y satisfacer sus necesidades” (Arends, 2005, pág. 54). Como resultado, las instituciones educativas deben considerarlo. Los profesionales de la educación ambiciosos pueden tener éxito aportando ideas únicas y originales a la institución.

La motivación extrínseca se basa en recompensas externas, “mientras que la motivación intrínseca se basa en motivaciones internas” (Arends, 2005, pág. 54). La motivación se divide en dos tipos: motivación extrínseca e intrínseca.

La motivación exógena está vinculada al aprendizaje y es sólo superada por el desarrollo en importancia. La motivación externa reconoce la importancia de tener éxito y se vincula a una condición externa favorable. Los incentivos internos personales constituyen la base de la motivación fundamental, y los alumnos no son los únicos que están satisfechos con sus logros y se esfuerzan por complacer a sus profesores.

Como resultado, la motivación “es fundamental para la mejora de la gestión educativa, que incluye buenas calificaciones en la educación en el aula y el proceso de aprendizaje, así como las actividades curriculares para los instructores” (Friedman, 2004, pág. 40).

“De acuerdo con el artículo 12 de la nueva Ley de Reforma Administrativa N° 29944, promulgada el 25 de noviembre de 2012, y su reglamento DS004-2013-ED” ” (Adelabu, 2005, pág. 76), sancionado el 3 de mayo de 2013, la carrera docente pública reconoce cuatro tipos de empleo: “gestión educativa, gestión institucional, formación docente, innovación e investigación” (pág. 27). La administración educativa del artículo mencionado es jerárquica, con instructores que realizan responsabilidades de instrucción



en el salón de clases y coordinan programas tales como orientación y consejería estudiantil, liderazgo, consejería, capacitación entre pares y educación introductoria que no están registradas. “Destaca que abarca tanto las actividades curriculares complementarias del cargo como la coordinación académica en el área de formación especificada en el plan curricular” (Caixêta, 2014, pág. 30).

Muchas instituciones educativas de nuestra nación, particularmente en Puno, en la provincia de Yunguyo y el distrito de Cuturapi, carecen de ganas y conocimientos respecto al tema de investigación. En este estudio se estudiaron y compararon las circunstancias laborales motivadoras de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma del distrito de Cuturapi, UGEL Yunguyo y DRE Puno. Estos educadores están lidiando con duras condiciones de trabajo, ineficiencia y falta de entusiasmo. La falta de recompensas y sistemas cognitivos para la planificación, el trabajo educativo (académico) puede generar motivación potencial, insatisfacción laboral, frustración, agotamiento mental, pérdida del deseo de trabajar, estrés, ansiedad, depresión, agotamiento y pérdida de autoestima como, así como afectar la motivación para estudiar y las expectativas futuras de éxito académico.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019?



Problemas específicos

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019?

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019?

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

1.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica: 1

La motivación laboral se relaciona directamente con la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.



Hipótesis específica: 2

La motivación laboral se relaciona directamente con las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Hipótesis específica: 3

La motivación laboral se relaciona directamente con la evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

“El objetivo de esta investigación es determinar si existe un vínculo entre la motivación laboral y la gestión pedagógica” (Batista, 2018), entre los docentes de la I. E. S. Ricardo Palma de Cuturapi.

El estudio se justifica porque pretende mostrar a las autoridades educativas de la I. E. S. Ricardo Palma de Cuturapi que el éxito de los objetivos y metas de la gestión pedagógica “está supeditado a una adecuada motivación laboral a la medida de las exigencias de cada docente” (Bass, 1985, pág. 58). Los hallazgos ayudarán a los instructores que aspiran a cargos administrativos como director de una institución educativa a “resolver las dificultades que se presenten en el desempeño de sus tareas u obligaciones de la mejor manera posible por iniciativa propia, sin necesidad de una supervisión constante” (pág. 40).



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

A nivel Internacional

Freitas (2014) en su trabajo de investigación que tiene como objetivo analizar los principales enfoques actuales relacionados con la motivación. El producto de su trabajo académico determina la relación de la didáctica y la motivación de los profesores. La continuidad del acceso al contenido en sí depende de los resultados de la evaluación. Esta realidad coloca al alumno en un proceso cuya contradicción entre eliminación / mantenimiento se basa en el origen social y la necesidad de jerarquizarlo. Finalmente, un intento de conclusión señala algunos aspectos relacionados con las posibles vías de superación de las prácticas evaluativas actuales y enfatiza los aportes del estudio al campo de la didáctica y a la crítica del neoliberalismo en la educación a partir de la motivación.

Batista (2018) esta propuesta de “investigación tiene como objetivo investigar la teoría de la motivación como mecanismo de apoyo a los estudiantes con dificultad en el proceso de alfabetización en los años iniciales de la Escuela Primaria de las escuelas públicas estatales” (pág. 53), seleccionadas por el CENPE. Consideramos que los juegos / objetos de aprendizaje, recursos utilizados en esta investigación, son capaces de hacer más motivador, lúdico e interactivo el proceso educativo, características que pueden ayudar en la comprensión de los contenidos estudiados, contribuyendo así a la adquisición de conocimientos escolares. Los resultados muestran que hubo ganancias en la confianza, la



autoestima y la autonomía de los niños, lo que llevó a una mayor implicación con el proceso de aprendizaje y, en consecuencia, a la superación de algunas de las dificultades presentadas inicialmente fueron mejoradas gracias a la motivación. (pág. 32)

Caixêta (2014) esta disertación tiene como objetivo investigar cómo Profesores motivados contribuyen al desarrollo del perfil de los gerentes a partir de la formación ofrecida por la Secretaría de Educación del Estado de Minas Gerais, además de verificar posibles vacíos ante los requerimientos de un modelo estratégico de gestión pedagógica. El interés por el universo de la gestión escolar y la consiguiente motivación para este estudio surgió en mi entorno laboral, actuando como analista educativo y en contacto con directivos y profesionales de las escuelas públicas. Los resultados de la encuesta mostraron que el 50% de los gerentes no tenía experiencia en gestión antes de ser nombrados para el cargo de director y que el 79% consideró que su nivel de conocimiento sobre las tareas pedagógicas era suficiente. También se detectó que los directivos adquirieron conocimientos y práctica intermedia en la enseñanza y el aprendizaje, el trabajo pedagógico, la práctica pedagógica y la evaluación.

Cruz (2016) “el objetivo de este estudio fue investigar cómo la afectividad y la motivación, con énfasis en las relaciones interpersonales entre el director y los docentes” (pág. 49), afecta el desarrollo del trabajo colectivo en la escuela, más específicamente, cómo estas relaciones interfieren en el trabajo pedagógico del docente y los sentimientos de frustración / satisfacción y motivación / consternación que involucra el trabajo docente dentro de la escuela y, también, cómo se perciben los efectos de la afectividad en las relaciones interpersonales en



el discurso de directores y docentes. En este análisis, los docentes, así como el director, revelan la importancia de la interacción social con los compañeros para un mejor desempeño de su trabajo. Algunos docentes de la escuela estatal señalaron las relaciones interpersonales y motivacionales como un elemento fundamental para un buen desempeño profesional y práctica pedagógica, así como informaron su impacto en su práctica pedagógica. Además, nuestra investigación y observación señalaron la necesidad de una educación continua, no solo de los docentes como sujetos de su propia formación.

Oliveira (2020) este estudio tiene como pregunta orientadora: “¿cómo utilizar pedagógicamente la motivación sobre el aprendizaje de los estudiantes en la escuela?” (pág. 55). Así, nuestra investigación se basó en el análisis de dos ejes: el uso de datos y el liderazgo del director. Luego del análisis, encontramos que, tanto en el estudio exploratorio como en el cuestionario y entrevistas, parte del equipo desconocía los objetivos de la política pública de AALE como herramienta de diagnóstico para el aprendizaje, en consecuencia, comprometer el uso de herramientas de gestión de datos de estas evaluaciones y el uso de los resultados en la planificación de acciones. Así, traemos un nuevo tipo de liderazgo, el liderazgo transformacional, junto al liderazgo pedagógico del gerente escolar, donde el director tiene el rol de contribuir a una visión común y compartida de los objetivos de las evaluaciones externas como herramienta de diagnóstico, así como como gasto de esfuerzos en las capacidades y motivación de los docentes en el aula. Con el objetivo de contribuir a la apropiación de las AALEs y uso de la información generada para la elaboración del plan estratégico del director escolar, presentamos al final de este trabajo un plan de acción educativo donde proponemos “un sistema de gestión de la calidad educativa



(SGQE) para la continuidad y mejora de los procesos de gestión interna”. (pág. 66)

Viana (2008) este estudio abarcó una población de 874 profesionales, 350 de los cuales eran personal temporario y 524 del personal efectivo. Desde la perspectiva de este estudio, esta población representa un universo complejo para abordar el tema de la motivación, dada la dimensión de variables intervinientes en este proceso, que incluyen: desde las técnicas pedagógicas, “pasando por las expectativas de los docentes en relación con sus alumnos, hasta la preocupación por los materiales didácticos” (pág. 61), la formación del profesorado, las condiciones estructurales de la escuela y el aula en su conjunto; además de los procesos de: gestión institucional, liderazgo, relaciones interpersonales, política educativa, disponibilidad de recursos, entre otros temas relevantes para abordar este tema en profundidad. En el caso específico de los profesionales del campo de la educación, por ejemplo, el binomio eficiencia y calidad es inseparable, y debe estar presente en el trabajo que realiza cada profesional, para que sus alumnos vislumbren la perspectiva de lograr la ciudadanía como indicador de la calidad del trabajo desarrollado en cada unidad didáctica de ese país. La conclusión a la que se llega con el análisis de datos es que: predomina en el perfil motivacional de los profesionales investigados, la necesidad de autorrealización, la posibilidad de demostrar competencia.

Kelly (2019) el propósito del estudio fue “determinar el grado de relación entre cada factor motivador y el nivel de motivación” (pág. 32), así como determinar la validez de los cuatro factores entre los estudiantes de la universidad del suroeste de Ontario. El estudio correlacional cuantitativo y predictivo incluyó



el uso de técnicas estadísticas descriptivas, de inferencia y multivalente para analizar los datos. Los resultados del análisis identificaron cinco factores como la mejor solución y más significativa para estos estudiantes. El uso de regresión logística ayudó a predecir la pertenencia al grupo en la categoría motivada. Los resultados indicaron que (a) los estudiantes con una alta motivación intrínseca tienen más probabilidades de estar en el grupo motivado, (b) los estudiantes tenían menos probabilidades de estar en el grupo motivado a medida que aumentaba la recompensa extrínseca, (c) las mujeres tienen más probabilidades de estar en el grupo motivado que los hombres, y (d) si la autoestima es más alta, es menos probable que un estudiante esté en el grupo motivado.

Morey (2017) este estudio buscó evaluar la propiedad psicológica como un moderador potencial del efecto debilitador, que puede proteger los sentimientos de autonomía, competencia y afinidad de un individuo, lo que permite la motivación intrínseca a la luz de una recompensa contingente a la tarea. Los hallazgos confirmaron que una recompensa contingente a la tarea socavaba la motivación intrínseca para una tarea interesante. La intervención de propiedad psicológica de este estudio y la combinación de la intervención con una recompensa contingente a la tarea también afectaron negativamente la motivación intrínseca. Sin embargo, la propiedad psicológica basada en el trabajo, una medida de los sentimientos de posesión, sí afectó positivamente la motivación intrínseca, proporcionando evidencia de que los sentimientos de propiedad psicológica conducen a sentimientos de motivación intrínseca. Este estudio contribuye a los campos de “la teoría de la propiedad psicológica y la teoría de la autodeterminación al presentar evidencia empírica que conecta estas dos teorías.



Se ofrecen recomendaciones para mejorar la motivación de los docentes, el diseño de puestos, la compensación y la política educativa”. (pág. 40)

Hannagan (2018) el objetivo de este estudio fue llenar ese vacío “mediante la creación y evaluación de un programa de capacitación en servicio para educadores que enseñe sobre los constructos del trabajo emocional y la motivación” (pág. 48). El análisis de las anotaciones en el diario y los resultados del post-test sirven para ampliar el campo de la investigación del trabajo emocional, pues estableció que este grupo de docentes aumentó su comprensión del trabajo emocional y aplicaron sus nuevos aprendizajes a su práctica. Los hallazgos de este estudio también pueden interpretarse como un llamado a la acción para futuras investigaciones, porque los participantes solicitaron capacitación adicional durante la cual pudieron hablar con sus colegas sobre cómo manejar el estrés que sienten relacionado con el trabajo emocional. El análisis de las anotaciones en el diario y los resultados del post-test sirven para ampliar el campo de la investigación del trabajo emocional, pues estableció que este grupo de docentes aumentó su comprensión del trabajo emocional y motivacional y aplicaron sus nuevos aprendizajes a su práctica profesional.

Cooper (2018) “el objetivo de esta investigación fue determinar si había diferencias significativas en los niveles informados de motivación en cinco tareas de enseñanza” (pág. 54), así como el tiempo asignado a cada tarea de enseñanza, entre los profesores de ciencias sociales de nivel universitario en línea y presencial. El grupo en el sitio informó más tiempo en la preparación de la clase que las otras tareas, excepto la enseñanza, mientras que el grupo en línea informó menos tiempo, o sin diferencia en el tiempo, dedicado a la preparación de la clase



en comparación con otras tareas. Se demostró que las estimaciones de tiempo y las puntuaciones de motivación informadas tienen una correlación positiva entre las tareas de enseñanza. Los patrones de puntuación de motivación en las tareas de enseñanza y los tipos de motivación se describen en relación con la teoría de la autodeterminación. Las diferencias dentro de los grupos en las puntuaciones de motivación y la asignación de tiempo informada, entre las tareas de enseñanza, y la correlación positiva correspondiente entre las puntuaciones de motivación y las estimaciones de tiempo informadas sugieren una relación entre la distribución de las tareas requeridas de los profesores y sus experiencias motivacionales.

Antecedentes Nacionales

Ríos & Romero (2018) “el propósito de este estudio es determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño en el N° 32008 Senior de los Milagros en Huánuco” (pág. 57). “El estudio es de tipo no experimental y utiliza un diseño de correlación cruzada, en el que participaron a modo censal 26 docentes de la escuela N° 32008” (pág. 64) “Senior de los Milagros”. Se utilizaron técnicas de encuesta, y se utilizaron cuestionarios como herramienta de recolección de estadísticas, cada variable tenía su propia dimensión y elementos. Los cuestionarios fueron probados por tres profesores investigadores de universidades, “y se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, y ambas variables resultaron confiables y como resultado se encontró lo siguiente: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño” (Hannagan, 2018, pág. 48). en el N° 32008 Senior de los Milagros de Huánuco, siendo $c(0.097) > t(0.05)$. Con un umbral de significación de $c(0,097) > t(0,05)$, $r_s = 0,484$, “se puede concluir que existe una pequeña relación positiva y poco



fiable entre la motivación laboral y el rendimiento en el aprendizaje y por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa”. (pág. 115)

Reátegui (2020) el objetivo fue “evaluar el grado de productividad y motivación de los docentes de Pucallpa, 2020” (pág. 14). Se utilizó un cuestionario probado y confiable de 0.0897 para ambas variables en un estudio cuantitativo con una muestra de 23 docentes y del tipo improbable. muestra conveniente. Los resultados muestran que la eficacia de la enseñanza “es alta (73,9%) en todas las dimensiones: cultura (7,9%), política (65,2%) y pedagogía (69,6%); mientras que la motivación laboral es media; pero en todas las dimensiones: necesidades de protección laboral altas (43,5%)” (pág. 49), “necesidades sociales y de pertenencia y necesidad de autoestima (56,5%), y la necesidad de autorrealización es alta (56,5%)” (Reátegui, 2020). (39,1 por ciento). “Finalmente, se determina que el nivel del objeto de estudio (enseñanza) es alto, pero la motivación para trabajar es mediocre”. (pág. 55).

Aguirre (2018) “tiene como objetivo principal examinar la relación entre la motivación laboral y la eficacia del aprendizaje en una institución de educación secundaria para menores en Punchao” (pág. 31). Para lograr este objetivo se utilizaron estudios no experimentales, transversales y no experimentales. correlación. Para la recolección de datos se utilizó el método de la encuesta y como herramientas se utilizaron cuestionarios. “En la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao, 2018, existe un vínculo significativo entre la motivación laboral y la eficacia de la labor docente Mientras que un coeficiente de correlación de 0,582 indica que existe una relación media positiva” (pág. 84), “entre la motivación laboral y el rendimiento en el aprendizaje, es decir, a mayor motivación para el trabajo, mayor productividad del aprendizaje” (pág. 91).



Diburga (2017) “el objetivo general de este estudio fue establecer un vínculo entre la motivación laboral y la eficiencia en el aprendizaje en la Institución Educativa Pública Luis Carranza de Ayacucho” (pág. 56). “En cuanto a la técnica se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo transversal” (pág. 27). “Una muestra de investigación no probabilística y proactiva estuvo conformada por 33 docentes de nivel medio de la institución educativa estudiada y los datos de las dos variables estudiadas se recogieron mediante un cuestionario” (pág. 77). “La prueba de hipótesis se realizó utilizando el estadístico no paramétrico Kendall Tau b con 95% de confianza y 5% de significancia utilizando el software IBM - SPSS, versión 22. Según los resultados, el 78,8% (26)” (pág. 49) de los docentes tienen un alto grado de motivación laboral, y El 87,9% (29) de “los docentes tienen un alto nivel de éxito y finalmente, en el Colegio Estatal Luis Carranza de Ayacucho 2017, la motivación laboral se relaciona estadísticamente con la productividad del aprendizaje de forma directa y bien. ($p < 0,05$; $t_b = 0,725$)”. (pág. 78)

Crispín (2020) realizó estudio para comprender el vínculo “entre la gestión pedagógica y la motivación educativa en las instituciones educativas del nivel primario” (pág. 120). El estudio sigue el paradigma positivista, utilizando una técnica cuantitativa; es un estudio aplicado por su objetivo; “su nivel fue correlacional, no experimental y transversal” y con un valor de “p” de 0,05, “los hallazgos significativos revelan el grado de conexión entre las variables habilidades sociales y clima laboral distante y ambas variables tienen una fuerte correlación positiva, de 0,900” (pág. 117), lo que indica que a medida que mejora la gestión pedagógica, también mejora la motivación educativa. “Como resultado, apoyamos la hipótesis alternativa y rechazamos “la hipótesis nula, por lo que se



concluye que la gestión pedagógica está altamente asociada a la motivación educativa en las Instituciones Educativas del distrito de Huancavelica, 2020”. (pág. 113)

Saavedra (2019) “el objetivo principal del estudio de Saavedra fue investigar la asociación entre la gestión educativa y la efectividad del trabajo docente en la Institución Educativa N° 20553” (pág. 18) "Julio César Tello Rojas" de Huarochir. “Para la investigación se utilizó un diseño descriptivo-correlacional, no experimental de corte transversal” (pág. 103). “Se emplearon como herramientas la escala de gestión educativa, que contiene las categorías institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, de ejecución y de control, así como la escala de desempeño laboral” (pág. 46). Los hallazgos muestran que existe una relación fuerte y positiva ($r = 0,751$) “entre la gestión educativa y el desempeño laboral docente. Se recomienda implementar un sistema de motivación e incentivos a los docentes para mejorar el desempeño docente y su identificación con el cumplimiento del plan anual de trabajo” (pág. 73)

Ruiz (2019) “realizó esta investigación con el objetivo principal de establecer el vínculo entre la gestión pedagógica y administrativa en la Institución Educativa N° 80865” (pág. 16) “Daniel Hoyle” en el año 2019. En el año 2019 el grupo muestral estuvo conformado por 51 docentes de la Institución N° 80865” Daniel Hoyle" en los niveles primario y secundario. “El estudio utilizó un enfoque de investigación correlacional no experimental que era básico y transaccional y finalmente, hubo una fuerte asociación significativa entre la gestión pedagógica y administrativa; luego, utilizando la prueba Rho de Spearman, examine las correlaciones existentes” (pág. 79). Las técnicas de investigación de encuesta y



observación indirecta utilizadas en este estudio fueron recolectadas “en la información de la gestión pedagógica y administrativa, desde la perspectiva de los docentes de la Institución, y los resultados mostraron que existe un nivel de correlación positiva entre las variables” (pág. 81)

Chaupis (2019) “el objetivo principal del estudio fue establecer el vínculo entre la gestión educativa estratégica y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Simón Bolívar de Comas 2026” (pág. 58). Se realizó un estudio cuantitativo, correlacional utilizando “un diseño no experimental. La muestra estimada fue no probabilística y estuvo conformada por 36 docentes que completaron el cuestionario de gestión educativa estratégica de 15 ítems así como el cuestionario de gestión pedagógica” (pág. 75).”En la Institución Educativa 2026 Simón Bolívar de Comas se descubrió que existe un vínculo sustancial (Rho de Spearman = 0,850)” (pág. 23) “entre la gestión educativa estratégica y la gestión pedagógica. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, mientras que se acepta la hipótesis alternativa” (pág. 65)

Vargas (2013) el estudio de Vargas se centra en la colaboración docente, “que es una de las prácticas de gestión pedagógica que utilizan los directivos y docentes en las instituciones educativas. Los equipos de trabajo docente participan en el perfeccionamiento de los procesos de gestión institucional, administrativa y pedagógica” (pág. 33), así como “en el proceso participativo de elaboración de instrumentos de gestión como construcción colectiva de aspiraciones, en la visión, misión y valores institucionales, que señalan los camino para promover el aprendizaje de calidad de los estudiantes” (pág. 53). “La participación limitada de



los docentes en los procedimientos de gestión pedagógica tiene un impacto negativo en la calidad del aprendizaje”. (pág. 61)

Cutipa (2016) esta investigación trata de “establecer la asociación entre la motivación laboral y la práctica pedagógica en docentes de educación secundaria de la localidad de San Martín de Porres, RED 12, UGEL 02, en el año 2015” (pág. 18). En la indagación se utilizó la técnica hipotético-deductiva. Este estudio empleó “un diseño no experimental de corte transaccional de nivel correlacional, que recopiló datos durante un período de tiempo específico y se desarrolló utilizando los siguientes instrumentos: cuestionario de motivación laboral y cuestionario de práctica pedagógica” (pág. 22). “Se concluyó que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con la práctica pedagógica en los docentes de secundaria de la RED 12, UGEL 02 distrito de San Martín de Porres, 2015” (pág. 35).

Duque (2020) en su estudio “Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, 2019” (pág. 21), el tipo de investigación es correlacional el diseño es no experimental. “Se utilizó el método de encuesta y se “utilizaron como instrumentos dos cuestionarios: uno con 32 preguntas en escala ordinal y una confiabilidad de 0.952, y otro con 36 ítems y una confiabilidad de 0.967, con validez de contenido determinada por opinión de expertos” (pág. 38). Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS 22. La Tabla 2 muestra que el liderazgo transformacional es calificado como excepcional por el 52,6 por ciento de los docentes, mientras que la gestión pedagógica es calificada como eficiente por el 92,1 por ciento. Dados los valores r de Pearson de 0,820, significación 0,000



y R cuadrado 0,672, la investigación sugiere que el liderazgo transformador tiene un impacto considerable en la gestión pedagógica.

Dionicio (2017) en su estudio “La gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017”, encontró que “la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017”. “La validez de los instrumentos fue confirmada por dos temáticos y un metodólogo, quienes coincidieron en que podrán ser utilizados para evaluar la gestión pedagógica y la motivación de los docentes” (pág. 32) de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte en el año 2017. Se utilizó el enfoque estadístico Rho Spearman. utilizado para analizar los datos. Los hallazgos del “procesamiento y análisis de datos muestran que la gestión pedagógica está sustancialmente conectada con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017, como lo demuestra la prueba Rho de Spearman (p-valor =.000.05)” (pág. 44)

Vera (2019) en su investigación denominada “Gestión educativa y motivación docente del liceo José Peralta, Guayaquil, 2018”, “Los datos se recopilaron mediante dos cuestionarios, uno para medir la gestión educativa y otro para medir la motivación docente y el cuestionario de gestión educativa incluía 26 preguntas y el cuestionario de motivación docente tenía 22 ítems” (pág. 26). “La información se procesó mediante el software SPSS versión 22 y se utilizaron tablas de contingencia y estadísticos rho para mostrar los resultados además los hallazgos correlacionales de la Tabla 7 muestran los valores p 0.207 y rho 0.204” (pág. 65), se descarta la asociación significativa. “El estudio encontró que la



gestión educativa no tuvo una relación significativa con la motivación docente en el liceo José Peralta de Guayaquil, Ecuador, en el año 2018” (pág. 23)

Eugenio (2018) el objetivo principal del estudio es “establecer un vínculo entre la motivación laboral y el desempeño docente en una Institución de Educación Secundaria para Menores en Punchao” (pág. 14). El p-valor= 0.001 “se obtuvo luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente, valor que es menor al valor de significancia=0.05” (pág. 27), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, “Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Menores de Punchao. Mientras que el coeficiente de correlación de 0.582” (pág. 23) indica “que existe una asociación positiva promedio entre la motivación laboral y el desempeño docente, es decir, a mayor motivación laboral, mayor desempeño docente” (pág. 34)

2.2.MARCO TEÓRICO

2.2.1. Motivación

“La motivación puede definirse como una fuerza impulsora que obliga a un individuo a realizar acciones con el objetivo de alcanzar determinadas metas” (Maslow, 1993, pág. 15). Esto implica que “la motivación es una fuerza que impulsa a uno a hacer cosas que normalmente no haría” (pág. 28). En su uso más técnico, la motivación es un proceso psicológico que facilita una organización de la conducta hacia el logro de algún curso específico.



Para alcanzar los objetivos esperados, la motivación debe activarse proporcionando incentivos. Obi (1977) definió la motivación como un patrón de comportamiento complejo aprendido socialmente. “En un lugar de trabajo, la motivación abarca todos los factores en el desarrollo de un empleado hacia el logro de las metas organizacionales”. Peretomode (1991) definió la motivación como el proceso de influenciar o estimular a una persona para que emprenda acciones que logren las metas deseadas.

Al igual que la percepción y la actitud, el nivel de motivación del individuo es diferente de una persona a otra. Por ejemplo, una persona puede estar motivada por el dinero, otra por el entorno laboral; otro más puede estar motivado por la sensación de tener un trabajo y cosas por el estilo.

2.2.1.1. Motivación Laboral

“Comprende como el desear de hacer altos esfuerzo para poder lograr las metas de una organización, mediante mucha intensidad, saber direccionar y siendo persistente” (Adelabu, 2005, pág. 25).

“Refiere que es un proceso de gran relevancia desde la investigación como de la misma organización” (López, 2017). “El buen desempeño de los empleados en una organización tiene muchas implicaciones, como una alta motivación” (pág. 26)

Dessler (2005) “define como la intensidad de esfuerzo que las personas ponen en el momento de trabajar” (pág. 27).

Alvez (2013) manifiestan que “son fuerzas enérgicas internas que busca de activar el comportamiento e impulsar al individuo a trabajar con la sola



finalidad de lograr un resultado” (pág. 24), “esto implica ser comprometedores con la labor, con la organización y con los propósitos” (pág. 65).

“Comenta cuando un trabajador es productivo y la institución debe de valorar, debe de atribuir en concordancia. Si la recompensa es adaptada a la naturaleza y a la distribución queda complacido el trabajador” (pág. 52). Los profesores siempre facilitan el conocimiento y las habilidades académicas a los alumnos, por lo que los profesores que se motivaron bien trabajaron duro y por lo tanto influyen “en el mejor rendimiento académico de los estudiantes y la motivación laboral es un factor muy importantes en términos del éxito escolar y los logros de los estudiantes” (pág. 64). “Si se producen cambios en el entorno externo de la escuela, entonces es necesario que la escuela adopte ese cambio porque puede motivar a obtener una ventaja competitiva. Para ello, lo principal que necesitaban son profesores capacitados y competentes” (pág. 14).

“La motivación laboral juega un papel importante en la escuela, porque aumenta la moral y el desempeño de los maestros y los objetivos escolares se pueden lograr de manera eficiente” (Kanfer, 1990, pág. 46). “El comportamiento de los profesores se puede cambiar mediante la motivación en cualquier escuela. De una situación a otra, el nivel de motivación difiere dentro de un individuo” (Robbins, Judge, & Sanghi, 2009, pág. 116). Estos autores han confirmado que si en las escuelas, los profesores no tienen suficiente motivación, entonces son menos competentes, lo que influye directamente en los estudiantes y el sistema educativo.

El rendimiento es algo que hace una persona y que normalmente se ve afectado por la motivación laboral. “Cuando los profesores están motivados, su



desempeño aumenta automáticamente hacia un nivel alto” (Ouma, 2007, pág. 48). En las escuelas, el desempeño del docente se puede ver en su interacción con los estudiantes, con otros docentes y con sus superiores. Sin embargo, “se ha informado que los profesores de las escuelas secundarias en el Perú son los que rinden menos debido a una serie de desafíos que dificultan su trabajo eficaz” (Montaño, 2017, pág. 78). “La mayoría de los maestros han informado que su insatisfacción proviene de la falta de vivienda, la falta de mejores salarios y otras compensaciones necesarias para motivar y mejorar su desempeño” (pág. 113)

Por tanto, ante la situación anterior, “los estudios examinan el papel de la motivación laboral del docente en las escuelas secundarias públicas” (Ruiz M. , 2017), ha generado un nivel de inestabilidad debido principalmente a los bajos sueldos y a la falta de oportunidades por parte del MINEDU, muchos informes muestran que los maestros no motivados generan una disminución en su desempeño profesional; esta disminución se debe tanto a factores materiales como inmateriales. En algunos casos los docentes creen que no reciben el apoyo moral y el reconocimiento material adecuado al trabajo que realizan en la sociedad “genera que se dediquen a otras actividades más rentables que les genere ingresos económicos acordes a las necesidades de la sociedad peruana actual” (Saavedra, 2019, pág. 57).

2.2.1.2. Motivación en el trabajo

Según Robbins (2004) define “la motivación para trabajar como la voluntad humana de invertir esfuerzo en trabajar para lograr las metas organizacionales” (pág. 75). La disposición de un individuo depende de que tenga que satisfacer cualquier necesidad personal. La voluntad de invertir esfuerzo en el



trabajo no está necesariamente relacionada con los términos de intercambio entre el individuo y el lugar de trabajo y los cálculos de viabilidad del individuo, sino también con la estructura mental del empleado, su autoimagen y los valores que él representa (Leonard, Beauvais y Schall, 1999). Sin embargo, las expresiones de interés por sí solas no son suficientes. Es necesario perseverar en la inversión de tiempo y esfuerzo para lograr ese objetivo. Steers y Porter (1991), “referido a tres dimensiones en lo que respecta a la motivación: la intensidad de la acción, la persistencia en esa acción y la dirección de la acción individual” (pág. 85).

2.2.1.3. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral

“Existe una gran cantidad de teorías que fundamentan la motivación quizá la más relacionada de acuerdo al objetivo de investigación es” (Maslow, 1993):

A) La teoría de las necesidades de Maslow

Según Fidalgo & Perez (2013) “la teoría de las necesidades se refiere al conjunto de fuerzas motivantes que mueven a los individuos y se encuentran fundamentadas en el conjunto de necesidades: estas pueden ser fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización” (pág. 14).

Según Maslow (1993). Con respecto a la motivación laboral se representa en lo siguiente:

1. Fisiología. La fisiología es una rama de la ciencia que se ocupa del estudio del cuerpo humano. “Dentro de las demandas fisiológicas se pueden descubrir los factores que hacen posible la vida, entre ellos la respiración, la alimentación, el descanso, el sexo y el equilibrio” (pág. 14).



2. **Seguridad.** Podríamos notar “el sentido de defender la propia integridad en numerosas áreas como parte de las demandas de seguridad, subrayando la necesidad de seguridad física, seguridad laboral, seguridad de recursos, seguridad moral, seguridad familiar y salud y seguridad de la propiedad privada” (pág. 21),
3. **Afiliación.** “Se refiere a un conjunto de requisitos para interactuar con otras personas, ya sea a través del contacto emocional o físico, enfatizando la necesidad de amistad, amor e intimidad sexual” (pág. 26)
4. **Reconocimiento.** “La autoconciencia, la confianza, el respeto y el éxito son algunos de los componentes que componen este conjunto de elementos” (pág. 64).
5. **Autorrealización.** La necesidad de autorrealización, según la pirámide de Maslow, “destaca entre los aspectos que la forman: la creatividad, la moralidad, la espontaneidad, la ausencia de prejuicios, la aceptación de los hechos y la resolución de problemas” (pág. 27)

B) Teoría de los dos Factores de Herzberg

De acuerdo a los estudios realizados “las motivaciones de esta teoría han sido clasificados por dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo”. “En el primer factor se presenta a lo higiénico, que está compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo” (Mullins, 2005, pág. 112), es decir, “las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales” (Arends, 2005, pág. 93). Además, “corresponde a estas necesidades existentes la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. En el segundo factor: Motivacional, está relacionado específicamente como el ser



social” (pág. 21), está “relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad” (pág. 94).

C) La teoría necesidades aprendidas de McClelland

“Propuso una teoría de la motivación que está muy asociada a los conceptos de aprendizaje y considera que muchas de las necesidades se adquieren de la cultura y son: necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder” (Hoffmann, 2009), en la que establece que “una necesidad insatisfecha provoca una tensión que promueve impulsos dentro del individuo” (Saavedra, 2019). McClelland enfatizó tres de estos impulsos más poderosos: Las personas están motivadas para tener éxito porque desean crecer y desarrollarse. La motivación de afiliación es el deseo de conectarse con otros en una situación social. “La motivación por competencias se refiere al deseo de proporcionar resultados de alta calidad. Y luego está la motivación de poder, que es el deseo de ejercer control sobre los demás y alterar las circunstancias” (McClelland, 1989).

D) Teorías orientadas a procesos

Estas teorías enfatizan el proceso cognitivo que afecta el nivel de motivación del empleado y su satisfacción. Se acostumbra asumir que el empleado está listo para hacer un esfuerzo si cree que la inversión vale la pena para él y sirve a sus propósitos. Las teorías que apuntan al proceso incluyen:

- 1) Teoría de las expectativas Vroom (1964): la motivación se crea por la expectativa del individuo, que su comportamiento traerá los resultados que desea, y la evaluación de la capacidad individual para lograr el resultado.



Según los estudios, hay tres factores que determinan la intensidad de las fuerzas impulsoras detrás del esfuerzo inversor individual: anticipación, versatilidad y valor.

2) Teoría de las metas Locke (1968): de acuerdo con esta teoría, el aumento de la motivación se explica mediante procesos de establecimiento de metas y ajuste de conductas para lograr las metas. La teoría asume que el comportamiento y las actividades humanas se dirigen a través de procesos de pensamiento consciente (autodirección).

3) Doctrina de equidad de Adams (1963, 1965): la teoría explica la motivación en respuesta a la interacción entre desempeño y recompensa, en respuesta a los sentimientos de justicia o injusticia de estas relaciones. La “equidad” se explica en comparación con la inversión del individuo y su compensación como empleado, y las de otros con quienes interactúa en el trabajo (pág. 26)

2.2.1.4. Dimensiones de Motivación

a) Motivación intrínseca

“La motivación intrínseca se describe como una conducta que se repite regularmente y sin tener en cuenta ningún factor externo” (Dionicio, 2017, pág. 32). “El incentivo es inherente a la propia acción, es decir, es la ejecución de la propia conducta lo que nos motiva; los factores que contribuyen a la activación de este modelo de conducta son propios de nuestra persona” (pág. 26), y no necesitan de estímulos externos. “Como resultado, este tipo de conducta se considera esencial para los motivos particulares de cada individuo” (pág. 21),



b) Motivación extrínseca

“La motivación extrínseca, por otro lado, se refiere a comportamientos en los que los incentivos que impulsan la actividad son externos, es decir, están dictados por eventos externos” (Ruiz M. , 2017, pág. 61). Tiene que lidiar con reforzadores o incentivos externos negativos o positivos al tema y la acción. Por ejemplo, es bastante habitual mostrar motivación extrínseca en el trabajo, ya que depende de alcanzar determinadas metas. Se obtiene una recompensa como recompensa si se cumplen los requisitos de empleo. En general, cuando realizamos algo a cambio de un beneficio tangible, el principal motivo laboral es el salario del trabajo. Este tipo de motivación extrínseca podría desencadenarse por una caída en el rendimiento. Como resultado, en las últimas décadas, los incentivos no económicos como los descansos y los reconocimientos que pretenden incentivar al trabajador con frases alentadoras que enfatizen sus capacidades han comenzado a ser respetados, aunque se mantiene con mucha diferencia el aspecto material como principal incentivo.

Ambos fueron tomados en consideración con base “en la Teoría de Herzberg, a la que se incluyeron indicadores adicionales (calidad de vida, estatus, opciones laborales, comunicación) a criterio del autor” (Herzberg, 1968, pág. 37), “como complementos esenciales para una evaluación eficaz de la motivación en los objetos de análisis de la investigación” (pág. 46).

En pocas palabras, todas estas teorías nos permiten identificar ciertos rasgos que pueden usarse para estudiar la motivación laboral. En consecuencia, la existencia de variables.



2.2.1.5. Gestión escolar y motivación del profesorado

El objetivo de cualquier gerente es garantizar un alto rendimiento de los estudiantes y el profesorado en “el logro de la misión de la escuela también el alto rendimiento requiere el uso eficaz de los recursos de la empresa a través de funciones de liderazgo de planificación, organización y supervisión” (Lunenburg, 2010, pág. 73). Solo un examen de las cuatro funciones del liderazgo proporciona una imagen parcial del trabajo del gerente. Hay tres características del rol del director: los gerentes realizan una carga de trabajo pesada a un ritmo implacable; Las actividades de la junta fueron variadas, fragmentadas y breves; Finalmente, los gerentes prefieren la comunicación verbal. Para desempeñar estos roles, el gerente debe tener tres habilidades: reflexiva, humana y técnica. Las habilidades conceptuales son más importantes en la parte superior de la jerarquía de las escuelas; Las habilidades humanas son importantes en todos los niveles; y las habilidades técnicas son más importantes para los supervisores. Los gerentes efectivos se involucran en categorías bidimensionales de tareas. Una categoría incluye tareas administrativas típicamente asociadas con los deberes del Gerente: creación y cumplimiento de políticas, reglas y procedimientos, y construcción de relaciones basadas en la autoridad. La segunda categoría se denomina “construcción de relaciones culturales”, que incluye normas de comportamiento, uso de símbolos, rituales e historias de liderazgo destinadas a construir las bases culturales de excelencia en la escuela.

“Dos enfoques principales sobre la relación entre la motivación y el liderazgo de la organización y su gestión” (Dornyel, 2001):



1) La teoría de los paralelismos entre el liderazgo y la motivación entre los empleados. Según Landsberg (2003) “la motivación se relaciona significativamente con las tres dimensiones del liderazgo: visión, inspiración y fuerza motriz. Además, Landsberg cree que existe una correlación significativa entre la motivación personal y la motivación por otro” (pág. 23). Según él, para liderar a otros, el Gerente los motivará. Para motivar a los demás, el Gerente principalmente para motivarse a sí mismo. El cultivo de la motivación en una organización es un proceso que se repite una y otra vez (círculo vitalidad). Dentro del círculo de la fe es fundamental el orden (visión), la acción, el conocimiento de los resultados y los obstáculos y la retroalimentación. “En el centro del círculo está el gerente cuyo trabajo se motivará a sí mismo y a los demás” (pág. 226)

2) Teoría que sugiere que las personas son criaturas productivas y creativas por naturaleza. Bajo este enfoque, el trabajo es una necesidad humana y el medio para refinar los impulsos, y no la carga, requiere ser empujado por estos y otros esquemas. El enfoque se basa en los puntos fuertes de este enfoque. Según el enfoque de las fortalezas Buckingham & Clifton (2002) para que las personas se den cuenta de su potencial, el gerente debe ayudarlas a hacer lo mejor en lo que son buenos. “El buen desempeño conduce a la satisfacción, la satisfacción conduce a la motivación interna, la motivación interna es la clave para un buen desempeño, etc” (pág. 119)

La idoneidad de los valores ocurre cuando hay congruencia entre los valores del empleado y los valores de la organización, o cuando la organización permite que los empleados se den cuenta de sus valores. En cuanto a ajustar los valores de los valores del docente a los valores de la escuela donde trabaja, parece



que cuando intentamos evaluar la gama de valores que representan los docentes, nos encontramos con un problema grave. Los valores de los docentes no son homogéneos y se crean en el sector al que pertenecen. (Avishar, Dvir, & Sheffi, 2006)

En el contexto escolar, constató que cuando el docente imparte clases en un entorno laboral adecuado a sus valores personales, esto repercute en su motivación en el trabajo. Por ejemplo, un estudio realizado por Ivgi (2004) encontró que una mayor correlación entre los valores del profesorado y la profesión docente afecta la motivación para trabajar, por lo que los profesores que enseñan en escuelas religiosas están más motivados que los profesores de escuelas seculares. “Esta diferencia puede explicarse por el hecho de que la vida religiosa da sentido a los valores de la vida y ayuda a la persona a lidiar con el estrés, la tensión y la incertidumbre” (pág. 117).

2.2.2. Gestión

“El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española”, “sostiene que la gestión es un acto de hacer diligencia conducentes a lograr de un negocio o deseo cualquiera” (Supo, 2012, pág. 34). “Se entiende por gestión, como un proceso de conducir a un grupo humano hacia el logro de objetivos institucionales” (Flores, 2017, pág. 47).

“Platón, manifiesta la gestión como una acción autoritaria”. (Kelly C. , 1999, pág. 59)

“Dentro de una visión científica, consideraron la gestión como el trabajo de racionalización operativa de la labor de los trabajadores por parte de los



administradores y motivados por el interés económico” (Baker & Fayol, 2008, pág. 134)

Schon & Agyriss (2010) en Chiavenato (2011) “sostienen que la gestión es acción en una organización, es una acción deliberada que tiene una base cognitiva, refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del mundo en el cual se opera” (pág. 36). “Esta así la gestión, es la capacitación de articular representaciones mentales de los miembros de una organización” (pág. 67).

Finalmente, la gestión es el proceso de desarrollar acciones institucionales utilizando una colección de enfoques, estrategias, herramientas y recursos. “Es el proceso de encaminar a un grupo hacia el cumplimiento de las metas institucionales. Se considerará nuestra definición de gestión, y nos será útil en esta investigación” (Chaupis, 2019, pág. 58).

2.2.2.1. Gestión Pedagógica

“La gestión pedagógica es el trabajo coordinado de actividades y recursos que realiza un grupo de docentes para mejorar el proceso pedagógico y didáctico y orientar su práctica hacia la culminación de los procesos educativos” (Saavedra, 2019). “El método de enseñanza se transforma entonces en un sistema de gestión del aprendizaje” (Robbins P. , 2004, pág. 212).

“Profundizar en el núcleo de la gestión pedagógica implica abordar temas relevantes como el logro de metas educativas, la implementación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, formas y ritmos de aprendizaje” (Oliveira, 2020, pág. 55), la definición va más allá de “pensar en las condiciones físicas y materiales de las aulas; se enfoca en un nivel de especificidad que busca desarrollar una relación entre la teoría y la práctica educativa” (pág. 75).



En consecuencia, “la gestión pedagógica pretende adecuar los principios fundamentales de la misión educativa a un ámbito particular, como es el aula y otros lugares de instrucción reglada oficialmente previstos” (Viana, 2008, pág. 61). “Está influenciado por la evolución de las filosofías educativas y de gestión. No es solo un tema teórico; la vida cotidiana de sus practicantes tiene un impacto en su sustancia” (pág. 62).

“Es una serie de acciones planificadas y procedimientos curriculares que se llevan a cabo dentro de una institución educativa con el fin de lograr metas académicas” (MINEDU, 2014). “Es una disciplina aplicada en un campo de acción donde colisionan la filosofía, la política y la práctica educativa” (pág. 43)

“La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza, y es principalmente responsabilidad de los docentes frente a la clase” (Kelly C. , 1999, pág. 55), para Zamora (2019) “el concepto que cada docente tiene sobre la enseñanza determina sus formas o estilos de enseñanza, así como las opciones de aprendizaje que ofrece a los estudiantes” (Zamora, 2019). Para Harris (2002) y Hopkins (2000) citados en Chiavenato (2011), “el factor más importante en términos de resultados de aprendizaje es lo que sucede en el aula” (Chaupis, 2019, pág. 58), “por lo que las formas en que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar las diferencias en los resultados de los alumnos en relación con su desarrollo cognitivo y socio afectivo” (pág. 64)

2.2.2.2. Gestión Educativa

“En esta visión, la administración contemporánea fundada por Fayol a partir de la planificación, organización, dirección y regulación es una gestión



educativa cuya estructura organizativa y relaciones laborales producirán el éxito académico a bajo costo” (Baker & Fayol, 2008).

La administración educativa como profesión distinta se sustenta en una variedad de modelos, “cada uno de los cuales responde a las demandas de la sociedad en un período histórico particular y transmite una percepción de la realidad y los procesos sociales, como el papel de los sujetos y los directores” (Vera, 2019, pág. 26). “Lo hace presentando siete modelos o visiones de gestión normativa, prospectiva, estratégica, estratégica situacional, calidad integral, reingeniería y comunicación” (pág. 48).

Asimismo, “está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas” (Ruiz M. , 2017, pág. 65). “Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos” (pág. 115). “Una adecuada actividad es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos” (pág. 98). Es decir, “es fundamental lograr que todos presenten un mismo objetivo para lograr lo que se quiere y mejorar permanentemente” (pág. 56).

En consecuencia, “se deben considerar los cuatro dominios de la gestión educativa: gestión directiva, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria” (Eugenio, 2018, pág. 14).



El componente organizacional (estilo funcional) “se basa en organigramas, distribución del trabajo, división del trabajo, vías formales de comunicación y manejo adecuado del tiempo y el espacio” (Saavedra, 2019, pág. 52).

Organizar y asignar trabajo, “establecer autoridad y asignar recursos entre los miembros de una organización de tal manera que puedan cumplir con los objetivos de la organización de manera efectiva es lo que incluye la gestión” (Viana, 2008, pág. 61). “Como resultado, los gerentes deben alinear la estructura de la organización con sus objetivos y recursos, un proceso conocido como diseño organizacional” (pág. 49).

“El liderazgo influye en los trabajadores para ejecuten los trabajos. Se efectúa según la aproximación con las personas, estableciendo un entorno adecuado, para que los supervisores hagan producir a los colaboradores el mayor esfuerzo” (Herzberg, 1968).

El administrador está a cargo de supervisar y ayudar a todos en la “organización en el logro de los objetivos de la empresa además este administra y supervisa las competencias, evalúa la producción actual y la compara con el estándar de la organización para hacer cambios si hay discrepancias” (Hannagan, 2018, pág. 48). “El trabajo del gerente es asegurar el éxito continuo de la organización a través del logro de sus objetivos y metas” (pág. 54).

2.2.2.3. Dimensiones de la gestión pedagógica

Se tiene las dimensiones:



a. Dimensión de planificación y organización

“En un proceso continuo y sistemático de liderazgo colectivo, participan e involucran todas las personas que interactúan y hacen vida en la escuela”, “tales como: miembros de la Comunidad Educativa para determinar los propósitos de la escuela” (Oliveira, 2020, pág. 55). y la concreción pedagógica, a partir del análisis de los documentos legales que orientan las políticas educativas. “Todo esto con el fin de organizar, diseñar, implementar, dirigir, coordinar, evaluar y sistematizar acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje” (pág. 120), “asegurando al mismo tiempo la transformación y apertura de la comunidad en la que se encuentra la escuela. ubica proyectando su acción social. También es importante la consolidación de una educación liberadora y emancipadora” (pág. 73).

Implica “la creación de un plan o programa de estudio y examinar el tema y preparar el proceso curricular (diseño, calendario y elaboración de unidades)” (Diburga, 2017, pág. 56).

La planificación implica idear formas de:

- Ayudar al instructor con el trabajo en grupo.
- Asignar y distribuir materiales de instrucción.
- Comunicarse de manera efectiva y oportuna para lograr un aprendizaje de alta calidad. (Robbins S. , 2000)



b. Dimensión de Ejecución de Estrategias

La pedagogía es una colección de ideas, criterios, herramientas y métodos de evaluación que los instructores utilizan para construir una práctica en el aula que “asegure un aprendizaje exitoso para todos los alumnos, teniendo en cuenta y reaccionando a sus diversas etnias culturales, personales y de género” (Ricketts, 2010).

“Para comenzar la estructura educativa, se requiere una noción distinta de aprendizaje; toda práctica asume un conjunto de conceptos o ideas que la orientan; sin embargo, la práctica pedagógica típica limita el aprendizaje a la memoria de información” (Latt, 2008).

“Se ofrece una especie de organización a todos los docentes del país para que promuevan el aprendizaje y al mismo tiempo mejoren sus condiciones de trabajo y desempeño profesional” (Batista, 2018).

Y del funcionamiento bien articulado de los múltiples elementos de la actividad educativa.

“La pasividad de lograr un cambio en la práctica pedagógica, de manera que se aproxime a los requerimientos de aprendizaje de los niños” (Viana, 2008, pág. 61), así como a “las necesidades y características específicas de cada pueblo y comunidad, así como de la sociedad, es un conjunto que depende en gran medida de nuevas condiciones de los principios del aprendizaje humano” (pág. 26).

En la implementación curricular “se utilizan prácticas de aprendizaje como el trabajo en grupo, lo que ocurre no solo con los estudiantes en el aula y en el ambiente escolar” (Viana, 2008, pág. 61). “Los docentes y administradores ponen



sus habilidades personales y profesionales a trabajar liderando e influyendo en el personal docente” (pág. 52), creando las condiciones para el aprendizaje organizacional: "El aprendizaje organizacional es el resultado del pensamiento estratégico que ve las condiciones específicas como teléfonos de poder que pueden expandirse a través de la adquisición y desarrollo de nuevas habilidades personales y profesionales” (pág. 26).

“Incluye la variedad cultural y lingüística de sus experiencias de aprendizaje, así como la necesidad educativa particular como recurso pedagógico capaz de fomentar el crecimiento individual en la educación” (Obi, 1977). “La comunidad debe considerar claramente la interculturalidad que ha definido la reforma educativa como base del crecimiento” (pág. 52), y “las prácticas deben contribuir a la memoria pedagógica, el diseño, los recursos, los módulos, la distribución del aula, la organización del aprendizaje y la evaluación. una institución educativa nacional” (pág. 23).

“La organización pedagógica es una serie de acciones que se dan antes de que se lleve a cabo el proceso de aprendizaje” (Chaupis, 2019, pág. 58). “La enseñanza incluye la preparación de materiales de enseñanza-aprendizaje basados en el tema que se cubrirá, el área de la bibliografía que se utilizará, las actividades de aprendizaje que se completarán” (pág. 64).

c. Dimensión de Evaluación.

Castillo & Cabrerizo (2003). se define como “un proceso continuo y metódico mediante el cual se puede evaluar el nivel de crecimiento del estudiante y los cambios que se producen como resultado del proceso educativo, así como su interacción con su entorno natural y social” (pág. 26).



“Considera que la evaluación es emitir juicio de valoración el grado de desarrollo del educando” (pág. 21).

Según el Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular DCN (pág.51). “La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible que forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje” (MINEDU, 2014).

En él convergen y se entrecruzan dos propósitos distintos, uno instructivo y otro social.

Pedagógico. Es inherente a la enseñanza y el aprendizaje y permite la “observación, recopilación, análisis e interpretación de información relevante sobre las necesidades, habilidades, dificultades y aprendizajes de los estudiantes para reflexionar, organizar las actividades docentes de manera más pertinente y eficaz, y aprendizaje, con el objetivo de mejorar el aprendizaje”. (Mullins, 2005)

“La evaluación del profesor implica un proceso de reflexión y evaluación, ya que las elecciones que haga pueden mejorar sus técnicas, diseño de actividades y selección de recursos, permitiendo que los alumnos aprendan” (López, 2017). También es compatible con la certificación de desempeño. “Se cree que la evaluación sirve como una herramienta formativa y esclarecedora para los actores educativos y es formativa cuando rige los procesos de enseñanza y aprendizaje” (pág. 104), “tomando en consideración los requerimientos, intereses, ritmos de aprendizaje y características de los estudiantes, y los hace conscientes de su aprendizaje, permitiéndoles comprobar sus logros, avances, potencialidades y desafíos. y defectos para regularlos y cambiarlos” (pág. 243)



2.2.2.4. Estilos de gestión y motivación en la escuela

Friedman (2004) señala que el gerente juega un papel crítico en la creación de un maestro de escuela para el bienestar y la crianza. Las expectativas de los maestros sobre los gerentes son recibir apoyo, establecer responsabilidades claras, establecer metas, dar retroalimentación, aliento, informar, crear una buena comunicación e interacciones profesionales efectivas entre los miembros del equipo (Friedman, 2004). Además, el director es responsable de crear un clima abierto en la escuela, organizado y dirigido. A partir del estudio de Pritzker & Chen (2010), podemos entender que es muy importante del profesor su relación con el tablero, y es especialmente significativo en los primeros años de la docencia. Gerente responsable de crear una atmósfera de apoyo desde el lado de la gerencia y del personal superior al nuevo maestro.

Hoffmann (2009) “sostiene que en las escuelas donde se percibe que el estilo de liderazgo del director se inclina hacia una mayor democracia” (pág. 15), más maestros se asocian en la toma de decisiones y, por lo tanto, tienen un sentido de empoderamiento y un mayor compromiso organizacional.

El estilo de liderazgo democrático del gerente puede indicar que dicho gerente considera a los maestros de recursos humanos principalmente en su poder de contribuir a la capacidad de la escuela, no solo a la enseñanza. “Comprender la importancia de la relación entre el estilo de liderazgo caracterizado por la colaboración en la toma de decisiones y la motivación de los maestros en el trabajo” (Oliveira, 2020, pág. 55). puede aumentar la conciencia del director y contribuir a la compra de herramientas y habilidades que necesita saber cómo invitar a los maestros a participar en la toma de decisiones.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Aprendizaje colaborativo: un término general que cubre muchos métodos diferentes en los que los estudiantes “trabajan juntos para resolver un problema, completar una tarea o crear un producto, también el aprendizaje colaborativo se basa en el concepto de que el aprendizaje y la construcción de conocimientos son sociales” (Casado, 2001), y requieren la participación activa de los estudiantes.

Aprendizaje experiencial y motivacional: “El aprendizaje experiencial es un proceso mediante el cual los estudiantes desarrollan conocimientos y habilidades a partir de la experiencia directa” (Cooper, 2018, pág. 54), generalmente fuera de un entorno académico tradicional. Los ejemplos incluyen: pasantías, estudios en el extranjero, aprendizaje basado en la comunidad, aprendizaje de servicio y oportunidades de investigación.

Clima laboral en el aula: “Los entornos intelectuales, sociales, emocionales y físicos en los que nuestros estudiantes aprenden” (Alvez, 2013, pág. 35). El clima del curso está determinado por factores como la interacción entre profesores y estudiantes, el tono que establece el instructor, los datos demográficos del curso, las interacciones entre estudiantes y la variedad de perspectivas representadas en el contenido del curso.

Constructivismo en la motivación: Una teoría del aprendizaje popularizada en el siglo XX que sostiene que el conocimiento se construye activamente en lugar de ser absorbido pasivamente por los aprendices. Los constructivistas sostienen que cuando los alumnos adquieren nuevos conocimientos, es a través de un proceso dinámico en el que el alumno recrea modelos mentales existentes, situando esta nueva información en términos de lo que ya saben. Los constructivistas sociales reconocen además el papel de la interacción social (co-construcción) y la comunicación como fuerzas clave en el aprendizaje. Las



estrategias pedagógicas constructivistas se basan en la teoría constructivista y, a menudo, incluyen oportunidades para el aprendizaje experiencial, la exploración activa, la interacción de los estudiantes y la reflexión. (Dornyel, 2001)

Diseño pedagógico motivacional: un proceso de diseño de cursos que comienza con los instructores que identifican los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y luego diseñan el contenido del curso y las evaluaciones para ayudar a los estudiantes a alcanzar estos objetivos. En lugar de comenzar con exámenes o colocar libros de texto al revés, el diseño sostiene que “uno comienza con el final: los resultados deseados (metas o estándares) y luego deriva el plan de estudios a partir de la evidencia del aprendizaje (desempeños) exigidos por el estándar y la enseñanza necesaria para equipar a los estudiantes para que actúen” (Dionicio, 2017, pág. 32).

Evaluación formativa: “La evaluación formativa es el proceso de proporcionar retroalimentación a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje” (García, 2017, pág. 32). A menudo, estas son actividades de bajo riesgo que permiten al instructor verificar el trabajo de los estudiantes y proporcionar retroalimentación. Un instructor que escribe comentarios y sugerencias en una versión preliminar de un artículo es un ejemplo de evaluación formativa. (Vroom, 1964)

Evaluación pedagógica: evaluaciones en las que los alumnos demuestran su aprendizaje aplicando sus conocimientos a tareas o simulaciones auténticas y complejas del mundo real. Los defensores de la evaluación auténtica argumentan que estos tipos de verificación de conocimientos “ayudan a los estudiantes a ensayar las complejas ambigüedades del 'juego' de la vida adulta y profesional”. (Ruiz M. , 2017, pág. 38)

Evaluación sumativa: La evaluación sumativa es el proceso de medir el aprendizaje de un estudiante al finalizar un curso (o una parte del curso). Las evaluaciones sumativas



generalmente se asocian con las calificaciones y pueden tomar la forma de pruebas, exámenes o trabajos. (Supo, 2012)

Mentalidad motivacional: la mentalidad se refiere a las creencias y actitudes que tiene una persona y puede afectar sus resultados y logros de aprendizaje. Las personas con una mentalidad fija (también conocida como teoría de entidades) se centran en los resultados, no ven la capacidad intelectual como maleable y renuncian rápidamente a aprender una nueva habilidad cuando el aprendizaje se vuelve más desafiante y difícil. (Wayne, 1998)

Motivación cognitiva: La carga cognitiva se refiere a las demandas y limitaciones en el almacenamiento de la memoria de trabajo dada la cantidad limitada de procesamiento de información que puede ocurrir simultáneamente en los canales de procesamiento verbal y visual del cerebro. (Alvez, 2013)

Motivación: La "inversión personal" de un individuo para alcanzar un estado o resultado deseado "visto en la dirección, intensidad, persistencia y calidad de lo que se hace y se expresa" (Álvarez, 2013, pág. 95). "La investigación sugiere que la motivación juega un papel vital en la dirección y el sostenimiento del aprendizaje de los estudiantes" (Cooper, 2018, pág. 54). Los estudiantes más motivados ven valor en la tarea, creen que pueden realizarla y sienten que se encuentran en un entorno de apoyo.

Pedagogía culturalmente motivada: Un marco pedagógico donde los instructores centran las identidades culturales de los estudiantes como un aspecto importante del aprendizaje. Aquellos comprometidos con este marco trabajan deliberadamente para hacer conexiones entre el contenido del curso y las experiencias vividas de los estudiantes para impulsar la participación y motivación de los estudiantes. El diseño de cursos culturalmente receptivo incluye instrucción cooperativa, centrada en el estudiante y diversas lecturas de cursos desde una variedad de voces y perspectivas, particularmente

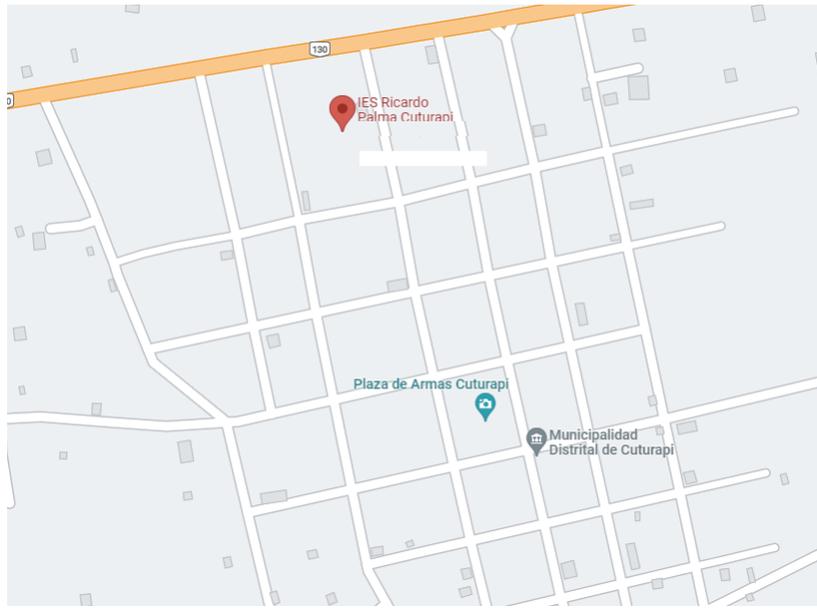


aquellas voces que pueden caer fuera de los cánones universitarios tradicionales. (López,
2017)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO



La ubicación de este estudio se puede ver en la siguiente descripción:

Región: Puno

Provincia: Yunguyo

Distrito: Cuturapi

Localidad: Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi

Yunguyo, 2019.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se completó como parte del proyecto de tesis que había sido aprobado hace dos años atrás. Esta investigación tuvo una duración de dos años, desde diciembre de 2019, cuando se desarrolló por primera vez el proyecto de investigación, hasta noviembre de 2021, cuando se presentó el informe final de



la investigación. “Los días de aplicación del instrumento fueron del 3 al 10 de diciembre de 2019, tiempo durante el cual se realizó el proyecto de investigación con previa planificación y coordinación con los actores de la institución” (Aguirre, 2018, pág. 31).

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Técnicas e instrumentos

“Para la elaboración de este proyecto de investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos” (Hernández, 2012, pág. 354):

Técnicas

Técnica de observación. “Es la técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos” (Kelly C. , 1999, pág. 26).

Técnica de encuesta. De acuerdo con Dornyel, (2001) “persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema” (pág. 37).

Instrumento

Cuestionarios:

FICHA TÉCNICA



“La técnica utilizada es la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario. Acerca de gestión pedagógica y motivación” (Hernández, 2012, pág. 225).

Ficha Técnica

Variable: Gestión pedagógica

Incluye los siguientes atributos, en su ficha técnica:

Instrumento : Cuestionario de gestión pedagógica

Autor : Gloria Dionicio

Año : 2017

Significación : El cuestionario considera con 3 dimensiones

Planificación, Ejecución de Estrategias y Evaluación

Extensión : El cuestionario está constituido por 27 preguntas.

Administración: Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: Docentes Institución Educativa Secundaria

Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

El tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de seguridad de información ha utilizado la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (27 - 63), medio (64- 100 y alto (101 – 135).

Variable: Motivación

Incluyendo los siguientes atributos, en su ficha técnica:



Instrumento : Cuestionario de motivación

Autor : Gloria Dionicio

Año 2017

Significación : El cuestionario considera 2 dimensiones

Intrínseca y Extrínseca

Extensión: El cuestionario está constituido por 20 preguntas.

Administración: Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: Docentes Institución Educativa Secundaria
Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Duración: El tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 15 minutos.

Puntuación : El cuestionario de seguridad de información, ha utilizado la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera: bajo (20 - 48), medio (49- 77) y alto (78 – 100).

Validez de la escala (FES)

Ruiz (2017) “elabora una adaptación del instrumento al contexto peruano quien nos manifiesta lo siguiente concerniente a la validación del instrumento” (pág. 51); en este caso la validez del instrumento ya está dada por la docente: Vilma Gloria Dionicio Quesñay en la investigación: “gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017” (pág. 27).

Baremos de la escala:

Para la aplicación de este instrumento se va utilizar “la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre) Niveles y rango: Se considera: bajo (20 - 48), medio (49- 77) y alto (78 – 100)” (Dornyel, 2001), establece las siguientes categorías; alto, medio, bajo. “En la investigación se consideraron dichos baremos en vista de que el creador del instrumento así lo sugiere” (García, 2017, pág. 221).

Confiabilidad y validación del instrumento.

“En el estudio se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo método es de consistencia que ha permitido apreciar el nivel de confianza del instrumento” (Hernández, 2012, pág. 138), señalaron que: “medición de la confiabilidad del instrumento, hace referencia al nivel en que su ejecución repetitiva a la misma entidad, genera los mismos resultados” (pág. 425).

Tabla 1

Valores de Alfa de Cronbach

Rango	Comentario
-0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Valores de Alfa de Cronbach según Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 2

Fiabilidad de la gestión de pedagogía y motivación

Variable	Alfa de Cronbach	No de elementos
Gestión de pedagogía	,854	35
Motivación	,867	20

Nota: Fiabilidad de la gestión de pedagogía y motivación en los valores de Alfa de Cronbach según Hernández, Fernández y Baptista (2010)



Se tiene una confiabilidad de 0.854. y 0.867 respectivamente en las dos variables, dichos valores “nos indica que la fiabilidad es fuerte, y es confiable, por lo que puede ser empleada para recolectar datos de la muestra elegida” (Latt, 2008, pág. 72).

Significancia de los Baremos

Alto: “Las marcas que expresa el docente en el cuadernillo que coinciden con las claves de corrección van de 78-100” (Freitas, 2014, pág. 44). “Lo que significa que en su hogar tiene un muy buen nivel de comunicación, libre expresión y solución de conflictos; apoyándose y motivándose unos a otros” (pág. 23), “forjando así autonomía en lo intelectual cultural y social respetando las normas, estructuras tanto familiares y sociales” (pág. 90).

Medio: “Las marcas que expresa el docente en el cuadernillo que coinciden con las claves de corrección van de 49- 77” (Freitas, 2014, pág. 44). “Lo que significa que en su hogar tiene un regular nivel de comunicación, libre expresión y solución de conflictos; el apoyo y motivación entre los miembros del hogar es de manera medianamente aceptable” (pág. 23) “forjando así autonomía en lo intelectual cultural y social respetando las normas, estructuras tanto familiares y sociales únicamente como compromiso y no de manera efectiva” (pág. 27)

Bajo: “Las marcas que el docente expresa que coinciden con las claves de corrección van de 20 - 48” (Freitas, 2014, pág. 44). “Lo que significa que en su hogar tiene un muy mal nivel de comunicación, libre expresión y solución de conflictos; que no existe apoyo ni motivación entre los integrantes del grupo

familiar” (pág. 52)., “no se promueve la autonomía de sus miembros ni en lo intelectual, cultural ni social, nunca se da importancia a las normas y estructuras familiares y sociales” (pág. 90).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población está constituida por los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi Yunguyo, 2019

Tabla 3

Población de docentes de la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo

Docentes	Varones	Mujeres	Total
Docentes	10	06	16
TOTAL	10	06	16

Nota: Nómina de población de docentes de la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi – Yunguyo 2019

3.4.2. Muestra

“En la presente investigación no se consideró ninguna muestra ya que se trabajó con todos los docentes, debido a que la cantidad de docentes que tiene la institución es de 16 docentes” (Bass, 1985).

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Tipo

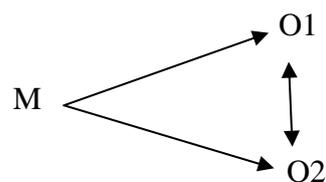
“El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto” (Hernández, 2012, pág. 465), “expresa que la investigación básica: Es conocida

también como investigación teórica, pura o fundamental” (Locke, 1968). “Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata” (Latt, 2008). “Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (Hernández, 2012)

“Según el propósito de la investigación realizada el tipo de investigación es de carácter básico” (Hernández, 2012, pág. 164). El enfoque “es cuantitativo y de tipo de investigación es no experimental y el diseño es correlacional transversal. este tipo de investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables, observando fenómenos tal y como se dan en su contexto natural” (pág. 14)., para después analizarlos. “La investigación que se realizó consistió en el recojo de datos sin modificar ni, mucho menos, influir en la actividad de los padres de familia ni en los docentes” (pág. 90).

Diseño

“En el presente estudio se trabajó con el diseño no experimental, y transversal” (Hernández, 2012, pág. 164). “El diseño de la investigación es correlacional, ya que examina la relación existente entre las variables gestión pedagógica y motivación” (pág. 228). El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:



M = Muestra. O1= Variable 1 O2= Variable 2 r=relación de las variables en Estudio.

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“El estudio realizado requirió un proceso a seguir para lograr los objetivos previstos, pues, estos pasos se detallan de la siguiente forma” (Supo, 2012)

Primero: “Se presentó el documento correspondiente para solicitar a la dirección de la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi Yunguyo 2019, para que nos facilite la ejecución del proyecto de investigación ya aprobado” (pág. 46).

Segundo: “Se coordinó y se planificó con los docentes que representan a cada grado con el propósito de que la investigación sea eficaz” (pág. 56).

Tercero: “se preparó los materiales de la investigación correspondiente” (pág. 72).

Cuarto: “De acuerdo al cronograma previamente establecido, se aplicó los instrumentos de investigación. Cabe mencionar que previo al desarrollo de los instrumentos, se motivó a los docentes con el propósito de que respondan a las preguntas honestamente” (pág. 80).

Quinto: Para culminar con la ejecución del “proyecto de investigación, se agradeció a las autoridades y a los docentes de la institución mencionada por el apoyo y colaboración brindada en la presente investigación que se presentará a la Universidad Nacional del Altiplano” (pág. 66).

3.7. VARIABLES

Tabla 4

Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles / rango
Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Política organizacional. Condiciones laborables. Sueldo. Status de seguridad en el empleo. 	1-10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (78-100) Medio (49 - 77) Bajo (20 – 48)
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Logros. Reconocimiento Crecimiento Interés en el trabajo. 	11-20		

Nota: Operacionalización de la variable motivación de la investigación en la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi – Yunguyo 2019

Tabla 5

Operacionalización de la variable gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles / rango
Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostico Adaptación Curricular Programación curricular 	1 - 9	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (101-135) Medio (64-100) Bajo (27-63)
Ejecución de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas Métodos Procedimientos 	10 - 18		
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Tipos Momentos Ejecución 	19 - 27		

Nota: Operacionalización de la variable gestión pedagógica de la investigación en la I.E.S. Ricardo Palma de Cuturapi – Yunguyo 2019

3.8. PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recogidos de organizaron realizando las siguientes actividades.



- Tabulación: “los datos fueron tabulados de acuerdo a la escala de valoración de la variable considerada en la investigación” (Bass, 1985).
- Tablas: “los datos tabulados se utilizaron para elaborar las tablas de distribución porcentual y por la variable considerada se elaboró una tabla, del mismo modo por cada dimensión” (Hernández, 2012). “En cada tabla se consideraron tres columnas; la columna de la escala de valoración, la columna de las frecuencias absolutas y la columna de las frecuencias relativas” (pág. 227).
- Prueba de hipótesis: “la prueba de hipótesis consistió en las siguientes decisiones y acciones” (Bass, 1985).

1. Hipótesis estadística:

H0: La motivación laboral no se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

H1: La motivación laboral se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

2. Nivel de significancia:

Margen de error: $\alpha = 0.05$ (5%)

3. Prueba estadística:



“Para aplicar la prueba estadística se asumió el diseño estadístico o coeficiente de correlación r de Pearson” (Hannagan, 2018, pág. 65), con el apoyo del programa SPSS 23 (statistic package social sciencies) y “cuya traducción al español es paquete estadístico para las ciencias sociales” (pág. 94).

4. Regla de decisión:

Para determinar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada, se contrasta en valor. “Se aplica la prueba coeficiente de correlación r de Pearson y de esa manera determinar si se encuentra en la zona de aceptación de hipótesis alterna, y si fuese así entonces se acepta como cierta la hipótesis planteada” (Miranda, 2016, pág. 232).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

“En esta etapa de la investigación se expone los resultados obtenidos al aplicar los cuestionarios estrategias didácticas y la gestión pedagógica, datos que se han organizado y presentado en tablas y gráficos para su correspondiente análisis, interpretación y discusión” (Freitas, 2014, pág. 44). “El capítulo se ha dividido en relación a los dos objetivos específicos de nivel descriptivo y un objetivo general que responde a la investigación descriptiva correlacional” (Hernández, 2012), “manifiesta que el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas” (pág. 74), es decir, “para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas” (pág. 63).

“Para la interpretación se describirán los valor mínimo y máximo y para probar las hipótesis de investigación la correlación lineal de Pearson utilizando el aplicativo estadístico SPSS, organizando la presentación en tablas y figuras” (Cutipa, 2016, pág. 18).

4.1.1. Resultados de la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica

Tabla 6

Relación entre la variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica

	Niveles	Motivación Laboral		Gestión Pedagógica		Total
		F1	%	F1	%	
Válido	Alto	6	37.5%	7	43.8%	13
	Medio	6	37.5%	6	37.5%	12
	Bajo	4	25.0%	3	18.8%	7
	Total	16	100,0	16	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica

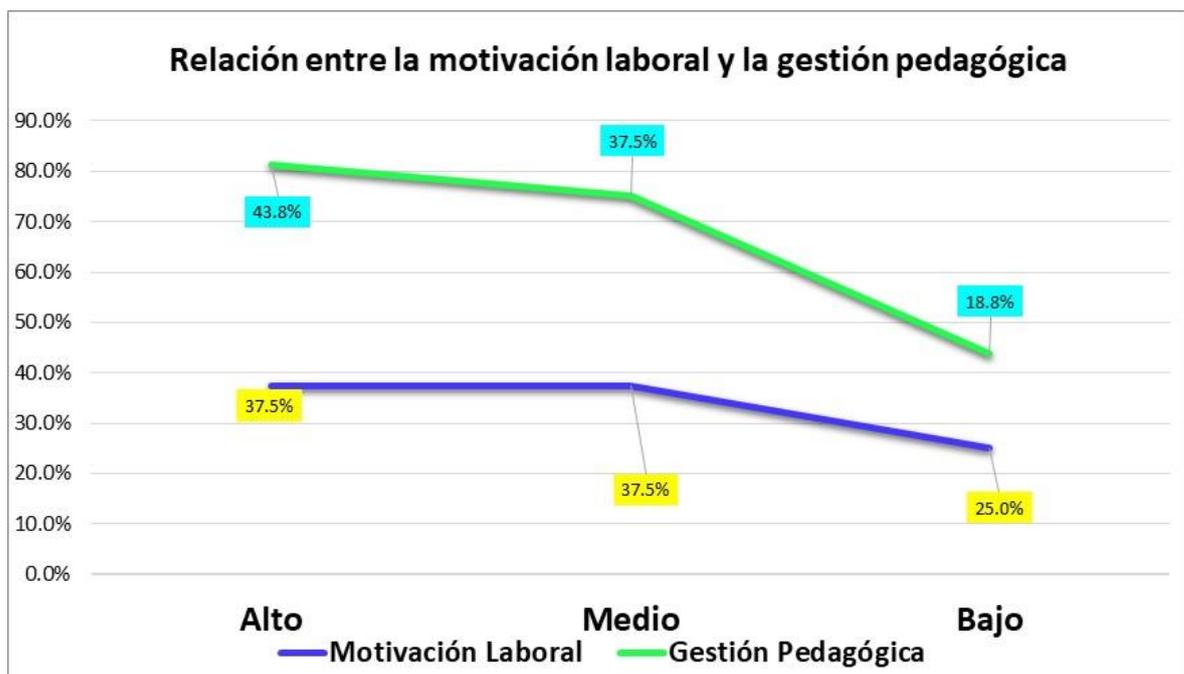


Figura 1: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica

De la tabla 6 y figura 1 podemos interpretar que en la variable motivación laboral obtuvieron el 37.5% en la categoría alto, mientras que en la variable gestión pedagógica se obtuvo el 43.8% en la misma categoría, mientras en la categoría medio se obtuvo



resultados similares 37.5% en ambas variables y en la categoría bajo, de igual forma que en la categoría anterior los resultados fueron similares un 25.0% y 18.8% respectivamente; “estos resultados nos demuestran que existe una relación significativa entre variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica” (Bass, 1985)

La motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente ligados: “Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen a las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo entre otros” (Chiavenato, 2011).

Estos resultados son similares a los encontrados por Reátegui (2020) “en su investigación que tiene como objetivo determinar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020” (pág. 36). “Y a la conclusión que se llegó fue, que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño docente) y en la motivación laboral es media” (pág. 16).

Entonces podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la variable gestión pedagógica. Lo que significa que “el docente se esfuerza para alcanzar los logros, consideran que existe un total reconocimiento, y esto permite un crecimiento de la institución, los docentes demuestran mucho interés por el trabajo, y ubican a la dimensión gestión pedagógica en nivel alto” (Friedman, 2004, pág. 23).

Tabla 7

Relación entre la variable motivación laboral y la planificación curricular

	Niveles	Motivación Laboral		Planificación Curricular		Total
		F1	%	F1	%	
Válido	Alto	6	37.5%	6	37.5%	12
	Medio	6	37.5%	7	43.8%	13
	Bajo	4	25.0%	3	18.8%	7
	Total	16	100,0	16	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la planificación curricular

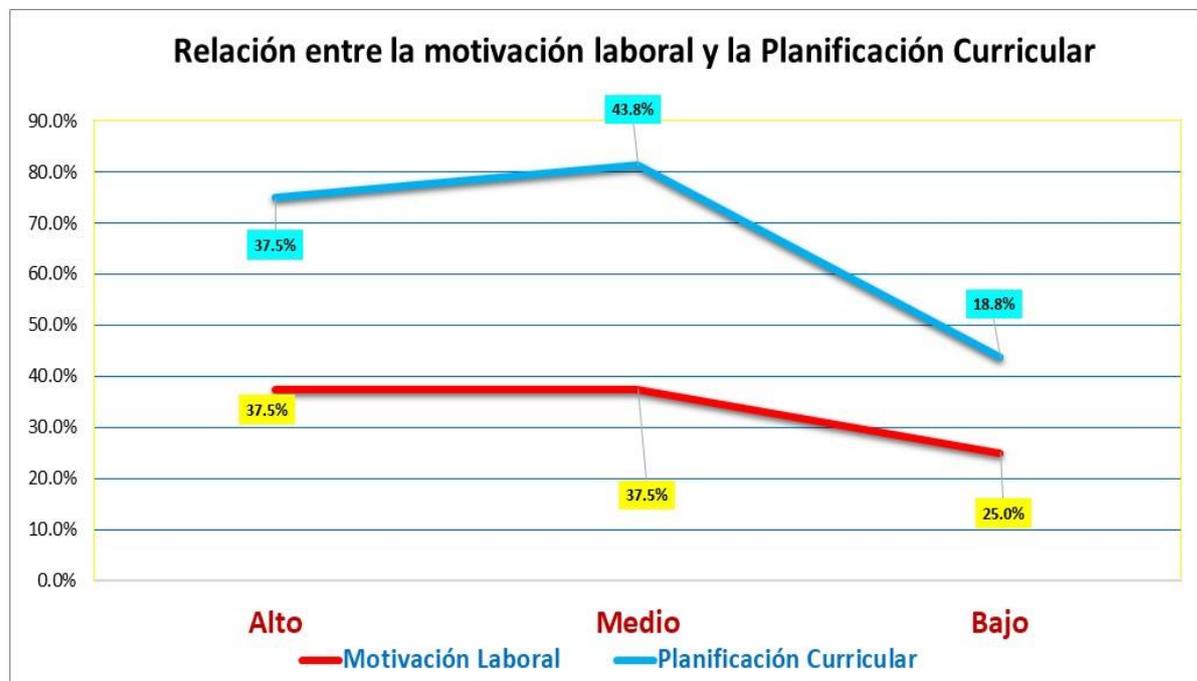


Figura 2: Resultados obtenidos de la relación entre motivación laboral y la planificación curricular.

De la tabla 7 y figura 2 podemos interpretar que en la variable motivación laboral y la planificación curricular se obtuvieron el mismo resultado 37.5%, mientras en la categoría medio se obtuvo resultados disimiles un 37.5% y un 43.8% respectivamente y en la categoría bajo, de igual forma que en la categoría anterior los resultados fueron distintos un 25.0% y 18.8% respectivamente; “estos resultados nos demuestran que existe



una relación significativa entre variable motivación laboral y la planificación curricular”
(Bass, 1985)

“La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización” (Herzberg, 1968). Esta motivación en el trabajo es clave para “aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa” (pág. 164). “Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella” (pág. 96).

Estos resultados son similares a los encontrados por Ruiz (2017) “en su investigación que tiene como objetivo principal establecer la relación entre Gestión pedagógica y Gestión administrativa en la Institución Educativa” (pág. 46). “En los resultados de esta investigación se concluye, que la gestión pedagógica y gestión administrativa, desde la perspectiva de los docentes de la institución y los resultados fueron que existe un nivel de correlación positiva entre las variables” (pág. 52).

Entonces podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión planificación curricular. “Lo que significa que los docentes ubican a la dimensión planificación curricular en el nivel medio y alto, puesto que existe el equipo y material necesario para desarrollar a inicio de año una correcta planificación curricular” (Friedman, 2004, pág. 23), se da total “cumplimiento a las disposiciones del ministerio de educación, la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal y existe un nivel de motivación permanente por parte de los profesores de la institución educativa” (pág. 29).

Tabla 8

Relación entre la variable motivación laboral y las estrategias didácticas

Niveles	Motivación Laboral		Estrategias Didácticas		Total
	F1	%	F1	%	
Válido Alto	6	37.5%	6	37.5%	12
Válido Medio	6	37.5%	7	43.8%	13
Válido Bajo	4	25.0%	3	18.8%	7
Total	16	100,0	16	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral las estrategias didácticas

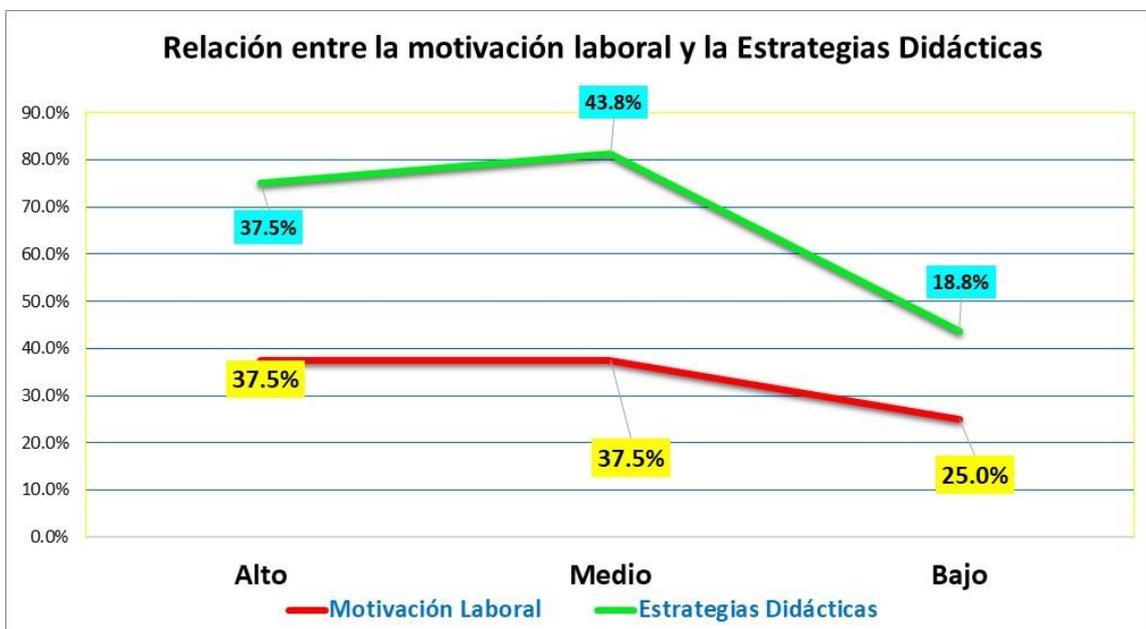


Figura 3: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y las estrategias didácticas

De la tabla 8 y figura 3 podemos interpretar que en la variable motivación laboral y las estrategias didácticas se obtuvieron el mismo resultado 37.5%, mientras en la categoría medio se obtuvo resultados disimiles un 37.5% y un 43.8% respectivamente y en la categoría bajo, de igual forma que en la categoría anterior los resultados fueron distintos un 25.0% y 18.8% respectivamente; “estos resultados nos demuestran que existe una relación significativa entre variable motivación laboral y las estrategias didácticas” (Bass, 1985)



“Sabemos que la mejora de la motivación laboral tiene cada vez más adeptos como área a desarrollar y mejorar dentro de las compañías” (Duque, 2020, pág. 21). “Las empresas son conscientes de la importancia que tiene este factor y la influencia que tiene la motivación laboral en los resultados de la empresa” (pág. 126). Es por ello, que “debes preocuparte por tener a tus empleados motivados para conseguir los objetivos generales y específicos y generar un ambiente de trabajo brillante” (pág. 129).

Los resultados encontrados se relacionan con la investigación de Dionicio (2017) que tiene como título “Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017”. “Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que las estrategias didácticas se relacionan significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017” (pág.155).

Entonces podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión estrategias didácticas. “Lo que significa que los docentes ubican a la dimensión estrategias didácticas en el nivel medio, puesto que los docentes están en constantes capacitaciones” (Friedman, 2004, pág. 23), además se utilizan los recursos didácticos proporcionados por el ministerio de educación, “la buena organización educativa se da porque existe una buena comunicación con el personal docente y existe un nivel de motivación permanente por parte de los profesores de la institución educativa” (pág. 18).

Tabla 9

Relación entre la variable motivación laboral y la evaluación

Niveles	Motivación Laboral		Evaluación		Total
	F1	%	F1	%	
Alto	6	37.5%	7	43.8%	13
Medio	6	37.5%	5	31.3%	11
Bajo	4	25.0%	4	25.0%	8
Total	16	100,0	16	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la evaluación

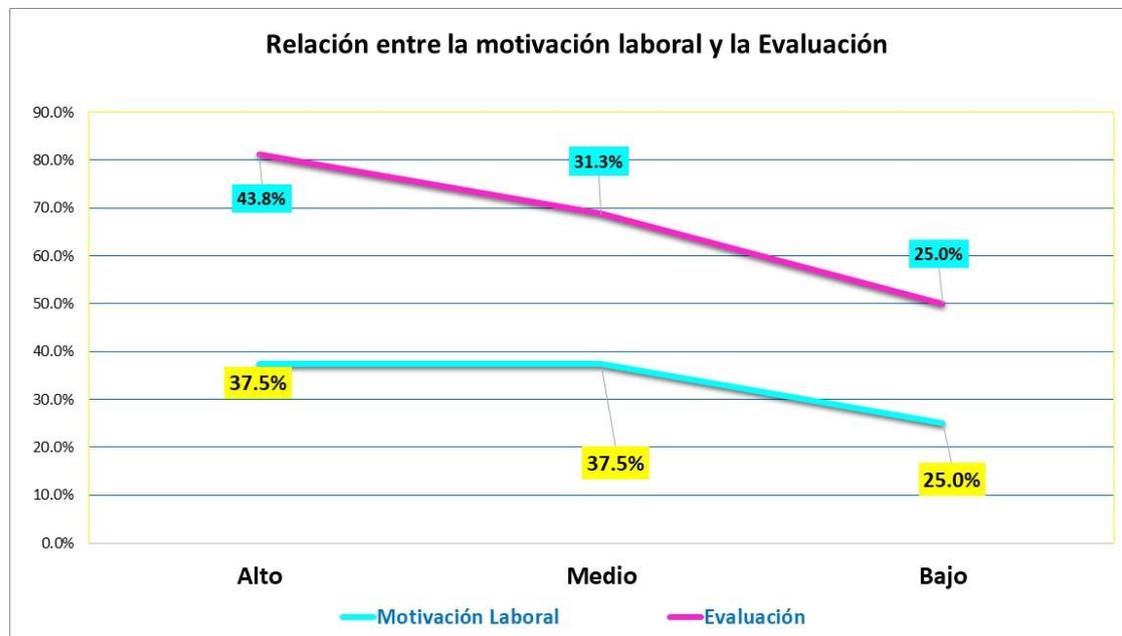


Figura 4: Resultados obtenidos de la relación entre variable motivación laboral y la evaluación

De la tabla 9 y figura 4 podemos interpretar que en la variable motivación laboral obtuvieron el 37.5% en la categoría alto, mientras que en la evaluación se obtuvo el 43.8% en la misma categoría, mientras en la categoría medio se obtuvo resultados similares 37.5% y 31.3% respectivamente en ambas variables y en la categoría bajo, de igual forma que en la categoría anterior los resultados fueron iguales un 25.0% “en la variable motivación laboral y la evaluación de los estudiantes; estos resultados nos demuestran



que existe una relación significativa entre variable motivación laboral y la evaluación”
(Bass, 1985)

“Conocemos que la evaluación es un punto clave en el desarrollo de cualquier proyecto, y tiene repercusión directa en el trabajo y la evolución de la organización” (García, 2017, pág. 221). “Generalmente la metodología de trabajo consta de procesos que son: planificación, actuación, recogida de datos y, finalmente, la evaluación que es, a su vez, el punto de partida para la siguiente planificación” (pág. 90). “Una evaluación pretende realizar un análisis y reflexión que tenga como consecuencia mejorar y progresar; además, es un ejercicio de responsabilidad” (pág. 14). “El fin último de la evaluación es la mejora del trabajo de la organización y de sus propuestas” (pág. 52).

Estos resultados son similares a los encontrados por Vera (2019) en su investigación denominada “Gestión educativa y motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018”. “En los resultados de esta investigación se concluye, que la gestión educativa en la dimensión de la evaluación de los estudiantes se relaciona significativamente con la motivación de los docentes del Colegio de bachillerato José Peralta“ (pág. 54)

Entonces podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la dimensión evaluación. Lo que significa que “los docentes ubican a la dimensión evaluación, en una relación significativa alta con la motivación, ya que consideran que se mantienen una constante supervisión de las actividades académicas y buenas relaciones con el entorno de la institución educativa” (Bass, 1985)

4.1.2 Establecimiento grado de relación entre motivación laboral y la gestión pedagógica.

Tabla 10

Correlación de Pearson relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica

		Motivación Laboral V1	Gestión Pedagógica V2
Motivación Laboral V1	Correlación de Pearson	1	,742**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	16	16
Gestión Pedagógica V2	Correlación de Pearson	,742**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	16	16

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

Nota: Base de los resultados obtenidos con el software SPSS 25, mediante la ficha técnica entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica.

Tabla 11

Resultados de la correlación de Pearson relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica

Escala	Explicación
1	Correlación positiva perfecta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa perfecta

Nota: Base de los resultados obtenidos con el software SPSS 25, mediante la ficha técnica entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica

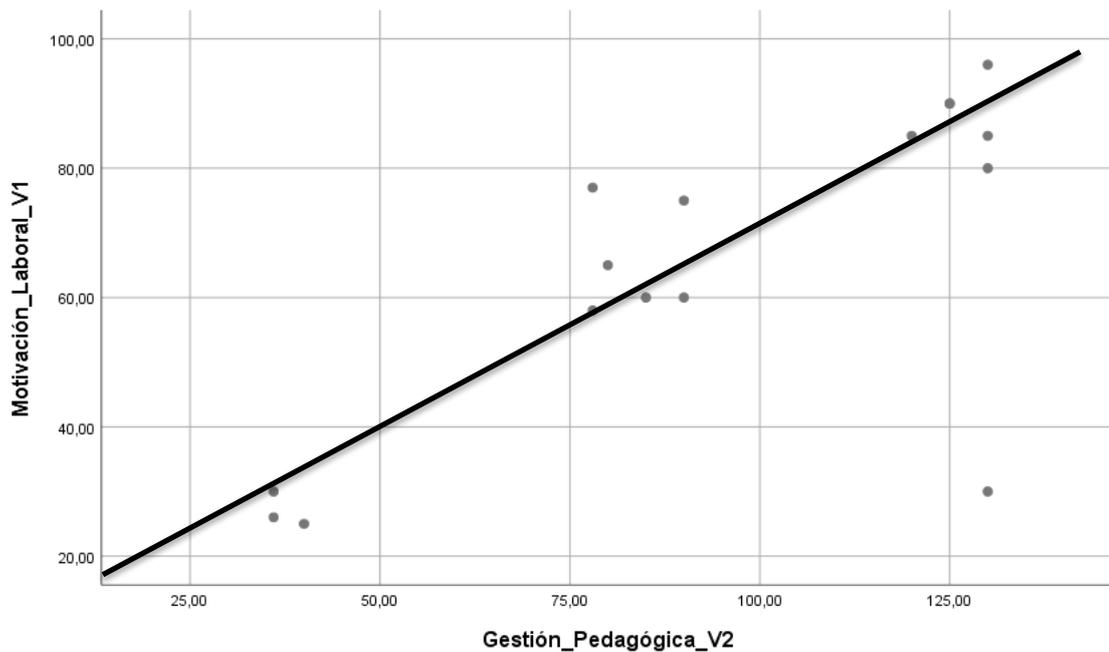


Figura 5: Diagrama de dispersión correlación de Pearson entre técnica entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica

Según la Tabla 10 y 11 y “Figura 5 se observa el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que $R= 0. 742$, se ubica en correlación positiva alta “. “De los datos mostrados podemos deducir que la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica tiene una tendencia de correlación moderada” (Bass, 1985)

Así mismo el valor de P – es 0.000. Este valor es menor que 0.01, por lo tanto, la correlación de Pearson estimada es “significativa en términos estadísticos a un nivel de 99% de confianza y Cuando el valor del resultado es superior a 0 existe un grado de correlación y en este caso en positiva alta, demuestra que las variables poseen” (Bass, 1985)



4.2. CONTRASTACIÓN DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

En este apartado se da a conocer la relación existente entre las Variable motivación laboral y la Variable la gestión pedagógica. “Al tratarse de dos variables cualitativas para la prueba de hipótesis se hizo necesario realizar la prueba de normalidad de datos” (Bass, 1985)

“Se utilizó, por ende, la estadística paramétrica, prueba Pearson, la que sirve para hallar asociaciones entre variables con características similares y que su representatividad no sea tan diferenciada, nunca la siguiente regla de decisión” (Bass, 1985)

Ho. No existe relación entre las variables

Hi. Existe relación entre las variables.

95% de nivel de confianza

0,05 α nivel de significancia

4.2.1 Hipótesis general

Ho = La motivación laboral NO se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Ha = La motivación laboral se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Tabla 12

Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica – hipótesis general

		Motivación Laboral V1	Gestión Pedagógica V2
Motivación Laboral V1	Correlación de Pearson	1	,742**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	16	16
Gestión Pedagógica V2	Correlación de Pearson	,742**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	16	16

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

Nota: Base de los resultados obtenidos con el software SPSS 25, mediante la ficha técnica entre la variable motivación laboral y la variable la gestión pedagógica – hipótesis general.

Según la Tabla 12, se observa el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que $R=0.742$, “se ubica en correlación positiva alta. de los datos mostrados podemos deducir que la relación entre motivación laboral y la variable la gestión pedagógica tiene una tendencia de correlación positiva alta” (Bass, 1985)

4.2.2 Hipótesis Especifica

4.2.2.1 Hipótesis Especifica 1

Ho = La motivación laboral NO se relaciona directamente con la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

H1 = La motivación laboral se relaciona directamente con la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Tabla 13

Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión planificación curricular – hipótesis específica 1

		Motivación Laboral V1	Planificación Curricular D1
Motivación Laboral V1	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Planificación Curricular D1	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Nota: Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión planificación curricular – hipótesis específica 1

Según la Tabla 13, se observa el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que $R= 0.925$, “se ubica en correlación positiva muy alta. De los datos mostrados podemos deducir que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión planificación curricular tiene una tendencia de correlación positiva muy alta” (Bass, 1985)

4.2.2.2 Hipótesis Específica 2

Ho = La motivación Laboral NO se relaciona directamente con las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

H1 = La motivación laboral se relaciona directamente con las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Tabla 14

Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión estrategias didácticas – hipótesis específica 2

			Motivación Laboral V1	Estrategias Didácticas D2
Motivación Laboral V1	Correlación de Pearson	de	1	,704**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		16	16
Estrategias Didácticas D2	Correlación de Pearson	de	,704**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		16	16

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

Nota: Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión estrategias didácticas – hipótesis específica 2

Según la Tabla 14, se observa el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que $R = 0.704$, “se ubica en correlación positiva alta. De los datos mostrados podemos deducir que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión estrategias didácticas tiene una tendencia de correlación positiva alta” (Bass, 1985)

4.2.2.3 Hipótesis Especifica 3

Ho = La motivación laboral NO se relaciona directamente con evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

H1 = La motivación laboral se relaciona directamente con evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Tabla 15

Correlación de Pearson del grado relación entre la variable motivación laboral y la dimensión evaluación – hipótesis específica 3

		Motivación Laboral V1	Evaluación D3
Motivación Laboral V1	Correlación de Pearson	1	,887**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
Evaluación D3	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Nota: Correlación de Pearson del grado Relación entre la Variable motivación laboral y la Dimensión Evaluación – Hipótesis específica 3

Según la Tabla 15, se observa el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que $R = 0.887$, “se ubica en correlación positiva alta. De los datos mostrados podemos deducir que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión evaluación tiene una tendencia de correlación positiva alta” (Bass, 1985)

4.3 DISCUSIÓN

“En el estudio de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer la relación entre las variables la motivación laboral y gestión pedagógica” (Freitas, 2014, pág. 44).

“El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi Yunguyo 2019“. “De acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba de Pearson, se encontró que la variable motivación se encuentra relacionado con la variable gestión pedagógica” ($r = 0,742$), “



siendo el valor de significancia igual a 0,000, entonces ($p < 0.05$), resultado que nos indica que existe relación directa, alta y significativa entre las variables estudiadas” (Bass, 1985)

Estos resultados coinciden con las investigaciones realizados por Vargas (2013) “el trabajo docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica practicada por directivos y docentes en el quehacer de las instituciones educativas respecto a la gestión pedagógica” (pág. 41), “se aprecia lo siguiente las limitaciones a la participación de los docentes en los procesos de gestión pedagógica, influye negativamente en la calidad de los aprendizajes“ (pág. 25)

Con Duque (2020) “ha realizado una investigación de tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico teórico”, de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, “debido a que establece relación entre dos variables: esta investigación titula: Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, 2019. Sus resultados demuestran que “ existe relación directa y significativa entre las variables, el estudio concluye que existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica dado los valores r de Pearson 0,820, significancia 0,000 y R cuadrado 0,672” (pág. 52).

De manera similar con Vera (2019) “la investigación denominada Gestión educativa y motivación docente del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018” (pág. 26), concluyó “Los resultados correlacionales de la tabla 7 explican que dado los valores p 0,207 y ρ 0,204 alcanzados se niega la relación significativa” (pág. 38). “La investigación concluye que la gestión educativa no se relaciona significativamente con la motivación de los docentes del Colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018“ (pág. 27)



Estos resultados con la investigación realizada por Eugenio (2018) “ en su trabajo de investigación tiene como objetivo prioritario determinar la relación entre la Motivación laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Puchao 2018“ concluyó, “en relación a los factores motivadores se determinó que los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de motivación laboral y desempeño docente, se obtuvo el p -valor= 0.001 valor que es menor al valor de significancia=0.05” por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de los profesores en la Institución Educativa Secundaria Menores de Puchao, 2018”. “Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.582 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre motivación laboral y desempeño docente, es decir, a mayor motivación laboral mejor desempeño docente” (pág. 15).

Esta investigación tiene coincidencia con la de Dionicio (2017) dicha investigación tiene como título “Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017”, “los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017” (pág. 154) lo cual se demuestra con la prueba del Rho de Spearman (p -valor = .000 < .05).

Teniendo tantas investigaciones con resultados similares podemos afirmar que nuestra investigación coincide con muchos de los datos obtenidos, también esto demuestra que Existe influencia significativa de la motivación laboral con la Gestión Pedagógica de los docentes de la IES evaluada.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Sobre la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H) los resultados de la correlación de Pearson nos indica que el coeficiente de correlación y de determinación que $R=0.742$, se ubica en correlación positiva alta; por lo tanto, existe una relación de grado positivo entre motivación laboral y la gestión pedagógica. Este resultado nos permite afirmar que existe una correlación positiva alta entre motivación laboral y gestión pedagógica, es decir, a mayor motivación laboral mejor gestión pedagógica del docente.

SEGUNDA: En lo que respecta, sobre la relación que existe entre la motivación laboral y la planificación curricular de los docentes se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H) los resultados de la correlación de Pearson nos indica que el coeficiente de correlación y de determinación que $R=0.925$, se ubica en correlación positiva muy alta; por lo tanto, existe una relación de grado positivo entre motivación laboral y la planificación curricular de los docentes. Este resultado nos permite afirmar que existe una correlación positiva alta entre motivación laboral y la planificación curricular, es decir, a mayor motivación laboral mejor es la planificación curricular del docente en el desarrollo de sus actividades académicas.

TERCERA: Con respecto a la relación que existe entre la motivación laboral y las estrategias didácticas de los docentes, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H) los resultados de la correlación de Pearson



nos indica que el coeficiente de correlación y de determinación que $R=0.704$, se ubica en correlación positiva alta; por lo tanto, existe una relación de grado positivo entre motivación laboral y las estrategias didácticas de los docentes. Este resultado nos permite afirmar que existe una correlación positiva alta entre motivación laboral y las estrategias didácticas, es decir, a mayor motivación laboral los docentes aplican más las estrategias didácticas en el desarrollo de sus sesiones de clase.

CUARTA: Con respecto a la relación que existe entre la motivación laboral y la evaluación de los estudiantes, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H) los resultados de la correlación de Pearson nos indica que el coeficiente de correlación y de determinación que $R=0.887$, se ubica en correlación positiva alta; por lo tanto, existe una relación de grado positivo entre motivación laboral y la evaluación de los estudiantes. Este resultado nos permite afirmar que existe una correlación positiva alta entre motivación laboral y la evaluación de los estudiantes, es decir, a mayor motivación laboral mejor es el rendimiento de los estudiantes.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo se le recomienda de acuerdo a los resultados obtenidos que gestione la realización de talleres y charlas para brindar información acerca del tema de la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes con el fin de que tengan en conocimiento sobre los criterios referente al tema para absolver los problemas detectados. Se recomienda en este sentido, porque en el estudio realizado se logró evidenciar que a través del diagnóstico la mayoría de los docentes demuestran un nivel *alto* con respecto a las variables investigadas.

SEGUNDA: Los profesionales en la educación tienen que conocer a profundidad la motivación intrínseca para que de esa forma alcancen un óptimo desempeño docente en bien de la comunidad educativa, esto tiene que ser recurrente ya que a veces lo estudiamos y a los años posteriores llegamos a un olvido del tema intrínseco, esto debemos practicarlo en nuestras actividades educativas cotidianas para tener una autonomía eficiente y no esperar las indicaciones permanentes de nuestros superiores. Ya que de esta forma tendremos a mejores aspiraciones profesionales superándonos en bien de la educación peruana.

TERCERA: A los directivos de la DREP y al Unidad de Gestión Educativa Local que desarrollen talleres de fortalecimiento de capacidades del personal docente en cuanto a la motivación y la gestión pedagógica, en la región de Puno, y de esa manera tener docentes motivados y entusiastas con su labor.



CUARTA: Y Finalmente a los estudiantes que realizan las practicas pedagógicas y a los docentes que enseñan en pregrado y postgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, enfaticen en la motivación laboral su accionar profesional para así tener una buena gestión pedagógica en las instituciones donde se desempeñen.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adelabu, M. (2005). *Motivación e incentivos docentes*. Nigeria: Revista Nigeriana de Administración de la Educación. 2 (6), 83 - 91.
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018*. Punchao: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado - Maestría en Administración de la Educación. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32598>
- Álvarez, M. (2013). *Liderazgo compartido. Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Walters Kluwer España.
- Alvez, L. (2013). *Motivación, percepciones y expectativas respecto al ejercicio docente en condiciones adversas en España*. Madrid España: México: Pearson educación.
- Arends, R. (2005). *Aprender a enseñar* (5ª edición. ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Austin, E. (2005). *Inteligencia emocional y procesamiento de información emocional. Personalidad y diferencias individuales*. Chicago: Aldine.
- Avishar, A., Dvir, N., & Sheffi, F. (2006). *Los hombres frente a la docencia académica: características, motivaciones, agentes e impacto del género y los conceptos educativos*. Tel Aviv: Study Paths Research, 13, 58-65.
- Baker, M., & Fayol, A. (2008). *Investigación empresarial y de gestión. Cómo completar su investigación*. Londres: Revista de Educación e Investigación. 3 (1), 1-7.
- Bar-Haim, A. (2002). *Comportamiento organizacional*. Tel Aviv: Volumen I, Unidad 4, Tel Aviv: Universidad Abierta.
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá*. Nueva York: Free Press.
- Batista, K. (2018). *Aprendizaje, motivación y juegos: un análisis desde la teoría de la autodeterminación*. São Paulo: Universidad Estadual de São Paulo (UNESP). Obtenido de <http://hdl.handle.net/11449/153745>
- Buckingham, M., & Clifton, D. (2002). *Ahora, descubra sus fortalezas*. Tel Aviv: Mind Garden.



- Caixêta, S. M. (2014). *La formación de directivos escolares y el desarrollo del perfil de gestión pedagógica: el caso de la Superintendencia Regional de Docencia de Unai / MG*. Brasilia, DF: Universidad Federal Juiz de Fora. Obtenido de https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFJF_50425262f2b4531bb94c16d883a3be88
- Campbell, J. P., & Pritchant, R. D. (1976). *Teoría de la motivación en psicología industrial y organizacional*. Chicago: Editorial Rand mentally college.
- Casado, L. (2001). *Organizaciones y sistemas humanos: Una nueva gestión empresarial*. Barcelona:: Editorial Kairós.
- Chaupis, L. (2019). *Gestión educativa estratégica y gestión pedagógica en la Institución Educativa 2026 Simón Bolívar de Comas*. Comas- Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Repositorio Institucional – UNE. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3593>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración; teoría, proceso y práctica*. D.F. México.: McGrawHill, D.F. México.
- Cooper, P. (2018). *Un examen de la motivación informada y la asignación de tiempo en cinco tareas de enseñanza entre profesores de ciencias sociales en línea y en el lugar*. EE.UU. - Miami: Universidad Capella - 2018. 10842215. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2132096523/B66D46CC957B452DPQ/5>
- Crispín, A. (2020). *Gestión pedagógica y motivación educativa en docentes de instituciones educativas del nivel inicial, Huancavelica 2020*. Huancavelica: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado - Maestra en Administración de la Educación. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58107>
- Cruz, M. d. (2016). *Relaciones interpersonales entre director y docentes como factores para motivar el trabajo colectivo en la escuela*. São Paulo: Pontificia Universidad Católica de São Paulo. Obtenido de <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/18948>
- Cutipa, M. H. (2016). *Motivación laboral y práctica pedagógica en docentes de secundaria RED 12, UGEL 02, 2015*. San Martín de Porres - Lima: Universidad César Vallejo. Facultad de Educación e Idiomas - Repositorio Institucional – UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7896>



- Dessler, G. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*. Nueva Delhi: Person Prentice Hall.
- Diburga, J. B. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa del Nivel Secundaria. Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa - Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19665>
- Dionicio, V. (2017). *Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Dornyel, Z. (2001). *Estrategias de motivación en el aula de idiomas*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Duque, N. P. (2020). *influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco", Guayaquil, 2019*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado - Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58061>
- Eugenio, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao - 2018*. Punchao : EPG - Cesar vallejo.
- Fidalgo, M., & Perez, J. (2013). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España*. Madrid España: Revista Electrónica Educare.
- Flores, M. R. (2017). *Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador*. Distrito Federal, México:: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.
- Freitas, L. C. (2014). *Critica da organização do trabalho pedagogico e da didatica*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Obtenido de <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/251604>
- Friedman, J. (2004). *Un docente como profesional de una organización: los ideales de dar y recibir expectativas*. Cleveland: Estudios en Gestión y Organización de la Educación, 28, 95-141.



- Friedman, J., Horowitz, A., & Shaliv, R. (1988). *La eficacia de la cultura y el clima de las escuelas*. Jerusalén: Henrietta Szold.
- García, M. (2017). *Dirección pedagógica y liderazgo educativo*. Pamplona: Universidad de Granada.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. México D.F.: M. E. Treviño & C. V. De Parres, Trans. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hannagan, C. (2018). *Estudio de un programa de formación laboral emocional para profesores de aula*. Pittsburgh: Universidad de Pittsburgh - 2018. 13819969. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2166880663/B66D46CC957B452DPQ/4>
- Hernández R. Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mac Graw Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R. F. (2012). *Metodología de la investigación* (4ta. Edición. ed.). México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más ¿Cómo motivar a los empleados?* New York: Harvard Business Review, 46 (1), 53-62.
- Hoffmann, H. (2009). *Tipo de escuela y estilo de liderazgo del director Contratos Empoderamiento y compromiso organizacional y tarea de compartir en la toma de decisiones como intermediario entre ellos*. Ramat-Ga: Trabajo para PhD, Ramat-Ga: Universidad Bar-Ilan.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2016). *resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) – 2016*. peru: INEI.
- Kanfer, R. (1990). *Teoría de la Motivación, Industrial y Organizaciones*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologist Press.
- Kelly, B. J. (2019). *Factores de motivación y nivel de motivación en estudiantes universitarios de Ontario: un estudio correlacional*. Phoenix: Tesis doctoral o tesina 978-1-124-36215-1 Universidad de Phoenix. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/817560091/B66D46CC957B452DPQ/1>



- Kelly, C. (1999). *El impacto motivacional de la escuela*. New York: Oxford: Premios de desempeño basados Revista de evaluación de personal en educación 12 (3) 309-326.
- Latt, K. (2008). *Motivar a las personas en el camino hacia el desempeño organizacional*. Melbourne, Australia.: Artículos del analista de covalencia.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York, US: McGra-Hill Inc.
- Locke, E. A. (1968). *Hacia una teoría de la motivación y los incentivos para las tareas*. Londres: Comportamiento organizacional y desempeño humano, 3, 57-189. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- López, M. (2017). *La Gestión pedagógica*. Barcelona: Universidad Técnica de Ambato.
- Lunenburg, F. (2010). *El director y la escuela: ¿Qué hacen los directores?* Boston: Revista del Foro Nacional de Administración y Supervisión Educativa, 27, 1-13.
- Manyari, I. R. (2010). *Percepción del maestrista sobre las estrategias didácticas aplicadas por sus docentes y la influencia que tienen en su desarrollo personal*. Lima: Repositorio de Tesis - UNMSM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2428>
- Maslow, A. H. (1993). *Una teoría de la psicología de la motivación humana*. Melbourne, Australia: Psychological Review, 50 (4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1989). *Motivational factors in health and disease*. EE.UU: American Psychologist, 1989, vol. 44, no 4, p. 675.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- Miranda, D. (2016). *Estrategias de aprendizaje y motivación en estudiantes de una institución pública de Nuevo Chimbote*. Chimbote.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Montaño, Z. (2017). *La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la*



parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017. Loja. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

Morey, R. (2017). *Un camino a la motivación: un análisis de moderación mediada de las relaciones entre las recompensas dependientes de la tarea, la propiedad psicológica y la motivación intrínseca mediante el análisis de la ruta.* Long Island: Universidad de Long Island CW Post Center. Publicación de tesis, 2017. 10690283. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/1985976144/B66D46CC957B452DPQ/3>

Mullins, L. (2005). *Comportamiento gerencial y organizacional.* Londres: FT Pitman.

Obi, E. (1977). *Motivación y comportamiento organizacional.* Awka. Meks - Nigeria: inámica de la administración educativa y administración. Lagos: la perspectiva nigeriana.

Oliveira, J. N. (2020). *Herramientas de gestión de datos y motivación de resultados de aprendizaje disponibles para las escuelas del estado de Minas Gerais: un caso de gestión.* Juiz de Fora: Centro de Políticas Públicas y Evaluación de la Educación de la Universidad Federal de Juiz de Fora. Obtenido de <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/12000>

Ouma, L. (2007). *Efecto de la Teoría Motivacional en el Desempeño del Docente de Educación Primaria. En el distrito de Kampala.* Kampala, Uganda: Tesis doctoral inédita (MA), Makere University, Kampala.

Peretomode, V. (1991). *La administración educativa aplica los conceptos y las perspectivas verticales para estudiantes y practicantes.* Nigeria: Lagos: JOJA Education research and Publishers limited.

Pritzker, D., & Chen, D. (2010). *Causar desgaste por parte de los docentes en su primer trabajo docente.* Estados Unidos: Fulbright: Estudio e investigación en la formación del profesorado, 12, 94-131.

Reátegui, A. B. (2020). *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020.* Pucallpa: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Facultad de Educación y Humanidades. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19369>



- Ricketts, K. (2010). *Liderazgo vs. Gestión*. Lexington: Facultad de Agricultura de la Universidad de Kentucky.
- Rios, J. A., & Romero, Y. (2018). *Motivación Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. Huánuco: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado - Maestría en Administración de la Educación. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29027>
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Nueva Jersey: Prentice-Hall. (6ª ed.). Upper Saddle River.
- Robbins, S., Judge, T., & Sanghi, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Nueva Delhi: Pearson Education.
- Rodríguez, C. E. (2016). *Programa de estrategias didácticas de liderazgo para potenciar el desarrollo del talento humano en los docentes del nivel secundario turno mañana del Colegio Nacional San José, Chiclayo 2016*. San José, Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5918>
- Ruiz, M. (2017). *Evaluación del desempeño docente*. México - Juárez: Pearson Educación.
- Ruiz, P. B. (2019). *Gestión Pedagógica Y Gestión Administrativa En Una Institución Educativa, Trujillo, 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado - Repositorio Institucional-UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>
- Saada, N. (2009). *La conexión entre la autoestima y la orientación al aprendizaje motivacional entre estudiantes adolescentes árabes en Israel*. Jamia: Israel. Jamia, 13 años, 375-406.
- Saavedra, O. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí*. Huarochirí: Universidad San Pedro. Escuela



- de Postgrado - Repositorio Institucional - USP. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13326>
- Sammons, A. (2014). *El enfoque humanista: los fundamentos*. Revista de Psicología Social y Clínica. Obtenido de http://www.psychlotron.org.uk/newResources/approach/AS_AQB_approaches_HumanisticBasics.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Taylor, C. M. (1999). *Educación y desarrollo personal: una reflexión*. Fontana, Londres: Archives of Disease in Childhood 1999;. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/adc.81.6.531>
- Tenorio, V. (2019). *Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima-2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39343>
- Torres, A. R., & Gutierrez, L. (2013). *Motivación y satisfacción laboral*. Venezuela: By Ana Torres.
- Torres, A., & Gutierrez, L. (2013). *Motivación y satisfacción laboral*. Venezuela: By Ana Torres.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Lima: Universidad Pontificia Católica.
- Vargas, D. M. (2013). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú - Repositorio de Tesis - PUCP. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4675>
- Vera, S. (2019). *Gestión educativa y motivación docente del colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018*. Tumbes: EPG - Cesar vallejo.
- Viana, J. C. (2008). *El perfil motivacional de los docentes del sistema estatal de educación primaria en Paraíba*. Paraíba: Universidad Federal de Paraíba - Tesis (Maestría en Administración) - Universidad Federal de Paraíba, João Pessoa. Obtenido de <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/3784>



Vroom, V. (1964). *Trabajo y Motivación*. Nueva York: Wiley.

Wayne, F. (1998). *Gestión de la productividad de los recursos humanos, calidad de vida laboral y beneficios*. Nueva York: MC Grain Hill.

Zaborda, M. (2010). *La relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México*. México: Universidad de Nuevo León.

Zamora, C. E. (2019). *Acompañamiento pedagógico y planificación curricular en docentes de la institución educativa “María Caridad Agüero de Arresse”*. Virú – 2019. Trujillo, Peru: (Tesis de maestría), UCV,. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37410/zamora_lc.pdf?sequence=1



ANEXOS



Anexo 1

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Estimados docentes:

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre la Motivación laboral, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). Se lo pide responder con sinceridad y veracidad. Es de carácter anónimo.

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

N°	Variable 1: MOTIVACIÓN	S	CS	AV	CN	N
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca					
1	¿Se concentra durante su sesión de clases?					
2	¿Se siente efusivo, en el desarrollo de su clase?					
3	¿Antes de desarrollar la clase, está tranquilo(a) por el recuerdo de superar sus fallas en las clases anteriores?					
4	¿Siempre sigue su plan de clase?					
5	¿Cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos?					
6	¿Considera que sus capacidades y habilidades que posee son fundamentales para impartir sus clases?					
7	¿Se esmera por emplear nuevas estrategias para aplicarlas con los estudiantes?					
8	¿Trata de generar interacción con los estudiantes en sus clases para que puedan ser más dinámicas?					
9	¿Les brinda la misma importancia a sus grupos de estudiantes, pese a que cuentan con diferentes características o perfiles?					
10	¿Está atento a las preguntas de los estudiantes ?					
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca	S	CS	AV	CN	N
1	¿Tiene la sensación de que cuando imparte el curso desarrolla todos los aspectos de la clase?					
2	¿Sus estudiantes le demuestran la satisfacción por la forma como le imparte el curso?					
3	¿Cuándo en clase desarrolla un ejercicio, los estudiantes se muestran interesados?					
4	¿Considera que las respuestas ante las inquietudes de los estudiantes son aceptadas?					
5	¿Absuelve las dudas de sus estudiantes?					
6	¿En la interacción con los estudiantes se genera un debate?					



7	¿Le reconocen como un buen docente, capaz de obtener los mejores resultados con sus estudiantes?					
8	¿Sigue las indicaciones y recomendaciones de la coordinación del área correspondiente?					
9	¿Destaca el nivel de enseñanza en relación a otros colegas de su área?					
10	¿Trata de superar los posibles errores cometidos en la clase, para poder ser cada vez mejor docente?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TÉCNICA

Variable: Motivación Laboral

Incluyendo los siguientes atributos, en su ficha técnica:

Instrumento : Cuestionario de Motivación

Autor : Gloria Dionicio

Año 2017

Significación : El cuestionario considera 2 dimensiones Intrínseca y Extrínseca

Extensión: El cuestionario está constituido por 20 preguntas. Administración: Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: Docentes Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Duración: El tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 15 minutos.

Puntuación : El cuestionario de seguridad de información, ha utilizado la escala de Likert

- (1 = nunca)
- (2= casi nunca)
- (3 = a veces)
- (4= casi siempre)
- (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera:

- Bajo (20 - 48),
- medio (49- 77) y
- alto (78 – 100).



Anexo 2

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimados docentes: Se presenta un conjunto de características sobre La gestión Pedagógica con la cual se caracteriza su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más te identificas con una (X). ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad

SEXO: H () M () EDAD: _____Años

NIVEL ACADÉMICO: Licenciatura () Maestría () Doctorado () Especialización ()

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

N°	VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN CURRICULAR							
01	Diagnóstico	Los docentes participan en la elaboración del FODA de la I.E.					
02		El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad.					
03		El diagnóstico de tu I.E. se refleja en tu programación de aula.					
04	Adaptación curricular	Los docentes adaptan la programación curricular de acuerdo a la realidad.					
05		Los docentes trabajan en equipo para dosificar el PCI.					
06	Programación curricular	Los docentes participan en la programación anual.					
07		Los docentes planifican sus unidades didácticas.					
08		Los docentes elaboran su sesión de aprendizaje.					
DIMENSIÓN: EJECUCION DE ESTRATEGIAS							
09	Técnicas	Los docentes utilizan técnicas en el manejo de medios audiovisuales.					
10		Los docentes utilizan técnicas para la enseñanza aprendizaje.					
11		Los docentes elaboran materiales audiovisuales.					
12	Métodos	Los docentes aplican estrategias metodológicas en el uso de medios audiovisuales.					
13		Los docentes aplican métodos en el proceso de aprendizaje.					
14		Los docentes innovan nuevas estrategias didácticas.					
15		Los docentes aplican el método científico en el aprendizaje.					



16	Proc	Los docentes orientan adecuadamente los procesos de aprendizaje.					
17		Los docentes cumplen los procedimientos en la sesión de aprendizaje.					
18		Los docentes aplican organizadores gráficos por medio de audiovisuales.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN							
19	Tipos	Los docentes varían el planteamiento de las preguntas en una evaluación.					
20		Los docentes aplican diversos tipos de evaluaciones.					
21		Los docentes evalúan de acuerdo al ritmo del aprendizaje de los docentes.					
22	Momentos	Los docentes emplean la evaluación diagnóstica para conocer a sus alumnos.					
23		Los docentes elaboran rúbricas para evaluar los aprendizajes.					
24		Los docentes aplican la evaluación sumativa y formativa.					
25	Ejecución	Los docentes elaboran instrumentos de evaluación como fichas, pruebas, prácticas, etc.					
26		Los docentes reflexionan sobre el proceso de aprendizaje después de una evaluación.					
27		Los docentes emplean la metacognición al final de las clases.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA TÉCNICA

Variable: Gestión pedagógica

Incluye los siguientes atributos, en su ficha técnica:

Instrumento : Cuestionario de gestión pedagógica

Autor : Gloria Dionicio

Año : 2017

Significación : El cuestionario considera con 3 dimensiones: Planificación, Ejecución de Estrategias y Evaluación

Extensión : El cuestionario está constituido por 27 preguntas.

Administración: Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: Docentes Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.

Tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de seguridad de información ha utilizado la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (27 - 63), medio (64- 100 y alto (101 – 135).

Anexo 3
Matriz de consistencia

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES/ VARIABLE X	DIMENSIONES/ INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019? <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019? ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con las estrategias que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019? 	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y las estrategias que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. 	<p>GENERAL</p> <p>La motivación laboral se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> La motivación laboral se relaciona directamente con La planificación curricular de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. La motivación laboral se relaciona directamente con Las estrategias didácticas que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019. <p>La motivación laboral se relaciona directamente con La relación que existe entre la motivación laboral y las estrategias que aplican los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Motivación Extrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> Política organizacional. Condiciones laborales. Sueldo. Status de seguridad en el empleo. <p>Motivación Intrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> Logros. Reconocimiento Crecimiento Interés en el trabajo 	<p>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</p> <p>Alto Medio Bajo</p>	<p>El enfoque de investigación es cuantitativo</p> <p>El tipo de investigación es básico y no experimental</p> <p>El diseño de investigación es Transversal</p> <p>Correlacional</p> <p>La población de investigación es los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo total 16</p> <p>La muestra es de tipo probabilístico y conformada por todos los docentes de IES Cuturapi - Yunguyo</p> <p>Tratamiento estadístico de datos SPSS Inc. Ver 25</p> <p>Correlación de Pearson</p>
<p>VARIABLE Y DIMENSIONES/ VARIABLE Y</p> <p>Gestión pedagógica</p>			<p>Planificación curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnostico Adaptación Curricular Programación curricular <p>Ejecución de Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnicas Métodos Procedimientos <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos Momentos Ejecución 			



Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la evaluación de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.	Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019.				
---	--	---	--	--	--	--