

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa
General Córdova-Vilcas Huamán, 2022**

Tesis para obtener el título de Licenciado en la Especialidad de Ciencias Sociales y
Filosofía con mención en Turismo

Presentada por:

Bach. Jhon Carlos Quispe Minaya

Asesor: Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán

Ayacucho – Perú

2023

DECLARACIÓN JURADA

Jhon Carlos Quispe Minaya identificado con DNI 72384739, egresado de pregrado de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, declaro que la tesis elaborada que lleva por título “Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022” está elaborado por el tesista mencionado.

Declaro bajo juramento que no existe plagio de ninguna naturaleza, ya sea de otras investigaciones o revistas: así mismo, las citas están correctamente citadas a lo largo del estudio: por tanto, recalco que la presente investigación es de mi autoría y asumiré la responsabilidad de errores en el presente.

En caso de incumplimiento mencionado estudio se someterá a lo dispuesto en el reglamento de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Ayacucho, 5 de noviembre de 2022

A mi madre que ha sabido forjarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. También dedico a mi pareja Plácida quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser una gran persona.

AGRADECIMIENTOS

Mis sinceros agradecimientos a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por ser el hogar que ayudó la formación de mi vocación profesional.

A mis profesores de quienes recibí las enseñanzas y orientaciones que servirá de guía en mi vida profesional.

A los profesores participantes de este estudio, por su predisposición a formar parte de una investigación científica.

A mi familia y amigos, quienes a lo largo de mi vida me han apoyado y motivado en mi formación académica, donde creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

ÍNDICE

Declaración jurada	ii
Agradecimientos	iv
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	11
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Formulación de los objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.4.2. Justificación práctica.....	17
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	21
2.1.3. Regionales	23
2.1. Bases teóricas	24
2.1.1. Motivación laboral	24
2.1.2. Gestión pedagógica	29

2.2. Bases conceptuales.....	34
2.2.1. Motivación laboral.....	34
2.2.2. Motivación intrínseca	34
2.2.3. Motivación extrínseca.....	35
2.2.4. Gestión pedagógica.....	35
2.2.5. Planificación	35
2.2.6. Organización.....	35
2.2.7. Ejecución	35
2.2.8. Monitoreo	35
2.2.9. Evaluación	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA	37
3.1. Formulación de hipótesis	37
3.1.1. Hipótesis general	37
3.1.2. Hipótesis específicas.....	37
3.2. Variables y dimensiones	38
3.3. Operacionalización de variables	39
3.4. Tipo y nivel de investigación	40
3.4.1. Tipo de investigación.....	40
3.4.2. Nivel de investigación	40
3.5. Métodos.....	40
3.6. Diseño de investigación	40
3.7. Población y muestra	41
3.7.1. Población	41
3.7.2. Muestra	41
3.7.3. Muestreo	42

3.8. Técnica e instrumento	42
3.8.1. Técnica	42
3.8.2. Instrumento	42
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	44
3.9.1. Validez	44
3.9.2. Confiabilidad.....	44
3.10. Técnica de procesamiento de datos	46
3.11. Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1. Resultados a nivel descriptivo.....	48
4.2. Resultados a nivel inferencial	53
4.2.1. Contrastación de hipótesis general.....	54
4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas.....	55
4.3. Discusión de resultados.....	60
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
Referencia	68
Anexos 69	
Matriz de consistencia.....	69

Índice de tablas

Tabla 1	Número de profesores participantes	42
Tabla 2	Validez de instrumento por juicio de expertos	44
Tabla 3	Interpretaciones consideradas para el coeficiente Alfa.....	45
Tabla 4	Alfa de Cronbach sobre la variable 1: Motivación laboral	46
Tabla 5	Alfa de Cronbach sobre la variable 2: Gestión pedagógica.....	46
Tabla 6	Motivación laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán.....	48
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Motivación extrínseca	49
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Motivación intrínseca.....	49
Tabla 9	Gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán.....	50
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Planificación curricular.....	50
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Organización curricular.....	51
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Ejecución curricular.....	51
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Monitoreo curricular.....	52
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 5: Evaluación curricular.....	52
Tabla 15	Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk	53
Tabla 16	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la variable 2: Gestión pedagógica.....	54
Tabla 17	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 1: Planificación curricular.....	55
Tabla 18	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 2: Organización curricular	57
Tabla 19	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 3: Ejecución curricular	58
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 4: Monitoreo curricular	59
Tabla 21	Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 5: Evaluación curricular	60

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. La metodología fue de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental y de corte transversal, el tamaño muestral fue de 42 profesores entre varones y mujeres, para obtener la información se tuvo como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de motivación laboral con Alfa de Cronbach de 0,750 y el cuestionario de gestión pedagógica con Alfa de Cronbach de 0,792; así mismo, ambos instrumentos cuentan con la validez por juicio de expertos. Los resultados muestran que existe relación considerable ($r=0,565$) entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General de Córdova-Vilcas Huamán, 2022, respecto a las hipótesis específicas se determina que existe relación con intensidad media entre la motivación laboral y la planificación curricular ($r=0,313$), organización curricular ($r=0,405$), ejecución curricular ($r=0,341$), monitoreo curricular ($r=0,455$) y la evaluación curricular ($r=0,554$). Se concluye que, a una mayor motivación laboral la gestión pedagógica empleada por los docentes mejora de forma considerable.

Palabras claves: motivación laboral y gestión pedagógica.

ABSTRACT

The objective of the research was to know the level of relationship that exists between work motivation and pedagogical management in teachers of the General Educational Institution Córdova-Vilcas Huamán, 2022. The methodology was of a basic type, descriptive level - correlational, hypothetical-deductive method, design not experimental and cross-sectional, the sample size was 42 teachers between men and women, to obtain the information the survey technique was used and the instruments were the work motivation questionnaire with Cronbach's Alpha of 0.750 and the pedagogical management questionnaire with Cronbach's Alpha of 0.792; likewise, both instruments have validity by expert judgment. The results show that there is a considerable relationship ($r=0.565$) between work motivation and pedagogical management in teachers of the General Educational Institution of Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Regarding the specific hypotheses, it is determined that there is a relationship with average intensity between the work motivation and curricular planning ($r=0.313$), curricular organization ($r=0.405$), curricular execution ($r=0,341$), curricular monitoring ($r=0.455$) and the curricular evaluation ($r=0.554$). It is concluded that, with greater work motivation, the pedagogical management used by teachers improves considerably.

Keywords: work motivation and pedagogical management.

INTRODUCCIÓN

El éxito de toda organización depende, en gran medida, del nivel de motivación que sus integrantes tengan; pues la predisposición e interés al cumplimiento de rol que se le otorga a cada miembro conlleva al cumplimiento de metas institucionales. Esto, a su vez implica un mejor desempeño de sus integrantes; en consecuencia, la motivación constituye un factor relevante al momento de hallar logros dentro de la organización.

Así, la motivación comprende el conjunto de estímulos generadores de acciones humanas; vale decir, es un proceso psíquico por el cual se generan estímulos en la conducta humana necesaria para lograr metas propuestas conducentes a la satisfacción de las necesidades (Coromoto & Villón). En la esfera laboral implica los impulsos asociados a persistencia de la conducta que se desprenden de los estímulos recibidos en el ambiente laboral, generando un comportamiento proyectado al logro de los propósitos.

Consecuentemente, la motivación laboral posee principal importancia dentro de las organizaciones de todo nivel; *ergo*, en el caso particular de los docentes, trasciende a los ámbitos más importantes como el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Así pues, la motivación abarca diversos factores dentro del desempeño profesional de los docentes como la gestión pedagógica entendida como un proceso ligado a competencias de organización, planificación, regulación y control del proceso educativo en acción conjunta pedagógica en los diferentes niveles cuyos resultados tiene gran significancia en la educación. Es así que la gestión pedagógica supone las acciones que los docentes ejecutan a favor de conseguir objetivos institucionales.

De lo expresado líneas arriba, se precisó determinar en qué medida se asocia la motivación laboral y la gestión pedagógica; tomando en consideración la implicancia cardinal que supone la gestión pedagógica en la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán; dicho de otro modo, se planteó como hipótesis la asociación dichas variables se asocian entre sí; por lo que se considera que cuando un docente se encuentre motivado, tendrá mejores desempeños en la gestión pedagógica; sin que ello implique que la motivación tiene efectos positivos sólo en la gestión; sino que abarca otras aristas del desempeño profesional; no obstante, la presente investigación se especifica en las dos variables.

Investigar el tema debido a la importancia teórica y práctica que tienen ambos conceptos; en primer lugar, porque la motivación laboral implica un mejor desempeño; en segundo lugar, porque la gestión pedagógica está incluida dentro del desempeño profesional del docente.

Ahora bien, a efectos de un mejor entendimiento de la investigación, se tuvo por conveniente estructurarlo en cuatro capítulos establecidos de la siguiente manera:

En el capítulo I se realiza la descripción de la realidad problemática, asimismo se plantean los problemas de investigación, los objetivos y las razones teóricas, prácticas y metodológicas que justifican la investigación. En el capítulo II se efectúa el desarrollo de los antecedentes de la investigación; el sustento teórico en las que se basa y la descripción de los términos básicos más recurrentes en la investigación. En el capítulo III se detalla la metodología empleada; mencionado capítulo comprende el enfoque, diseño, nivel, la población, entre otros. En el capítulo IV se describen los resultados, conteniendo, a la vez, la discusión de los resultados. En añadidura, independientemente de los capítulos, se realizan las conclusiones y recomendaciones que merece la investigación en base a los resultados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En la esfera educativa, un eje principal responsable del buen funcionamiento y consecución de metas institucionales lo conforma el docente (Sánchez, 2019), comprendido dentro de su dimensión físico psíquico y social; es por ello que no se encuentran ajenos a los procesos conativos que ocurren en la psicología de las personas, lo que a su vez conlleva a que el docente se pueda sentir motivado o desmotivado frente a situaciones externas o internas que generan cambios en la reacción frente a ese estímulo.

En toda institución, el recurso de mayor valor para el cumplimiento de metas institucionales se corresponde con el grupo de personas que lo integran, de modo que la motivación es el impulso en la esfera humana para el mejoramiento de su productividad en tanto que su predisposición al cumplimiento efectivo de sus funciones que conllevan, al cumplimiento de las metas institucionales (Abanto, et al, 2021).

En ese sentido, el factor humano, es el recurso más importante dentro de toda organización; con respecto, Musa (2016) sostuvo que las personas tienen importancia en los grupos u organizaciones debido a su aporte en el logro de metas institucionales por medio de sus capacidades intelectuales y talentos. En consecuencia, es imperativo que los integrantes se comprometan con los objetivos institucionales. Por ello, se sostiene que la motivación conlleva al cumplimiento efectivo de las funciones encomendadas, no por imposición, sino

por convicción, en ideas de Gámez (2019), el éxito de las instituciones educativas se encuentra ligado a una motivación alta en su plana docente. En ese orden de ideas, la Ley de Reforma Magisterial (2012), establece que la gestión pedagógica alcanza a las labores de los docentes e integrantes de la comuna educativa en el marco de su desempeño laboral.

Ahora bien, la motivación es entendida como la fuerza de aquella voluntad o móvil que genera en los individuos la inversión de esfuerzos con miras a cumplir objetivos; todo, impulsado por el imperativo de cumplir algún deseo o meta. En ese sentido, abarca la proyección de anhelos que los individuos poseen induciéndolo a comenzar acciones encaminado al cumplimiento de objetivos, persistiendo en su consecución; en otras palabras, es la configuración de tres factores que interceptan en el denominador común que es el cumplimiento de un objetivo, estos factores son: activación, dirección y mantenimiento.

Por otro lado, la gestión es el conjunto procedimental dentro de una institución cuyo fin es alcanzar los objetivos planteados, en el ámbito educativo es de vital importancia debido a que forma parte de la mejora de la calidad educativa. En ese orden de ideas, la motivación y la gestión pedagógica tienen relación entre sí; vale decir, un docente motivado puede contribuir en una mejor gestión educativa, lo que a su vez confluye en la mejora de la calidad educativa. En ese sentido, la mejora educativa es una labor impostergable en la esfera educativa nacional, por ello, se precisa que abordar la gestión educativa en función de la motivación docente, supone particular interés en la agenda educativa.

La poca motivación en los docentes trae consigo el desmedro en la participación activa del docente en el cumplimiento de los deberes profesionales, al respecto, Sánchez (2018) explica que el desempeño profesional inadecuado, es producto de una escasa motivación, por ello, este factor tiene importancia medular para activar mecanismos que generen ese impulso para que los operadores educativos cumplan a cabalidad el rol que asume; es así que la motivación constituye el elemento para que los docentes se sientan con la predisposición a realizar sus deberes con vocación de servicio y desempeño ético, sin que dicho cumplimiento genera desasosiego o sientan presión por efectuar sus labores como una obligación

Guadalupe et al (2017) establecen que, en cuanto a los docentes, el sistema educativo peruano tiene falencias que van desde el bajo dominio en el contenido del curso asignado a

su cargo, materiales auto gestionadas por los propios docentes, la necesidad de implementar capacitaciones en la forma de abordar su práctica pedagógica, proyectos educativos continuos que definan las prioridades en el sector, entre otros. Otro aspecto problemático de trascendencia nacional es la poca inversión en el sector educativo (Flores, 2021), pues si bien es cierto, en los últimos años se percibe un crecimiento sostenible de inversión en este sector; sin embargo, los índices de la UNESCO (2007), refieren que el gasto presupuestal en el Perú es inferior en comparación con otros países de la región.

En este punto cabe precisar que las dificultades del sistema educativo no solamente abarcan los aspectos descritos previamente, en palabras de Flores (2012) la realidad educativa del Perú es de precariedad y esto tiene una consecuencia directa en la calidad de enseñanza, además, existen implicancias de tal envergadura que compromete una de las finalidades más relevantes de la educación que es el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

En las instituciones educativas de nivel nacional y regional se observa que muchos docentes no se encuentran motivados, consecuentemente, supone estragos en la gestión educativa. Tal es el caso de la Institución Educativa General Córdova de Vilcas Huamán, ya que se evidencia que dentro de la práctica profesional, el docente afronta situaciones laborales inadecuadas comprendidas por la ausencia de reconocimiento a su labor, la carencia de materiales educativos, la presencia pasiva de las entidades gubernamentales frente a los problemas latentes en dicha institución, esto puede generar desmotivación al igual que un desinterés en su labores, frustración, agotamiento y, en consecuencia, una mala gestión educativa. Por lo tanto, se precisa plantear las siguientes preguntas a efectos de comprender la asociación de la motivación y la gestión pedagógica.

En suma, se pretende realizar la investigación con el propósito de conocer cuál es la relación entre dichas variables; comprendiendo a su vez, el tipo de relación e intensidad; adicionalmente se propone determinar la relación de la motivación con las dimensiones de la gestión pedagógica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

¿Existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

¿Existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

¿Existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

¿Existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?

1.3. Formulación de los objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Determinar la relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación posee importancia teórica debido a que se abordó conceptos referidos a la motivación y gestión pedagógica, en ese sentido, es de gran utilidad para investigaciones posteriores, en otras palabras, la revisión de la teoría y su estructuración permitirá tener un conocimiento completo no sólo para efectos de la presente investigación, sino también será herramienta para investigaciones posteriores, de ese modo, contribuye en dar a conocer conceptos y definiciones sobre la motivación laboral y gestión pedagógica. Por otro lado, determinar la relación es de importancia ya que se dio a conocer cuál es la intensidad de asociación entre las variables, vale decir, el componente medular es determinar el nivel de asociación entre las variables de estudio, en ese sentido, los resultados se complementan a posturas o conceptos teóricos que puedan aportar a la comunidad científica. Lo descrito tiene relevancia no solo al momento de abordar la presente investigación, sino que también posee utilidad para investigaciones posteriores.

1.4.2. Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos establecidos, se pretendió conocer cómo la motivación puede influir en las diversas actividades que realizan los profesores en el ejercicio de su profesión. Así mismo, los resultados de la investigación ayudarán a resolver problemas partiendo de encontrar el grado de relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica, como es sabido, ambos forman una unidad para mejorar el aprendizaje de los educandos y, en consecuencia, la calidad de enseñanza. La utilidad práctica consistió en mejorar la gestión pedagógica en el proceso educativo, contribuyendo en la mejora de la gestión pedagógica por medio de la motivación. Además, se han sugerido estrategias para motivar a los docentes coadyuvando, a su vez, en el mejoramiento de su situación pedagógica como educadores.

1.4.3. Justificación metodológica

La metodología empleada sirvió a futuras investigaciones que tengan metodologías o temáticas similares, en primer lugar, con la incorporación de instrumentos que pudieron ser adaptados a dichos estudios, en ese sentido, la investigación contó con el empleo de dos cuestionarios adaptados para efectos del presente estudio que, previo a su aplicación, fue sometido a su respectivo procedimiento de validez y confiabilidad; en ese sentido, dichos instrumentos fueron importantes para investigaciones posteriores que aborden la temática planteada. Por otro lado, se ha de configurar como antecedente con el cual se puedan contrastar hallazgos respecto al tema.

Así también contribuyó en que los investigadores continúen investigando el tema planteado con metodologías distintas a este; por ejemplo, con un diseño experimental, de modo que los postulados de esta investigación se verifiquen mediante la intervención experimental.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Marheni et al. (2021) estudiaron el tema titulado Efecto entre la competencia pedagógica docente y la motivación de los docentes para trabajar parcial o colectivamente en los resultados de aprendizaje realizado en el distrito de OKU Selatan en Nigeria, cuyo objetivo fue describir el efecto entre la competencia pedagógica docente y la motivación de los docentes para trabajar parcial o colectivamente en los resultados de aprendizaje. El método usado fue el cuantitativo, análisis lineal múltiple y correlacional. Para conseguir los datos se hizo uso de la técnica de la observación y el cuestionario, la muestra fue de 137 maestros de escuela secundaria de South OKU Regency usando la técnica del muestreo aleatorio. La conclusión a la cual se llegó fue que la competencia docente; esto es, la capacitación constante por medio de talleres, desarrollo de habilidades, seminarios, etc, influye sobre los resultados de aprendizajes de los estudiantes; también, que a mayor motivación docentes mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes; entonces, para alcanzar mejores resultados académicos en los alumnos será de vital importancia incrementar la calidad de la competencia y motivación de los docentes.

Irnidayanti, et al. (2020) realizaron la tesis titulado Relación entre la motivación y el comportamiento docente de educación secundaria en Indonesia, que tuvo por objetivo central determinar la relación entre la motivación y el comportamiento docente. El análisis de datos

se realizó por medio de la estadística descriptiva, el nivel fue correlacional, la muestra se constituyó de 315 maestros a quienes se les aplicó la Escala de Motivación de Tareas Laborales y para la variable comportamiento docente que se aplicó la ficha de Observación Internacional Comparatibe Analysis of Learning and Teaching. Los hallazgos centrales develan que los maestros perciben tener menos nivel controlada y más nivel en la motivación autónoma; es quiere decir que disfrutan enseñar, pero siempre presentan tensiones por contextos escolares; además encontraron que a niveles altos de motivación tiene una asociación con buen puntaje en el dominio del aula y la claridad de las instrucciones.

Comighud & Jamio (2021) realizaron la investigación Nivel de motivación en relación con el desempeño de los docentes ubicados en la ciudad de Bayawan en Filipinas que tuvo por objetivo determinar el nivel de motivación en relación con el desempeño de los docentes, siendo la metodología cuantitativa, con método descriptivo correlacional, se recopiló la información con un tamaño muestral de 89 profesores haciendo uso del cuestionario como medio para recabar los datos. los resultados revelan que los profesores muchas veces se ven motivados por incentivos monetarios que ayuden a cubrir sus necesidades familiares, así mismo ellos valoran el aprendizaje nuevo e innovador por medio de talleres y capacitaciones a fin de desempeñar un mejor servicio educativo; entonces el nivel de desempeño se ubica en “muy satisfactorio”. concluyen los autores que la relación es insignificante entre la motivación y el desempeño.

Muentes & Lascano (2019) efectuaron una tesis titulado La incidencia de la gestión pedagógica en la calidad educativa en directivos y docentes del país de Ecuador cuyo propósito principal fue analizar la incidencia de la gestión pedagógica en la calidad educativa en directivos y docentes, la metodología fue un estudio mixto; es decir, cuantitativo y cualitativo, la modalidad fue desde un estudio bibliográfico y de campo, la técnica para recabar los datos fueron la encuesta y la entrevista y como instrumento se usó el cuestionario con escala Likert aplicado entre maestros y autoridades educativas un total de 40 miembros. El autor concluye que en la institución educativa donde realizó el estudio la gestión es buena, puesto que el director incita a los maestros a ser capacitados y actualizaciones permanentemente; sin embargo no existe actividades para la mejora en la calidad de impartir las enseñanzas, la metodología de enseñanza el más usado fue la activa y constructivista, por

último, resalta las carencias tecnológicas y esto afecta en el desempeño docente pues existe inconformidad con los materiales tecnológicos desfasados para una educación actual.

Skaalvik & Skaalvik (2018) investigaron una tesis titulada Percepción sobre las demandas laborales y los recursos laborales como predictores de la motivación y el bienestar de los docentes en Noruega, tuvo por finalidad analizar la percepción sobre las demandas laborales y los recursos laborales como predictores de la motivación y el bienestar de los docentes. La metodología fue desde una perspectiva factorial, nivel correlacional haciendo uso del programa AMOS 25, participaron un total de 760 profesores usando el inventario de Burnout de Maslach, escala de recursos laborales, escala de demandas laborales y la escala de motivación para dejar la profesión docente. Los frutos de la investigación demostró que las demandas laborales influyen sobre el bienestar de los docentes; en otras palabras las demandas laborales podrían conducir a un deterioro de la salud y agotamiento, esto implica que exista la idea de renunciar a la práctica docente y que la motivación a esta idea se vea aumentada; en esta misma línea, exponen los autores que la presión del tiempo es el que influye para que los docentes se perciban con un bajo bienestar y lo que ayuda a que este resultado mejore son las buenas relaciones interpersonales con sus colegas.

2.1.2. Nacionales

Crispin (2021) investigaron una tesis titulada Relación entre gestión pedagógica y motivación educativa en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en Huancavelica, cuyo objetivo fue explicar la relación entre Gestión pedagógica y motivación educativa en docentes, teniendo por metodología un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de corte transversal, todo ello aplicando los instrumentos de gestión pedagógico y motivación educativa a una muestra de 95 maestros. Los resultados finales señalan que la correlación entre las dos variables es significativa positiva alta con un valor de 0.900; esto se deduce que a mayor nivel de gestión pedagógica irá en aumento también el nivel de motivación educativa; además, respecto a la primera variable un 67.1% se ubica en la categoría bueno, el 31.6% en categoría regular y un 1.3% en la categoría bajo y del mismo modo, en la segunda variable se visualiza que el nivel alto está un total de 56.6%, en el nivel medio se ubican un 42.1% y en el nivel bajo un 1.3%.

Cabrera (2022) realizaron la tesis titulado Relación entre la motivación laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de

Cuturapi-Yunguyo, siendo el objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y gestión pedagógica de los docentes, cuya metodología fue desde un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional. El instrumento utilizado fue una encuesta de escala politómica en una muestra de 16 maestros que conforman la institución en mención. Los hallazgos señalan hay una existencia de correlación positiva alta entre las dos variables con un valor $R=0.72$; esto indica que, a mayor nivel de motivación laboral el resultado de la gestión pedagógica será mejor en los docentes, también el resultado indica que existe una relación de 0.925 entre la motivación laboral y la planificación curricular y por último existe una relación de 0.704 entre la motivación laboral y las estrategias didácticas.

Rivas (2021) realizó una tesis titulada Relación entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N 06 en Lima que por objetivo fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directores, siendo la metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativa, diseño no experimental y con un nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de motivación intrínseca laboral y la evaluación de la calidad de gestión del personal directivo todos ellos se aplicaron a una muestra de 100 directores. Los resultados revelan que 95% de la muestra se ubica en un nivel superior en motivación y el 5% con un nivel alto; también respecto a la variable gestión pública en 17% considera que se encuentran en un nivel alto y el 83% en nivel superior. A pesar de los buenos resultados se evidencia que no existe una correlación significativa entre las variables ya mencionadas.

Dionicio (2017) efectuaron un estudio titulada Relación entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017, con el propósito principal de establecer la relación entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes, la metodología fue desde un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño correlacional, para obtener los datos se usó un cuestionario que fue sometido a la confiabilidad respectiva se aplicó a una muestra de 40 docentes. Los efectos de la investigación demuestran que el valor de relación entre las variables fue de 0.667 usando el estadígrafo Rho de Spearman; es decir, la relación es directa. Así mismo, respecto a los objetivos específicos se evidencia que la planificación curricular posee una relación moderadamente significativa con la motivación con un valor de 0.368 y,

las estrategias didácticas tienen una relación moderadamente significativa con la motivación con un valor de 0.511 y, por último, la relación entre la evaluación y la motivación es moderadamente significativa con un valor de 0.326.

Napán (2018) realizaron la tesis *Relación entre la motivación de logro, poder y filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en docentes de las instituciones educativas públicas de Villa María del Triunfo de la Unidad de Gestión Educativa Local N°01 del distrito de San Juan de Miraflores de Lima 2016*, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación de logro, poder y filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en docentes, la metodología fue desde un tipo no experimental, diseño transversal y método descriptivo correlacional, para la obtención de datos se utilizaron la Escala M-L-REV-2012 y una ficha de observación, todo ellos a una muestra constituida por 100 maestros. Los hallazgos finales demuestran que de la variable motivación el 89% posee una tendencia a la filiación y no hay ninguna diferencia según el sexo o el área de especialidad académica, finalmente, la correlación es significativa entre la gestión de la calidad de enseñanza y la motivación en sus diferentes tipos.

2.1.3. Regionales

Ucharima & Chávez (2018) investigaron una tesis titulada *Relación entre la motivación y gestión educativa en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo-Ayacucho, 2018*, el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y gestión educativa en docentes, teniendo un enfoque cuantitativo, sin alterar las variables, y por diseño fue descriptivo correlacional; el cuestionario fue el instrumento se que hizo uso aplicando a una muestra de 20 maestros. El fruto de la investigación define que existe una relación alta entre motivación y gestión educativa con un valor de 0,806 según el estadígrafo Tau_b de Kendall, pero en el área de gestión comunitaria los resultados no son favorecedores ya que la relación entre la educación y familias o autoridades comunales no es del todo positivos y cada una de estos agentes trabaja de forma particular; así mismo, el área de gestión administrativa el 30% de los participan califican como malo, a lo que se infiere que no hay un adecuado apoyo de las autoridades hacia los docentes.

Mejía & León (2018), efectuaron un estudio titulada *Relación existente entre la gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Emblemática-Huanta, 2018*, con el propósito central de determinar la relación existente entre

la gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes, cuyo tipo de estudio fue no experimental, cuantitativa y con diseño correlacional, se eligió el cuestionario como instrumento para recabar los datos, la muestra fue un total de 70 profesores. Los efectos de la investigación refieren que la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral fue baja con un valor de 0,466 obtenido a través del estadígrafo Tau_b de Kendall; por otro lado, la dimensión mejora de condiciones tuvo una relación moderada con gestión pedagógico y, la dimensión orientación de los procesos pedagógicos la relación fue baja con la variable gestión. Finalmente, las autoras recomiendan que las UGELs tengan a bien ofrecer soporte pedagógico a todo profesional inmerso en el ámbito de la educación; así mismo brindar acompañamiento y supervisiones para detectar debilidades en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Motivación laboral

Es la activación de conductas positivas en relación de los objetivos institucionales del trabajador; esta conducta nace del compromiso del docente con su desarrollo profesional y con su institución.

Existe un amplio desarrollo teórico respecto a la motivación, Ramírez, et al (2008) sostienen que, en un primer momento, su conceptualización involucró aportes multidisciplinarios, remontándose su origen en el campo filosófico donde se atribuía a la motivación aspectos irracionales e de impulso inherentes al ser humano; posteriormente, con el desarrollo científico de la psicología se dio comienzo al entendimiento de la motivación mediante perspectivas humanistas o psicoanalíticas, en la primera, postulando modelos de jerarquía de procesos analizados bajo la satisfacción de necesidades, en la segunda, bajo la relación con el inconsciente.

Cabrera (2022) sostiene que la motivación involucra a la conducta dirigida u orientadora de las acciones humanas, vale decir, es un proceso impulsor; por ello, cuando afirmamos que una persona está motivada, hacemos referencia a una actitud persistente e impetuosa en pro de conseguir metas. Por consiguiente, la motivación comprende un proceso psíquico consciente generador de acciones que involucren alcanzar objetivos. Para Coromoto

& Villón (2018) la motivación es el estímulo de la conducta humana necesaria para lograr metas propuestas conducentes a la satisfacción de necesidades.

Para Naranjo (2009), la motivación representa los motivos por los que una persona se determina a iniciar una acción, se conduzca a realizar dicha acción y persista en su consecución, dicho de otro modo, la motivación es un proceso que “explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismo y por las tareas a las que se tiene que enfrentar.” (p. 5).

En ese orden de ideas, la motivación *estricto sensu*, supone los procesos de índole interno o externo al individuo que activa la intensidad, dirección y tenacidad con el que se presenta el impulso de conseguir determinado objetivo (Ramírez, et al 2008). Es así que la vida de los seres humanos se dirigen por medio de motivos, vale decir, se supedita a razones que dirigen sus acciones; de lo mencionado, Ramírez et al (2008) explica que no existe un solo motivo que encamina al hombre a realizar tal o cual actividad, sino más bien existe una diversidad de motivaciones enlazados entre sí y en muchos, casos, subordinados a una motivación general, asimismo, agrega que cada una de ellas varía en intensidad por lo que aquellas que tienen mayor importancia para el individuo será la que más influyen su conducta.

Ahora bien, la motivación en el ámbito laboral, es entendido por Chiavenato (2011) como un estímulo conducente a generar determinada forma de actuar ocasionado por factores internos (proceso mental de la persona) o externos (del ambiente que rodea al individuo). En ese sentido, constituye las conductas dirigidas a objetivos previstos dentro de la organización educativa, direccionando, persistiendo e intensificando sus esfuerzos para su logro, vale decir, la motivación laboral es proceso psicológico asociado al impulso dirección y persistencia de la conducta, estos se desprenden de los estímulos recibidos en el ambiente laboral, generando un comportamiento proyectado a logro de propósitos (Barrios et al, 2019).

Por su parte, Barrios et al (2019) entienden a la motivación laboral como el proceso psicológico asociado al impulso dirección y persistencia de la conducta que se desprenden de los estímulos recibidos en el ambiente laboral, generando un comportamiento proyectado a logro de propósitos.

Coromoto y Villón (2017) argumentan que la motivación laboral constituye el resultado de las dinámicas entre el individuo y los estímulos del entorno; en el particular dentro de la organización, siendo el producto de dicha dinámica, el impulso e incentivo para que el empleador consiga los objetivos planteados. En otras palabras, es la “voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades” (p. 185). Consiguientemente, la motivación laboral es un elemento que coadyuba, entre otros, a un mejor desempeño y desarrollo del sentido de pertenencia a la organización; así también se excluir que se encuentran presentes aspectos inherentes al individuo como la autorrealización, satisfacción de necesidades personales y superación profesional.

En suma, la importancia de la motivación laboral en docentes, como en todo ámbito laboral, es la mejora del rendimiento y productividad. Partiendo de ello, se tiene que la motivación en los docentes genera un mejor desempeño, lo que, a su vez, tiene relación con el fracaso o éxito escolar, vale decir, en el logro de aprendizajes en el estudiante. Por ello, Cabrera (2022) sostiene que la motivación mejora el desempeño y moral del docente, por lo que, la insuficiencia en la motivación genera en ellos un bajo rendimiento profesional, por tanto, una influencia negativa en el aprendizaje estudiantil y la calidad educativa.

2.1.1.1. Teorías de la motivación

Existen diversas teorías que intentan explicar y abordar la motivación. A continuación, se detallan las que más han trascendido:

2.1.1.1.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Según lo planteado por Abraham Maslow, la motivación humana tendría sus fundamentos en la satisfacción de las necesidades que se estructuran en función de dos categorías siendo estas, la categoría de necesidades primarias y secundarias; a su vez, dichas categorías se subdividen en niveles. Así, en la primera categoría se plasman el nivel de necesidades fisiológicas, mientras que, en segundo nivel, las necesidades de seguridad, misma que abarca el sentido de la supervivencia y seguridad. Por otro lado, en la segunda categoría, se clasifica en tres niveles, siendo el primer nivel, las necesidades sociales, el segundo nivel, las necesidades de autoestima y el tercer nivel, las necesidades de autorrealización.

2.1.1.1.2. Teoría de los dos factores de Herzberg

Este postulado sostiene que la motivación se reduce a dos factores que son importantes al momento de abordar la motivación: el higiénico y motivacional. En ese orden de ideas, el primer factor abarca las condiciones físicas y ambiente que rodean al individuo; por ejemplo, en el contexto de una organización, el clima de las relaciones, el salario, etc. Mientras que el segundo factor comprende las actividades inherentes a la posición del individuo frente a su desempeño; siguiendo el ejemplo anterior, los reconocimientos a su labor, realización de trabajos importantes, etc.

2.1.1.1.3. Teoría de McClelland

Esta teoría argumenta que el surgimiento de una necesidad que no es satisfecha, genera una tensión que dinamiza recursos en el individuo, siendo los más dominantes, la motivación para el logro, por afiliación, por competencia y de poder; en la primera se satisfacen necesidades de crecimiento y desarrollo personal; en la segunda, la relación con personas en un ambiente social, la tercera, el impulso de efectuar acciones de gran calidad, por último, el impulso por influir en las personas y modificar las situaciones.

2.1.1.1.4. Teoría ERC de Alderfer

Basados en los postulados de Maslow, esta teoría distingue tres motivaciones básicas, siendo estos, las motivaciones de existencia, de relación y crecimiento. El primero referido a las necesidades fisiológicas y seguridad, el segundo referido a las interacciones sociales, apoyo emocional, sentido de pertenencia, etc. Y el tercero, concernientes al desarrollo y crecimiento personal.

2.1.1.2. Dimensiones de la motivación según Soriano (2001)

2.1.1.2.1. Motivación intrínseca

Para Domínguez y Pino (2014) la motivación intrínseca es aquella que surge en el interior del individuo, ocurre cuando realiza determinada actividad por el simple hecho de disfrutarlo o la satisfacción que siente al realizarlo. Es así que la motivación intrínseca brota espontáneamente por estímulos internos psicológicos que promueven la conducta; por ello se basa en la autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo.

Por su parte, Soriano (2001) sostiene que lo intrínseco comprende impulsos de carácter interno a la persona, por lo tanto, se encuentra en el fuero interno de cada individuo. Son una cadena de necesidades psicológicas que generan en el individuo, el inicio, persistencia de una conducta a falta de motivaciones externas. En este punto se debe precisar que, los motivos internos, poseen vital importancia en la vida de las personas ya que incentivan a continuar y afrontar los retos que se presenten de modo que propician en él, mejores capacidades para adaptarse en su contexto.

Para Cruz (2009), lo intrínseco en la esfera laboral supone la conducta desplegada en virtud de estímulos que surgen en la persona misma, dicho de otro modo, el individuo conduce su accionar en función de la satisfacción que busca alcanzar con su conducta.

2.1.1.2.2. Motivación extrínseca

Para Domínguez y Pino (2014), la motivación extrínseca tiene su origen en estímulos externos al individuo, como la obtención de recompensas en virtud de una acción ejecutada para tal fin. De ese modo, una persona está motivada, cuando efectúa acciones con el propósito de obtener determinada recompensa. Es por ello que, la fuente estimulante se encuentra en el mundo exterior.

En ese orden de ideas, constituye los incentivos originados fuera del individuo, es decir, el comportamiento es impulsado por factores y eventos exteriores al fuero interno de la persona. Esta forma de motivación es bastante recurrente en ambientes laborales debido a las recompensas tangibles evidenciadas. Para Soriano (2001) la motivación extrínseca se supedita, principalmente, a tres términos: recompensa, incentivo y castigo. En la primera. La primera comprende la consecución de un objeto atractivo que después de haberse conseguido, la probabilidad de ocurrencia se incrementa debido a la atracción del individuo a esta. La segunda comprende aspectos nada atractivos que disminuye la posibilidad de ocurrencia de determinada conducta y, por último, el incentivo comprende los aspectos de atracción o aversión de una conducta, siendo la diferencia con la recompensa, la temporalidad.

Cruz (2009) sostiene que la motivación extrínseca laboral, se constituye, principalmente por las recompensas económicas que el trabajador recibe a cambio de su trabajo. Sin embargo, las recompensas económicas no es la única fuente de motivación en el trabajador, ya que también el tipo del ambiente laboral, las interrelaciones y las condiciones materiales forman factores que también generan motivación en la persona.

2.1.2. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es el conjunto de acciones donde se pone de manifiesto las capacidades y actitudes del docente en el inicio y desarrollo del proceso pedagógico y cumplimiento de los fines del proyecto educativo.

Para Guñido et al (2021) la gestión pedagógica es la integración de la formación personal y profesional en la labor docente y formación del estudiante en el marco del proyecto educativo; en ese sentido, el docente debe poseer determinadas características y competencias, en otras palabras, la gestión pedagógica “es un proceso dirigido a la mejora de calidad del sistema educativo, de sus prácticas, eficacia del proceso pedagógico y didáctico con impacto en el currículo, el estilo de enseñanza y en la forma y ritmo de aprendizaje.” (p. 5).

. Por otro lado, Rubio y Abreu (2018) definen que es un proceso ligado a competencias de organización, planificación, regulación y control del proceso educativo en acción conjunta pedagógica en los diferentes niveles cuyos resultados tiene gran significancia en la educación. Para López, (2017) “La gestión pedagógica está referida al conjunto de operaciones y actividades encaminadas a la adquisición y manejo de recursos, lo que puede ocurrir a nivel institucional, local, regional y nacional.” (p. 213).

En la esfera educativa, la gestión pedagógica comprende un proceso facilitador de las acciones desplegadas por los docentes, facilitando la coordinación y orientación para administrar eficientemente el proceso educativo en el marco de la consecución de los objetivos y fines educativos integrales, entendiendo acciones de índole social, humanista que contribuyan a las demandas contextuales. Bajo esa perspectiva, la gestión pedagógica abarca la formación integral del profesional pedagógico, incluyendo en ella, el aspecto personal. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) sostiene que la gestión educativa es el conglomerado de acciones conducentes al logro de objetivos institucionales mediante la dinamización de los componentes educativos. En ese orden de ideas, se entiende que la gestión educativa es un proceso encaminado a fortalecer el itinerario educativo inmerso en las políticas públicas a fin de enriquecer el proceso pedagógico mediante respuestas a las demandas educativas en sus distintos niveles (López, 2017).

Hablando desde un campo estrictamente pedagógico, mediante este proceso se hace posible que los actores educativos promuevan de forma dinámica la interacción constante el optimizando el aprendizaje estudiantil a fin de instruirlos holísticamente para integrarse a la sociedad, coadyuvando a su vez, en la mejora de su calidad de vida y su inclusión en la futura vida laboral (López, 2017). Mediante la gestión pedagógica se plasma el perfil coherente en los objetivos institucionales, postulando propuestas y administrando recursos, contribuyendo en la proyección de metas a largo y mediano plazo considerando las amenazas y oportunidades; comprometiendo a los integrantes del proceso pedagógico. (López, 2017).

Constituyen aquellas actividades que implican la mejora del proceso educativo efectuado por los agentes educativos. Así, supone la toma de decisiones, ejecución de acciones que conlleven al establecimiento de prioridades, la implementación de estrategias, el empleo de recursos que, en conjunto, garanticen una educación de calidad.

Para el marco del buen desempeño docente (2014) citado en Quispe (2020), el desarrollo de la profesión docente conlleva un quehacer complejo y continuo por lo que amerita una reflexión constante del mismo en el marco de una dinámica en las que intervienen los docentes, estudiantes y demás actores educativos. Basado en lo planteado, se puede entender a la gestión pedagógica como un constructo comprendido de acciones asociadas a buen desempeño docente; “dirigido a lograr las competencias pedagógicas institucionales, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de los materiales, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, gestión de las sesiones y seguimiento académico y recursos didácticos.” (p. 7).

Se advierte que la gestión pedagógica incluye en su conceptualización, las acciones y administración de recursos humanos y económicos conducentes al logro de objetivos establecidos. Por otro lado, se entiende a la gestión educativa como la inversión de acciones y recursos en pro de potencializar el proceso educativo y de la de sus integrantes en mérito de los fines planteados. En ese sentido, la aplicación de los principios educativos a la praxis, vale decir, la aplicación en la cotidianeidad. (Dionisio, 2017).

2.1.2.1. Estilos de la gestión pedagógica

Bastías (2013) sostiene que al igual que cada individuo tiene una configuración exclusiva y particular de interactuar con el mundo circundante, dentro del campo pedagógico,

existen un grupo de estrategias, métodos o modelos de interacción de los docentes basados en paradigmas, modelos y teorías. Por ello, cada forma de interacción docente, es propiciada por las particularidades individuales como la formación, el género, la edad, experiencia, entre otros. Basados en las funciones cerebrales, se puede clasificar cuatro tipos de gestores: analítico, pragmático, socio-dinámico y creativo. A continuación describen cada uno de ellos:

2.1.2.1.1. *Estilo analítico*

Asociadas al desarrollo del hemisferio izquierdo cerebral, lugar en el que se propicia la formación de pensamientos lógicos y racionales. Por lo tanto, este tipo de gestor educativo, precisa la abstracción, sistematización y otras habilidades que hace posible la individualización e integración de los elementos de cada situación Bastías (2013).

2.1.2.1.2. *Pragmático*

Asociados al desarrollo del hemisferio izquierdo que permiten la orientación hacia resultados. En ese contexto, este tipo de gestores, poseen características que hacen posible la selección del mejor sendero a seguir en función de la información disponible y estableciendo estrategias para su orientación; por lo tanto, este tipo de docente suele ser: metódico, detallista, calculador, disciplinado, entre otros.

2.1.2.1.3. *Socio – dinámico*

Este tipo de gestor, está asociado al desarrollo del hemisferio derecho del cerebro, se caracterizan por sus habilidades de liderazgo, afectividad, realizador, arriesgado, expresivo, etc. todo ello le permite interactuar en forma activa y adecuada con los demás.

2.1.2.1.4. *Creativo*

Asociado al desarrollo del hemisferio derecho del cerebro, por lo que son imaginativos, comprometidos, independientes, pacientes, etc. esto les permite ser descubridores de novedades, además, de inmiscuirse en procesos de exploración y descubrimientos de estrategias poco convencionales.

2.1.2.2. Dimensiones de la pedagógica

Para efectos de la investigación, se tendrá en cuenta las dimensiones planteadas por Vargas (2010).

2.1.2.2.1. Planificación curricular

Es el proceso de elaboración de esquema de las acciones a ejecutarse en la esfera educativa cuya finalidad radica en la construcción e interiorización de aprendizajes deseados en los educandos. Para España & Viguera (2021) es el establecimiento previo de pautas de cumplimiento en el marco de la práctica docente con el propósito de conseguir éxitos comprendidos por el desarrollo de estrategias y destrezas utilizadas en las aulas; considerando la diversidad y pluralidad de los integrantes educativos, incluyéndose en el proyecto.

Hurtado (2020), por su parte manifiesta que la planificación curricular es una herramienta de trascendental importancia al momento de establecer las capacidades, destrezas, y métodos a fin de dar cumplimiento de una educación integral y efectiva para cada estudiante tomando en cuenta su situación particular. Para Vargas (2010) la planificación consiste en diseñar planes y programas considerando los problemas de la comunidad educativa y la solución de los mismos. En fin, es la formulación de estrategias para organizar el trabajo docente, distribuir y asignar equitativamente los recursos pedagógicos y comunicación eficaz para el logro de aprendizajes.

Corresponde a una etapa de elaboración de planes de acción que deberán ser ejecutadas a posterioridad; dicho plan debe encontrarse en el marco de las competencias, capacidades, contenidos, actividades, métodos, procedimientos, técnicas, materiales educativos, tiempo y evaluación. Es un proceso dinámico en el que se debe recoger las necesidades e intereses del alumnado, asimismo, de las condiciones del entorno, las competencias y capacidades, así como la reflexión de la actitud del docente.

2.1.2.2.2. Organización curricular

Comprende la preparación para poner en práctica todos los detalles planificados para un desarrollo óptimo del proceso educativo. Implica disponer del contenido de los cursos para orientar la enseñanza. Así también, comprende la inclusión de los integrantes de la comunidad educativa en la “planificación, implementación, realización y evaluación del proyecto educativo institucional y el proyecto curricular institucional”. (Crispín, 2021). En

ese sentido, Vargas (2010) menciona que en este punto se tiene que buscar la cohesión de todas las personas que forman parte del grupo a fin de cumplir con los objetivos trazados en la planificación dando mayor facilidad a pasar a la siguiente fase.

2.1.2.2.3. Ejecución curricular

La ejecución curricular se enmarca en los ámbitos del dominio temático del curso asignado, aunado a ello, también se incluye las capacidades didácticas, competencias profesionales y desempeño profesional (Crispín, 2021). En ese orden de ideas, la ejecución curricular es la materialización del programa educativo en determinado contexto; por lo tanto, comprende el cumplimiento del itinerario programático tanto a nivel de contenidos temáticos y metodológicos.

Es la canalización y puesta en práctica del currículo para producir efectos buscados en el proyecto educativo, en interacción de los actores que integran el proceso. Durante la ejecución se puede analizar si todo lo puesto en práctica de la planificación y organización responden a las necesidades de los estudiantes y se encaminan en base a la misión institucional (Vargas, 2010). Son las medidas que el docente asume para materializar el currículo. Ello comprende decisiones que el docente asume, tales como la forma en que los componentes curriculares han de llegar a los estudiantes, la calendarización escolar, plan de estudios, etc.

2.1.2.2.4. Monitoreo curricular

El monitoreo es el mecanismo estructurado de verificación de la eficiencia y eficacia de la gestión pedagógica, esto a su vez, comprende la identificación de las metas logradas, así como aquellos no alcanzados para, finalmente, orientar la gestión en base a dichos resultados. Para Polo (2010), el monitoreo consiste en acopiar información del producto pedagógico y desarrollo del mismo, para que, en base a dicha información se realice la toma de decisiones que mejoren la gestión. Por otro lado, el MINEDU (2013) establece que el monitoreo es un proceso encaminado al acopio de información para analizarlo y conformar evidencia de la calidad de los procesos pedagógicos.

2.1.2.2.5. Evaluación curricular

La evaluación supone un proceso reflexivo de valoración de las estrategias, de los diseños elaborados, de la determinación de los recursos pedagógicos, así como el desempeño. Para Vargas (2010) esta dimensión cumple funciones de formación e información para los involucrados en el proceso educativo; la primera, se da cuando se regula los procesos de aprendizaje, constatando los avances y logros de los estudiantes, de modo que se tenga un panorama íntegro del proceso; la segunda es la manera en que los actores educativos y sociedad tienen conocimiento de los resultados educativos, posibilitando, a su vez, que estos se involucren en él.

La evaluación curricular es un proceso dinámico, sistemático y deliberado de estimación del plan curricular para otorgarle su validez, objetividad, además de su relevancia, alcance, eficiencia, etc. en concordancia con las exigencias del contexto. Por un lado, la evaluación formativa, es el mecanismo por el cual se comprueba los avances en el aprendizaje, confrontando lo aprendido por el estudiante con lo esperado, para posteriormente, redireccionar las acciones hacia el fin esperado. Por otro lado, la evaluación sumativa, se encamina a establecer los logros alcanzados por el estudiante. Esta evaluación tiene como propósito contrastar el aprendizaje alcanzado.

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Motivación laboral

La motivación es el estímulo de la conducta humana necesaria para lograr metas propuestas conducentes a la satisfacción de necesidades en el marco laboral (Coromoto & Villón, 2018)

2.2.2. Motivación intrínseca

“Factores internos como autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo, que emerge de forma espontánea por tendencias internas y necesidades psicológicas que promueven la conducta sin que haya recompensas extrínsecas.” (Domínguez y Pino, 2014, p. 350)

2.2.3. Motivación extrínseca

la motivación extrínseca cambia en relación a la autonomía que va teniendo el sujeto, categorizada de menos a más autodeterminada, lo cual permite hacer una distinción entre externa, introyectada, identificada e integrada. (Domínguez y Pino, 2014, p. 350)

2.2.4. Gestión pedagógica

“Capacidad de dirigir, y controlar los procesos de la institución educativa como soporte de acciones para la enseñanza y aprendizaje realizándose en un marco de respeto a la autonomía que favorecerá la acción educativa. Una gestión adecuada pasa por distintos momentos: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación” (artículo 64 de la Ley 28044).

2.2.5. Planificación

Es el establecimiento previo de pautas de cumplimiento en el marco de la práctica docente con el propósito de conseguir éxitos comprendidos por el desarrollo de estrategias y destrezas utilizadas en las aulas (España & Viguera 2021)

2.2.6. Organización

Comprende la preparación para poner en práctica todos los detalles planificados para un desarrollo óptimo del proceso educativo. Implica disponer del contenido de los cursos para orientar la enseñanza. (Crispín, 2021).

2.2.7. Ejecución

La ejecución curricular es la materialización del programa educativo en determinado contexto; por lo tanto, comprende el cumplimiento del itinerario programático tanto a nivel de contenidos temáticos y metodológicos. (Crispín, 2021).

2.2.8. Monitoreo

El monitoreo es el mecanismo estructurado de verificación de la eficiencia y eficacia de la gestión pedagógica, esto a su vez, comprende la identificación de las metas logradas, así como aquellos no alcanzados para, finalmente, orientar la gestión en base a dichos resultados. (Polo, 2010)

2.2.9. Evaluación

La evaluación supone un proceso reflexivo de valoración de las estrategias, de los diseños elaborados, de la determinación de los recursos pedagógicos, así como el desempeño.

Para Vargas (2010) esta dimensión cumple funciones de formación e información para los involucrados en el proceso educativo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

3.2. Variables y dimensiones

Variables 1: Motivación laboral

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

Variable 2: Gestión pedagógica

- Planificación curricular
- Organización curricular
- Ejecución curricular
- Monitoreo curricular
- Evaluación curricular

3.3.Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Motivación laboral	Motivación laboral: Constituye las conductas dirigidas a objetivos previstos dentro de la organización educativa, direccionando, persistiendo e intensificando sus esfuerzos para su logro, vale decir, es el proceso psicológico asociado al impulso dirección y persistencia de la conducta (Barrios et al, 2019).	Se aplicará el cuestionario de motivación laboral de tipo escala Likert que está conformado por 23 ítems (Linares, 2017)	Extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> – Tensión relacionada con el trabajo – Presión del trabajo – Relación interpersonal con sus jefes – Relación interpersonal con sus compañeros – Trabajo rutinario 	Ordinal Bajo Regular Alto
			Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción en el trabajo – Sentimiento de ser capaces laboralmente – Crecimiento profesional – Remuneraciones óptimas 	
V2: Gestión pedagógica	La gestión pedagógica: “es un proceso dirigido a la mejora de calidad del sistema educativo, de sus prácticas, eficacia del proceso pedagógico y didáctico con impacto en el currículo, el estilo de enseñanza y en la forma y ritmo de aprendizaje.” . (Guñido et al, 2021, p. 5)	La aplicación será por medio del cuestionario de escala Likert que conforman 226 ítems (Crispin, 2021).	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> – Programa curricular – Unidades didácticas 	Ordinal Deficiente Regular Bueno
			Organización curricular	<ul style="list-style-type: none"> – Organización del trabajo escolar 	
			Ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> – Sesiones de aprendizaje 	
			Monitoreo curricular	<ul style="list-style-type: none"> – Constatación de logros – Constatación de dificultades – Toma de decisiones 	
			Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> – Calificación – Difusión de resultados – Reflexión 	

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

Según la finalidad de la investigación, el tipo que rige la investigación es básica puesto que no pretende resolver problema alguno o de forma inmediata, sino busca ser de base teórica para investigaciones futuras Arias & Covinos (2021). Del mismo modo Tamayo (2002) expone que la investigación básica tiene por fundamento “desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios”. (p. 42); por estas razones la investigación es básica.

3.4.2. Nivel de investigación

Se entiende por nivel de investigación por el grado de profundidad con el que está abordar en estudio, por ello la investigación se consideró un nivel descriptivo – correlacional que según Arias (2006) entiende por la determinación del nivel de asociación que existe entre variables o indicios de causa y consecuencia, sometándose a una prueba de hipótesis por medio de programas estadísticos, en este nivel se pretende predecir el impacto que tuvo una variable a partir de la relación con otra.

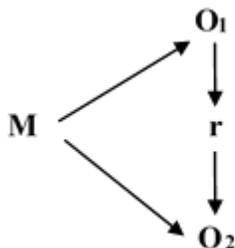
3.5. Métodos

La investigación tuvo por método al hipotético – deductivo que en palabras de Hurtado (2012) comprende como la formulación de hipótesis, pero a partir de una base teórica, explica que en este método debe cumplir una serie de orden, empezando por la formulación de problema y bajo ello se formulará la pregunta orientadora que plantee relaciones causales entre las variables, así mismo debe contener un marco teórico a fin de fundamentar del cual fueron derivados sus hipótesis; por tanto, no fue posible formular hipótesis sin base teórica; esto explica que a partir de ella se obtuvo deducciones derivadas del marco teórico.

3.6. Diseño de investigación

Por otra parte, el diseño de investigación fue no experimental puesto que las variables no son manipulados y sometidas a experimentación, no altera el orden en ninguna situación,

su estudio se da tal y como se muestra en la realidad objetiva, el tipo de diseño es transversal pues los datos serán recabados una sola vez y en solo momento. (Arias & Covinos, 2021).



En la cual:

M: Muestra

O1: Motivación Laboral

O2: Gestión Pedagógica

r: Indicador de la relación que existe entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Para Tamayo (2003) se llama población a la totalidad de unidad de análisis que cumplen con características similares e integran el fenómeno de estudio de las cuales son cuantificables; así mismo son accesibles a ser observados y analizados. Por tanto, en la presente investigación la población se constituye por todos los profesores que son parte de la Institución Educativa General Córdova en la provincia de Vilcas Huamán.

3.7.2. Muestra

Una vez definida la población es necesario determinar la muestra, siendo entendida como aquella representación significativa que se obtuve de la población, esta muestra es la parte que engloba las características del todo; y, a partir de ellos se realiza generalizaciones precisas de la población (Tamayo, 2003), en esta línea, en el presente se cuenta como cuenta la cantidad de 42 profesores miembros de la Institución Educativa General Córdova de la Provincia de Vilcas Huamán.

Tabla 1*Número de profesores participantes*

Género	Número de profesores
Femenino	16
Masculino	26
Total	42

3.7.3. Muestreo

En la presente investigación el muestreo fue no probabilístico puesto que está basado en criterios propios del investigador y que estos no pasan por ningún procedimiento de cálculo (Sánchez, 2018); por otro lado, el muestreo fue censal; es decir que fue considerado la totalidad de la población, se considera censal porque es la población y a la vez muestra. (Sánchez, 2018).

3.8. Técnica e instrumento**3.8.1. Técnica**

Es una actividad sistemática y ordenada que realiza el tesista a fin de captar la información que considere necesaria y se logre alcanzar los objetivos, en la técnica se elige o adapta instrumentos, que posteriormente pasan por un proceso de validez y confiabilidad, como técnica se encuentra la encuesta, la entrevista, análisis de campo, etc. (Cabanillas, 2013), en esta línea, en la presente investigación se consideró como técnica a la encuesta, tomando las ideas del mismo autor, refiere que esta técnica es aplicada en su gran mayoría en el campo de las ciencias sociales, educación y ciencias afines, donde se busca obtener las respuestas de los participantes por medio del cuestionario y sus respectivos ítems. También, en esta técnica los resultados son fácilmente cuantificables y medibles.

3.8.2. Instrumento

Cabanilla (2013) refiere que el instrumento es el recurso material con los que cuenta el investigador con la finalidad de aproximarse a los sujetos o documentos que están siendo estudiados y así conseguir los datos que considere necesario para la medición de las variables. En el caso particular se consideró como instrumento el cuestionario, que en palabras del autor

ya citado líneas arriba entiende por cuestionario como el material físico o impreso que contiene una serie de preguntas que fueron elaborados o adaptados por el tesista, se caracterizan porque las preguntas se encuentran ordenadas en secuencias, pretendiendo obtener lo que siente o percibe el evaluado, pero de forma puntual que dichas respuestas a posterior serán procesados estadísticamente.

A continuación, se presenta la ficha técnica de los dos cuestionarios que se hicieron uso en la presente investigación

Instrumento de la variable 1

NOMBRE : Motivación laboral

AUTOR : Jacqueline Linares Marín

APLICACIÓN : Individual – colectiva.

OBJETIVO : Medir el nivel de motivación laboral

DURACIÓN : 60 minutos

DESCRIPCIÓN : Consta de 26 ítems con alternativas de tipo escala Likert

CARACTERÍSTICAS: se encuentra dividido en dos grandes dimensiones que son la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Instrumento de la variable 2

NOMBRE : Gestión pedagógica

AUTOR : Alejandrina Crispin Llantoy

APLICACIÓN : Individual – colectiva.

OBJETIVO : Medir la gestión pedagógica

DURACIÓN : 45 minutos

DESCRIPCIÓN : Consta de 38 ítems con alternativas de tipo escala Likert

CARACTERÍSTICAS: se encuentra dividido en tres grandes dimensiones que son la planificación curricular, organización curricular y ejecución curricular.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

Para lograr la validez de los instrumentos que se hicieron uso en el presente estudio de investigación se procedió a recabar el juicio de tres expertos en el tema, afín que se pueda realizar las mejoras del caso si fuera necesario y finalmente brinden el visto bueno, una vez emitido una decisión favorable se procedió a aplicar ambos instrumentos a los profesores que fueron seleccionados para este estudio. Para Arias (2006) la validez consiste en comprobar si dicho instrumento mida lo que pretende medir y los ítems están orientados a los objetivos establecidos.

Tabla 2

Validez de instrumento por juicio de expertos

INSTRUMENTOS	EXPERTO	GRADO	OPINIÓN
Cuestionario	Experto 1	Doctor	Aplicable
Motivación laboral	Experto 2	Magister	Aplicable
y	Experto 3	Doctor	Aplicable
Cuestionario			
Gestión pedagógica			

3.9.2. Confiabilidad

Hurtado (2012) refiere que la confiabilidad es el grado de exactitud en la medición; es decir, un instrumento que se aplique en varias ocasiones a un mismo sujeto los resultados debe ser similares y coherentes a los resultados iniciales. Para lograr la confiabilidad los instrumentos de la presente tesis fueron sometidos a una prueba piloto con una muestra de 30 participantes con características similares a la muestra establecida, el procesamiento de esa información fue a través del Alfa de Cronbach en el programa spss. Para mayor detalle se plasma la fórmula que fue aplicada para lograr la confiabilidad del instrumento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = número de ítem

S_i = varianza del instrumento

S_t = varianza de la suma del ítem.

Tomando en consideración el análisis de la consistencia interna de los cuestionarios se realizó la evaluación de la confiabilidad del instrumento. Para ello se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es apropiado con preguntas cuyas respuestas son en escala de Likert. Por otro lado, la interpretación del coeficiente Alfa se efectuó tomando en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 3

Interpretaciones consideradas para el coeficiente Alfa

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Extraído de George y Mallery (2003)

Tabla 4*Alfa de Cronbach sobre la variable 1: Motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,750	26

Se muestra en la tabla un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,750. Esto significa que las 26 preguntas sobre motivación laboral muestran una confiabilidad aceptable.

Tabla 5*Alfa de Cronbach sobre la variable 2: Gestión pedagógica*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,792	38

De acuerdo a la tabla se observa un coeficiente Alfa de 0,792. De manera que las 38 preguntas sobre gestión pedagógica muestran una confiabilidad aceptable.

3.10. Técnica de procesamiento de datos

Teniendo la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a aplicar la muestra seleccionada, contando con toda la información necesaria se procesó los datos haciendo uso del programa SPSS v25 además se realizó la prueba de normalidad con el objetivo de determinar el coeficiente de correlación que se hará uso. Los resultados se realizaron en dos grandes campos; la primera, los resultados descriptivos, esto quiere decir que se muestra los niveles en los que se encuentren por cada variable; segundo, los resultados inferenciales, esto implica una contrastación de hipótesis tanto general como específicas buscando definir la correlación o no de la motivación laboral con la gestión pedagógica.

3.11. Aspectos éticos

La tesis que se desarrolló es de mi propia autoría, no tiene plagio parcial ni total de otros autores esto implica cumplir con las disposiciones que la american psychological association (apa) imparte para tener una cita y referencia correcta de autores de la misma

forma se respetó con el procedimiento adecuado para contar con la autorización de la institución educativa con el cual se trabajó, la identidad de los participantes fue anónima que no dañe la integridad, física, ni psicológica, tampoco sus derechos como persona humana por que solo se recogió la respuesta oficialmente mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas. Antes de iniciar con la aplicación de los instrumentos se les solicitó la lectura y firma de un consentimiento informado donde se detalla los beneficios y desventajas que puedan tener al ser partes de la investigación. finalmente, se procedió con buscar la confiabilidad y validez de los instrumentos a usar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 6

Motivación laboral en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán.

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0	0,0%
Regular	38	90,5%
Alto	4	9,5%
Total	42	100,0%

Se muestra en la tabla 6 que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 90,5% obtuvieron el nivel regular en motivación laboral, mientras que el 9,5% tuvo nivel alto. Por lo tanto, un porcentaje mayoritario de profesores se posicionan en el nivel medio para desarrollar su trabajo.

Tabla 7*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Motivación extrínseca*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0	0,0%
Regular	40	95,2%
Alto	2	4,8%
Total	42	100,0%

Se muestra en la tabla 7 que del 100% de docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 95,2% obtuvieron el nivel regular de motivación extrínseca, mientras que el 4,8% tuvo nivel alto. Por lo tanto, un porcentaje mayoritario de profesores se siente medianamente motivado extrínsecamente para realizar su trabajo.

Tabla 8*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Bajo	0	0,0%
Regular	38	90,5%
Alto	4	9,5%
Total	42	100,0%

Se muestra en la tabla 8 se destaca que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 90,5% de ellos obtuvieron nivel regular de motivación intrínseca, mientras que el 9,5% tuvo nivel alto. Por lo tanto, un porcentaje mayoritario de profesores se siente medianamente motivado intrínsecamente para realizar su trabajo.

Tabla 9

Gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán.

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	28	66,7%
Bueno	14	33,3%
Total	42	100,0%

Se observa en la tabla 9 que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 66,7% obtuvieron un nivel regular en gestión pedagógica, le continúa el 33,3% que realizó una gestión pedagógica de nivel bueno. Consecuentemente, se advierte que, existe un porcentaje elevado de docentes con un nivel regular de gestión pedagógica seguido de un nivel un nivel bueno y ninguno ubicado en el nivel deficiente.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 1: Planificación curricular

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	35	83,3%
Bueno	7	16,7%
Total	42	100,0%

Según se muestra en la tabla 10 se muestra que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 83.3% se ubica en el nivel regular y el 16.7% en el nivel bueno de planificación curricular; es decir, mayoritariamente de los profesores se ubica en el nivel regular y bueno y ningún profesor se encuentra en el nivel deficiente.

Tabla 11*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 2: Organización curricular*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	27	64,3%
Bueno	15	35,7%
Total	42	100,0%

En la tabla 11 se muestra que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, el 64,3% obtuvieron una organización curricular de nivel regular; y el 35,7% realizó una organización curricular de nivel bueno. Entonces, mayoritariamente los docentes se ubican en el nivel regular y bueno y ningún docente se ubica en el nivel deficiente.

Tabla 12*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 3: Ejecución curricular*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	25	59,5%
Bueno	17	40,5%
Total	42	100,0%

Se muestra en la tabla 12 que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 59,5% obtuvieron un nivel regular en la dimensión ejecución curricular. Mientras que el restante 40,5% puso en práctica una ejecución curricular de nivel bueno. Por lo tanto, en gran porcentaje de los docentes se ubica en los niveles regular y bueno, y ninguno de ellos está en el nivel deficiente.

Tabla 13*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 4: Monitoreo curricular*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	29	69,0%
Bueno	13	31,0%
Total	42	100,0%

Según se aprecia en la tabla 13 se aprecia que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 69,0% obtuvieron un nivel regular en la dimensión monitoreo curricular y el 31,0% realizó un monitoreo curricular de nivel bueno. Entonces, en gran porcentaje de los docentes se ubica en los niveles regular y bueno y ninguno de ellos está en el nivel deficiente.

Tabla 14*Distribución de frecuencias y porcentajes sobre la dimensión 5: Evaluación curricular*

Niveles	Frecuencias (f)	Porcentajes (%)
Deficiente	0	0,0%
Regular	18	42,9%
Bueno	24	57,1%
Total	42	100,0%

De acuerdo a la tabla 14 se evidencia que del 100% de los docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán el 57,1% obtuvieron un nivel bueno en la dimensión evaluación curricular, mientras que el 42,9% lograron un nivel regular. Por tanto, la mayoría de ellos se ubica en el nivel bueno y regular y no hay un solo profesor que esté en el nivel deficiente.

4.2. Resultados a nivel inferencial

Se consideró la utilización de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar si se optaría por la prueba paramétrica de Pearson o la prueba no paramétrica de Spearman concerniente a la evaluación de las hipótesis correlacionales. Dicha prueba de normalidad es apropiada cuando se analizan menos de 50 datos. En caso de hallarse distribución normal en los puntajes de la variable o dimensión evaluada se emplearía la prueba de Pearson en la correspondiente hipótesis correlacional. De lo contrario, de no hallarse distribución normal se emplearía la prueba no paramétrica de Spearman.

Evaluación de la distribución normal

H1. En los puntajes analizados no hay presencia de distribución normal.

H0. En los puntajes analizados sí hay presencia de distribución normal.

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05$ → es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05$ → es adecuado rechazar la H1.

Tabla 15

Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Motivación laboral	0,849	42	0,000
Variable 2: Gestión pedagógica	0,954	42	0,092
Dimensión 1: Planificación curricular	0,974	42	0,440
Dimensión 2: Organización curricular	0,958	42	0,121
Dimensión 3: Ejecución curricular	0,953	42	0,081
Dimensión 4: Monitoreo curricular	0,970	42	0,337
Dimensión 5: Evaluación curricular	0,958	42	0,123

Interpretación

Tal como se muestra en la tabla de la prueba de Shapiro-Wilk se evidencian valores de significancia por encima del nivel de 0,05, excepto en relación a la variable 1 motivación laboral. De manera que en cuanto a esta variable se rechaza la hipótesis nula y se debe indicar que no posee presencia de distribución normal. Al estar esta variable presente en la

evaluación de todas las hipótesis correlacionales, entonces se infiere que se debe aplicar la prueba no paramétrica de Spearman. Por un lado, este coeficiente es de gran utilidad para asociar dos variables, tal es el caso de la motivación y la gestión pedagógica, a diferencia del Pearson donde compara métodos que pretenden medir un mismo evento. Por otro lado, el coeficiente de Spearman es aplicable aquellos valores de escala ordinal.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

H1. Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Nivel de significancia utilizado 0,05 (margen de error del 5%)

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H1.

Resultado estadístico

Tabla 16

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la variable 2: Gestión pedagógica

			Variable 1: Motivación laboral	Variable 2: Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,565**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Variable 2: Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	0,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

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

Interpretación

Según se muestra en la tabla 16, hubo una significancia de 0,000. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman resultante de 0,565, según Hernández et al (2017), indica que la relación hallada muestra una dirección positiva y una intensidad considerable. Es decir, a una mayor motivación laboral, la gestión pedagógica empleada por los docentes mejora de forma considerable.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Evaluación de la hipótesis específica 1

H1. Existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H1.

Resultado estadístico

Tabla 17

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 1: Planificación curricular

			Variable 1: Motivación laboral	Dimensión 1: Planificación curricular
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,313*
		Sig. (bilateral)	.	0,044
		N	42	42
	Dimensión 1: Planificación curricular	Coeficiente de correlación	0,313*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,044	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Se observa en la tabla 17 que hubo una significancia de 0,044. De acuerdo a ello se puede rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. De manera que se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Por su parte, el coeficiente Rho fue de 0,313, el cual según Hernández et al (2017), permite expresar que la relación hallada tuvo una dirección positiva y una intensidad media. En otras palabras, a una mayor motivación laboral, la planificación curricular presentada los docentes mejora medianamente.

Evaluación de la hipótesis específica 2

H1. Existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H1.

Resultado estadístico

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 2: Organización curricular

			Variable 1: Motivación laboral	Dimensión 2: Organización curricular
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,405**
		Sig. (bilateral)	.	0,008
		N	42	42
	Dimensión 2: Organización curricular	Coeficiente de correlación	0,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,008	.
		N	42	42

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla 18, hubo una significancia de 0,008. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. A su vez, el coeficiente Rho de Spearman resultante de 0,405, según Hernández et al (2017), indica que la relación hallada muestra una dirección positiva y una intensidad media. Es decir, a una mayor motivación laboral, la organización curricular realiza por los docentes mejora medianamente.

Evaluación de la hipótesis específica 3

H1. Existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H1.

Resultado estadístico

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 3: Ejecución curricular

			Variable 1: Motivación laboral	Dimensión 3: Ejecución curricular
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,341*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	42	42
	Dimensión 3: Ejecución curricular	Coeficiente de correlación	0,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Se evidencia en la tabla 19 que hubo una significancia de 0,027. De acuerdo a ello se puede rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Por lo cual se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Por su parte, el coeficiente Rho fue de 0,341, el cual según Hernández et al (2017), permite expresar que la relación hallada tuvo una dirección positiva y una intensidad media. En otras palabras, a una mayor motivación laboral, la ejecución curricular efectuada por los docentes mejora medianamente.

Evaluación de la hipótesis específica 4

H1. Existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Formas para realizar la interpretación

Si el resultado del valor p es $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

Si el resultado del valor p es $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H_1 .

Resultado estadístico

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 4: Monitoreo curricular

			Variable 1: Motivación laboral	Dimensión 4: Monitoreo curricular
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,455**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	42	42
	Dimensión 4: Monitoreo curricular	Coefficiente de correlación	0,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	42	42

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

Interpretación

Según se muestra en la tabla 21, hubo una significancia de 0,002. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman resultante de 0,455, según Hernández et al (2017), indica que la relación hallada muestra una dirección positiva y una intensidad media. Es decir, a una mayor motivación laboral, el monitoreo curricular efectuado por los docentes mejora medianamente.

Evaluación de la hipótesis específica 5

H_1 . Existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

H_0 . No existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022.

Formas para realizar la interpretación

De darse un valor de significancia $< 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H0.

De darse un valor de significancia $> 0,05 \rightarrow$ es adecuado rechazar la H1.

Resultado estadístico

Tabla 21

Prueba de correlación de Spearman entre la variable 1: Motivación laboral y la dimensión 5: Evaluación curricular

		Variable 1: Motivación laboral	Dimensión 5: Evaluación curricular
Rho de Spearman	Variable 1: Motivación laboral	1,000	0,554**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	42
	Dimensión 5: Evaluación curricular	0,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	42

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

Interpretación

De acuerdo a la tabla 20 se aprecia que hubo una significancia de 0,000. De acuerdo a ello se puede rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna. Por lo cual se permite indicar que existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022. Por su parte, el coeficiente Rho fue de 0,554, el cual según Hernández et al (2017), permite expresar que la relación hallada tuvo una dirección positiva y una intensidad considerable. En otras palabras, a una mayor motivación laboral, la evaluación curricular realizada por los docentes mejora considerablemente.

4.3. Discusión de resultados

Se precisó encontrar la relación entre la motivación laboral y gestión pedagógica en la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022; al mismo tiempo se planteó objetivos específicos como: encontrar la asociación entre la variable motivación laboral y las

dimensiones de la planificación curricular. Para dicho fin se propuso una metodología de enfoque cuantitativo de diseño correlacional; empleando como instrumento de medición el cuestionario. Bajo esa premisa, dichos instrumentos obtuvieron un coeficiente de validez de 0,750 para el cuestionario de la Motivación Laboral y 0,792 para el cuestionario de Gestión Pedagógica concluyendo que tienen una confiabilidad aceptable en el alfa de Cronbach. Asimismo, dichos instrumentos fueron evaluados por juicio de expertos, concluyendo que tienen una validez alta.

Previo al análisis descriptivo e inferencial, en lo concerniente a la variable motivación laboral, recordemos la definición planteada por Coromoto y Villón (2017), quienes sostienen que este concepto hace alusión las dinámicas entre el individuo y los estímulos del entorno; en el particular dentro de la organización, siendo el producto de dicha dinámica, el impulso e incentivo para que el empleador consiga los objetivos planteados. Por otra parte, la gestión pedagógica, será entendida como un proceso encaminado a fortalecer el itinerario educativo inmerso en las políticas públicas a fin de enriquecer el proceso pedagógico mediante respuestas a las demandas educativas en sus distintos niveles.

Así pues, en primer término, se estableció los resultados a nivel descriptivo, encontrándose que, para la variable uno; esto es, la Motivación Laboral, se estableció que los docentes de dicha institución educativa se encuentran en un rango de nivel medio, vale decir, el 90,5% de los docentes tuvieron un nivel regular de motivación, seguidos de un 9,5% que se encontraron en un nivel alto de motivación. Sobre la motivación, Soriano (2001) manifestó que existen dos tipos de motivación; la intrínseca y la extrínseca, la primera hace referencia a los estímulos internos del individuo que propician la ejecución de la conducta; mientras que la segunda, está referida a los estímulos externos que generan el impulso para efectuar determinadas conductas.

A propósito de la motivación, Marheni et al. (2021) establecieron que la motivación de los docentes influye en el aprendizaje estudiantil por lo que concluyen que los resultados académicos tienen una mejora cuando los docentes se encuentran motivados. Asimismo, Irnidavanti et al. (2020) demostraron que, la motivación también tiene implicancias en las competencias de los docentes como el dominio en el aula. En el caso particular de los docentes de Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, se estableció que un

porcentaje alto de los docentes tienen una motivación de intensidad media; además de ello, se halló que mayoritariamente, su motivación surge por razones intrínsecas y extrínsecas. Ello supone que, en general, los docentes de dicha institución educativa encuentran motivación laboral tanto por impulso inherente a sí mismo, así como a fuentes externas.

Por otro lado, para la variable Gestión Pedagógica, se estableció a nivel descriptivo que, la totalidad de los docentes se encuentran en nivel regular o bueno, con un porcentaje de 66,7% y 33,3% respectivamente. En cuanto a sus dimensiones, los resultados son similares; sin embargo, se obtiene cierta diferencia en la dimensión evaluación curricular; pues en dicha dimensión se obtuvo los docentes tienen un nivel bueno con un porcentaje de 57,1% frente a un 42,9% que se posicionaron dentro del nivel regular. Ello implica que los docentes prestan importancia a los avances y logros de los estudiantes y la manera en que los actores educativos y sociedad tienen conocimiento de los resultados educativos (Vargas, 2010).

Por otra parte, se establecieron resultados inferenciales para determinar la relación entre las variables objetos de estudio. En ese sentido, se estableció el uso de la prueba de Shapiro-Wilk al contar con una muestra inferior a las 50, es así que se demostró que la distribución de los datos no fue normal, por lo cual se planteó el uso de la prueba no paramétrica de Spearman para establecer la correlación.

Se estableció una relación de 0,565 en el coeficiente de Rho de Spearman, indicando una relación positiva de intensidad considerable entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022, o lo que es lo mismo, la gestión pedagógica se incrementa de forma considerable cuando los mismos poseen una mayor motivación. En contraste con estos resultados, Crispin (2021) estableció una relación de 0,900 entre ambas variables, esto indica una correlación significativa. En el mismo sentido, Cabrera (2022) determinó un valor de 0,925 indicando una relación positiva entre dichas variables. No obstante, Dionicio (2017) estableció una relación de 0,511; vale decir, un resultado similar al presente estudio. En consecuencia, la tendencia de relación de las variables va consolidando una asociación de las mismas; siendo nulas las investigaciones que contradicen dichos resultados.

Para la hipótesis específica 1 se demostró la existencia de una relación positiva de intensidad media con un valor de 0,313 en el coeficiente de Rho de Spearman, esto indicaría que la planificación curricular de los docentes mejora medianamente en relación con una mayor motivación laboral de los docentes. En este punto, es conveniente recordar que la planificación curricular es una herramienta de trascendental importancia al momento de establecer las capacidades, destrezas, y métodos a fin de dar cumplimiento de una educación integral y efectiva para cada estudiante tomando en cuenta su situación particular. Ahora bien, en cuanto a resultados de otras investigaciones se tiene que similar hipótesis se planteó Cabrera (2021); sin embargo, sus resultados establecieron una asociación de mayor intensidad, o lo que es lo mismo, una relación con un valor de 0.925 indicando que la planificación curricular y la motivación se relacionan con una intensidad positiva y considerable.

En contraste, en la hipótesis específica 2, se estableció una relación de 0,405 en el coeficiente de Rho de Spearman, lo que indica una relación positiva de intensidad media por lo que se deduce que, la motivación laboral incrementa la organización curricular de los docentes. Al respecto, es pertinente señalar que la organización se corresponde con la disponibilidad del contenido de los cursos y la acción de facilitar la inclusión de los integrantes de la comunidad educativa en todo cuanto tenga que ver con el proyecto educativo e institucional (Crispin, 2021). Del mismo modo, según Vargas (2010) se tiene que buscar la cohesión de todas las personas que forman parte del grupo a fin de cumplir con los objetivos trazados en la planificación dando mayor facilidad a pasar a la siguiente fase. En consecuencia, es notorio que existe una organización aceptable en la preparación para poner en práctica todos los detalles planificados para un desarrollo óptimo del proceso educativo en la institución educativa donde se realizó el estudio.

Para la hipótesis específica 3, se demostró una relación positiva de intensidad media mediante el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0,341, esto supone que la ejecución curricular de los docentes se incrementa medianamente cuando se tiene una mayor motivación laboral. Vargas (2010) entiende que la ejecución supone la canalización y materialización de las acciones para plasmar los objetivos del proyecto educativo. En ese sentido, se evidencia que la canalización y puesta en práctica del currículo para producir

efectos buscados en el proyecto educativo, en interacción de los actores que integran el proceso, se asocia con mediana intensidad con la motivación laboral.

Respecto a la hipótesis 4, se encontró un valor de 0,455 en el coeficiente de Rho de Spearman, por lo que esto implica una relación positiva y de intensidad media, vale decir que, a mayor motivación laboral de los docentes, el monitoreo curricular mejora medianamente. Entonces, el monitoreo, entendida como el mecanismo de verificación de la gestión pedagógica (Polo, 2010) tiene una relación de intensidad con la motivación. Así, es válido afirmar que el mecanismo de verificación de la gestión pedagógica, así como la identificación de las metas logradas y no logradas se relaciona medianamente con la motivación laboral.

Por último, en la hipótesis específica 5, se estableció un valor de 0,554 mediante el coeficiente de Rho de Spearman, esto supone la existencia de una relación positiva considerable; al ser ello así, es factible mencionar que la evaluación curricular mejora de forma considerable en la medida que mayor sea la motivación laboral. En la dimensión evaluación y su relación con la motivación laboral, entendido por Vargas (2010) como un proceso reflexivo de valoración de las estrategias, de los diseños elaborados, de la determinación de los recursos pedagógicos, así como el desempeño. De otro lado, se verifica que Dionicio (2017) determinó un valor de 0,326 demostrando que existe una relación de intensidad media. De acuerdo con lo planteado y contrastado, se puede ir reforzando la postura de una relación entre ambas variables, así como sus dimensiones.

CONCLUSIONES

1. A partir de los resultados realizados mediante el procesamiento estadístico, se concluye que existe una relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022; esto es, según el coeficiente Rho de Spearman con resultado de 0,565 lo que indica que existe una relación dirección positiva y una intensidad considerable; es decir, a una mayor motivación laboral, la gestión pedagógica empleada por los docentes mejora de forma considerable.
2. Respecto a la primera hipótesis, se demostró que con un valor de 0,313 según el coeficiente Rho de Spearman existe relación positiva y una intensidad media entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022; por tanto, se concluye que, a una mayor motivación laboral la planificación curricular presentada los docentes mejora medianamente.
3. En la segunda hipótesis, se demostró que con un valor de 0,405 según el coeficiente Rho de Spearman, existe relación positiva y una intensidad media entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022: por ello, se concluye que, a una mayor motivación laboral la organización curricular realiza por los docentes mejora medianamente.
4. En la tercera hipótesis, se demostró que con un valor de 0,301 según el coeficiente Rho de Spearman existe relación positiva y una intensidad media entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022, por ello se concluye que, a una mayor motivación laboral, la ejecución curricular efectuada por los docentes mejora medianamente.
5. En la cuarta hipótesis, se demostró que con un valor de 0,455 existe relación positiva y una intensidad media entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022; en otras palabras, a una mayor motivación laboral, el monitoreo curricular efectuada por los docentes mejora medianamente.
6. En la quinta hipótesis, se demostró que con un valor de 0,554 según el coeficiente Rho de Spearman existe relación positiva de intensidad considerable entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General

Córdova-Vilcas Huamán, 2022; en consecuencia, a una mayor motivación laboral, la evaluación curricular realizada por los docentes mejora considerablemente.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la motivación laboral, se recomienda investigar sobre los factores que lo incrementan; ello en razón de la relación comprobada con la gestión pedagógica; dicho de otro modo, hallar los factores que intervienen en la mejora de la motivación de los profesionales de educación a parte de la gestión pedagógica. En ese sentido, sería recomendable medir elementos componentes de la motivación intrínseca (expectativas del docente, superación profesional) y extrínseca (ambiente laboral, remuneración, horas laborales, etc.).
2. Para la gestión pedagógica, a nivel descriptivo se determinó que sólo en 1 de sus 5 dimensiones, esto es, la evaluación curricular, se estableció que el 57.1% de los docentes se encuentran en un nivel alto y el 42.9% en un nivel medio; no ocurre lo mismo en las dimensiones donde la mayoría de los docentes se ubicó en un nivel medio. Por ello, se recomienda a los docentes reforzar las dimensiones de planificación, organización, ejecución y monitoreo curricular de la gestión pedagógica.
3. Se recomienda continuar con el uso de dichos cuestionarios empleados en la presente investigación en posteriores estudios, no sin antes mejorar su validez por juicio de expertos y su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach para lograr la obtención de resultados mucho más ajustadas a la realidad.
4. Para investigaciones posteriores es recomendable ejecutar investigaciones experimentales o aplicadas para contrastar los resultados con el presente estudio, así como investigaciones similares.
5. A la población donde se realizó la investigación, se recomienda capacitarse en cuestiones de gestión educativa para mejorar en su desarrollo profesional, con mayor énfasis en aquellos en los que se estableció un nivel medio.

Referencia

- Abanto, A., Alva, M. & Oseda, D. (2021). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación Superior Tecnológico Chocope – 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), s/p.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1506/2101>
- Arias, J & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación (Ira edición)*. Enfoques Consultores EIRL.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, F (2006). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología Científica (6ta edición)*. Editorial Episteme.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M. Range, Y. & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*.
<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/3>
- Bastías, M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios Pedagógicos* 49(2), 7 – 24.
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n2/art01.pdf>
- Cabrera, S. (2022). *Motivación laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi-Yunguyo, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18469/Cabrera Mamani Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18469/Cabrera_Mamani_Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabanillas, G. (2013). *Cómo hacer la tesis en Educación y Ciencias Afines*. Editorial San Marcos CEPREDIM.
- Crispin, A. (2021). *Gestión pedagógica y motivación educativa en docentes de instituciones educativas del nivel inicial, Huancavelica 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58107/Crispin_LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coromoto, H. & Villón S. (2018). Motivación Labora. Elemento en el Éxito Organizacional. *INDTEC*, 3(7), 177 – 192.

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

Comighud, S. & Jamio, M. (2021). Motivation In Relation Tation In Relation To Teachers' Performance. *UBT International Conference*. 507. <https://knowledgecenter.ubt-uni.net/cgi/viewcontent.cgi?article=3674&context=conference>

Dionicio, V. (2017). *Gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017*. [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14884/Dionicio_QVG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, A. Pino A. (2014). Motivación Intrínseca y Extrínseca: Análisis en estudiantes gallegos. *INFAD, REVISTA PSICOLÓGICA*, 1(1).

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851780036.pdf>

España, Y. & Viguera (2021). Planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1), s/p.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000100017

Guadalupe, C., Rodríguez, J. & Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú. Fortalecimiento de la Gestión en el Perú*.

<http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Gudiño, A. Acuña, R., Terán, V. (2021). Mejora de aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1), 1 – 21. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00001.pdf>

- Hurtado, F. (2020). Planificación y evaluación curricular: elementos fundamentales en el proceso educativo. *Dissertare*, 5(2), 1 – 18.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la Investigación guía para la comprensión holística de la ciencia (Cuarta edición)*. Quirón Ediciones.
- Irnidayanti, J., Ridwan, M., Helms, M. y Fadhilah, N. (2020). Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente de los docentes de educación secundaria en Indonesia. *Revista para el Estudio de la Educación y el Desarrollo* 43(2), 271-308. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/02103702.2020.1722413?needAc+ess=true>
- Marheni, D., Fitria, H. y Puspita, Y. (2021). Efectos de la competencia pedagógica docente y la motivación de los docentes para trabajar parcial o colectivamente en los resultados de aprendizaje. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(3), 5628-5637. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1763>
- Martín, N, Martín, V. & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (66),187-211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Mejía, O. & León, S. (2018). *Gestión pedagógica y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Emblemática “Gonzales Vigil” – Huanta 2018*. [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo].
- MINEDU (2013). Marco de Buen Desempeño Docente. MINEDU.
- Muentes, G. & Lascano, E. (2019). *Gestión pedagógica en la calidad educativa propuesta: guía de planificación estratégica*. [Tesis de pre grado, Universidad De Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41074/1/BFILO-PMP-19P46.pdf>
- Musa, R. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación* 40(88), 148 – 165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Napán, C. (2018). *Relación entre la motivación de logro, poder y filiación con la calidad de gestión de la enseñanza en docentes de las instituciones educativas públicas de Villa*

María del Triunfo de la Unidad de Gestión Educativa Local N°01 del distrito de San Juan de Miraflores-provincia y región de Lima, en el año 2016. [Tesis de post grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9561/Napan_tc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Naranjo, M (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(1), 153 – 170.

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

López, M. (2017). La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dom. Cien.* 3(1), 201 – 215.

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>

Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N 06-Lima. *Revista Journal Revista*, 08(1), 37-49.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>

Pacheco, T., Ducoing, P. & Navarro, M. (2010). La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la Educación. *Revista de Educación Superior* 78(1)

<http://publicaciones.anuies.mx/revista/78/2/4/es/la-gestion-pedagogica-desde-la-perspectiva-de-la-organizacion>

Polo, B. (2018). *Monitoreo y gestión educativa en docentes de secundaria de la Institución Educativa N° 88047.* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].

<https://core.ac.uk/download/pdf/337598947.pdf>

Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigaciones Valdizana*, 14(1), 7 – 14.

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>

- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *UNHEVAL*, 14(1), 7 – 14.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: Internacional Journal of Good Conscience*, 3(1), 145 – 185.
<http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%20143-185.pdf>
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo esfuerzo. Universidad de Zaragoza.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251-1275.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica (4ta edición)*. Limusa Noriega Editores.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4675/VARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ucharima, T. & Chávez, Y. (2018). *Motivación y gestión educativa en docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Cangallo Ayacucho – 2018*. [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo].
- UNESCO (2007). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: garantizando la educación de calidad para todos*. UNESCO.

Anexos
Matriz de consistencia

Formulación de problemas	Formulación de Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos y métodos
<p>Problema general ¿Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova- Vilcas Huamán, 2022? – ¿Existe relación entre lamotivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova- Vilcas Huamán, 2022? – ¿Existe relación entre lamotivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova- Vilcas Huamán, 2022? – ¿Existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova- Vilcas Huamán, 2022? – ¿Existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova- Vilcas Huamán, 2022? 	<p>Objetivo general Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 – Determinar la relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 – Determinar la relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 – Determinar la relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 – Determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022. 	<p>Hipótesis general Existe relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógico en docentes de la Institución Educativa GeneralCórdova, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Existe relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova,2022 – Existe relación entre la motivación laboral y la organización curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova,2022 – Existe relación entre la motivación laboral y la ejecución curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova,2022. – Existe relación entre la motivación laboral y el monitoreo curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 – Existe relación entre la motivación laboral y la evaluación curricular en docentes de la Institución Educativa General Córdova, 2022 	<p>- Variable 1: Motivación laboral</p> <p>● Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación extrínseca 2. Motivación intrínseca <p>Variable 2: Gestión pedagógica</p> <p>● Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación curricular 2. Organización curricular 3. Ejecución curricular 4. Monitoreo curricular 5. Evaluación curricular 	<p>Tipo de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 42 docentes de la Institución Educativa General Córdova,2022</p> <p>Muestra: 42 docentes de la Institución Educativa General Córdova,2022</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Edad: Sexo:

Tiempo de servicio:

Condición laboral:

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder Escala:

Bajo		Regular		Alto	
1		2		3	
Nº	Ítems	1	2	3	
1	Siente interés con su trabajo como profesor en la I.E. donde laboras.				
2	Al final de la jornada laboral se encuentre usted cansado.				
3	Algunas veces te sientes mortificado con la labor que desempeñas.				
4	Siente usted el deseo de trabajar con entusiasmo e interés en la I.E. donde trabaja.				
5	A veces el trabajo perturba su estado de ánimo o a su salud.				
6	Tiene la sensación de que le falta tiempo para realizar su trabajo.				
7	Cree que su trabajo es excesivo, y no se da abasto con las cosas que hay que hacer.				
8	La relación con su superior es muy cordial y motiva el deseo de trabajo.				
9	Las relaciones con sus compañeros son buenas y este le motiva interés en su trabajo como profesor.				
10	Los problemas personales de sus compañeros de trabajo habitualmente le suelen afectar en su trabajo y le desmotivan.				
11	En su trabajo se encuentra muy satisfecho.				
12	Tiene muy poco interés por las cosas que realiza.				
13	Tiene la sensación de que lo que está haciendo vale la pena.				
14	Está convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación.				
15	Con frecuencia tiene la sensación de no estar capacitado para realizar el trabajo.				
16	La falta de medios y materiales en la I.E. le desmotivan en la gestión pedagógica.				
17	Con frecuencia sientes no tener recursos suficientes para hacer su trabajo como sería deseable.				
18	Tiene pocas oportunidades para aprender hacer.				
19	Generalmente el reconocimiento que obtiene por su trabajo es muy reconfortante.				

20	Tiene muchas posibilidades de crecer profesionalmente.			
21	Para organizar el trabajo que realizó, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.			
22	Sacrificarías el descanso y el ocio para poder dedicarte a tu profesión y a triunfar.			
23	Eres optimista y confías en alcanzar tarde o temprano tu meta.			
24	Por tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente.			
25	Tienes en tu trabajo los materiales y equipos que necesita para hacer su trabajo.			
26	El sueldo que percibo es muy adecuado.			

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Reciba usted un cordial saludo, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes respondiendo este cuestionario sobre tu Institución Educativa. Lee atentamente cada una de las siguientes afirmaciones y responde, en una escala del 1 al 3, siendo: 1 “deficiente”, 2 “regular”, 3 “bueno”. Te agradecemos que seas lo más honesto(a) posible al responder este cuestionario para poder mejorar continuamente.

N°	Ítems	1	2	3
Planificación curricular				
1	La programación curricular anual se basa en el contexto en que estén los estudiantes.			
2	La I.E. elabora las unidades didácticas, que impulsen actividades retadoras y desafiantes			
3	La I.E. elabora la matriz de evaluación de la unidad o Proyecto de aprendizaje.			
4	Se consideran los elementos de la planificación al programar las unidades de aprendizaje, proyecto o módulo de aprendizaje			
5	Las unidades didácticas son elaboradas por un equipo de profesores.			
6	Hay una programación de las actividades, competencias, capacidades distribuidas en el proyecto Curricular Institucional (PCI)			
7	Se planifican las unidades de aprendizaje teniendo en cuenta demandas y necesidades de los estudiantes.			
8	Las actividades curriculares se programan usando el sentido común y teniendo en cuenta posibles trabajos grupales entre docentes.			
9	Se planifica la programación curricular considerando las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje			
Organización curricular				
10	Cuenta con información de capacidades contextualizadas del o las áreas a su cargo.			
11	Cuentas con tu plan curricular semanal de capacidades y conocimientos de su área.			
12	Los sectores del aula son organizados de acuerdo a los conocimientos, capacidades y competencias de la unidad de aprendizaje.			
13	Existe una secuencia lógica entre tus planes curriculares semanales.			
14	Se organiza los materiales y recursos didácticos para la objetividad de los aprendizajes de los estudiantes.			
15	En la organización del proyecto de aprendizaje, unidad de aprendizaje considera el resultado del producto final.			
16	Se organiza el horario de clase del área de acuerdo al plan de estudio aprobado.			
17	Organiza las normas de convivencia de acuerdo a la unidad de aprendizaje o proyecto de aprendizaje.			
18	Organiza a los padres de familia como aliados para reforzar los aprendizajes de los estudiantes.			
Ejecución curricular				
19	Te consideras un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes.			

20	Desarrolla la concreción curricular de las áreas o especialidad en los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje.			
21	Ejecuta la sesión de aprendizaje respetando los momentos, de inicio, de proceso y cierre.			
22	Desarrolla la sesión de aprendizaje vivenciando las actividades para construir nuevos conocimientos.			
23	Ejecutada en las sesiones de aprendizaje aplicando métodos pedagógicos cognitivos y afectivos.			
24	Compartes con tus colegas los resultados de tus métodos de aprendizaje a fin de mejorarlos o ayudarlos a mejorar.			
25	Compartes con tus colegas las estrategias de aprendizaje que han favorecido que tus estudiantes alcancen logros.			
26	Ejecuta las diversas estrategias y técnicas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje para lograr las capacidades y competencias previamente planeadas.			
Monitoreo curricular				
27	Calificas tus estrategias, recursos y desempeño pedagógico			
28	Difundes los resultados del proceso educativo a los miembros de la comunidad educativa			
29	Reflexionas sobre tus resultados obtenidos en el proceso de enseñanza aprendizaje			
30	Cuando detectas algunos errores buscas rectificar oportunamente.			
31	Si no consigues los propósitos de las actividades curriculares replanteas estrategias de corrección.			
32	Si no ha planificado no permite lograr objetivos de la actividad curricular intentas reprogramar con mayor entusiasmo.			
33	Hacen seguimiento el cumplimiento de tus actividades.			
Evaluación curricular				
34	Verificas los logros obtenidos en base a tu gestión pedagógica			
35	Verificas las dificultades que se presentaron en tu gestión pedagógica			
36	Sientes satisfacción por los logros de la ejecución de las actividades académicas.			
37	Los logros de las actividades te motivan seguir mejorando.			
38	Tomas decisiones en base a los logros y dificultades constatadas en tu gestión pedagógica.			

Matriz de datos de la variable Motivación laboral

N°	Variable 1: Motivación laboral																									
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26
1	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	5
2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3
3	2	4	3	1	4	2	3	1	2	5	3	4	1	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
4	3	4	5	2	4	4	5	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2
5	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2
6	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	1	4	1	2	4	4	3	2	3	3	4	1	2	2	3	3
7	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	1	3	5	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	5
8	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2
9	2	4	3	2	5	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2
10	3	2	4	2	4	4	5	2	1	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3
11	3	4	3	2	3	4	4	2	2	5	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	1	2	3	2	2
12	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	1	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3
13	2	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	3	4	5	2	3	4	2
14	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3
15	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2
16	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	5	5	2	3
17	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5
18	2	4	4	2	3	4	4	3	2	5	3	4	1	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	1
19	3	4	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4
20	3	3	5	3	5	4	4	2	2	5	2	4	1	2	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3
21	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	3	3
22	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3
23	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	1	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3
24	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2
25	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4
26	2	3	4	3	4	4	3	2	3	5	2	4	1	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3
27	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3
28	2	4	5	3	4	4	3	2	3	5	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
29	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	4	3	2	5	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2
30	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2
31	2	5	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2
32	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4
33	2	3	3	2	4	4	4	2	2	5	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2
34	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4
35	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3
36	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2
37	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2
38	3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	2
39	2	3	3	4	3	3	3	2	2	5	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3
40	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
41	3	3	4	2	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	4	3
42	2	4	5	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2

Matriz de datos de la variable Gestión pedagógica

N°	Variable 2: Gestión pedagógica																																							
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38		
1	4	2	2	2	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4			
2	5	2	2	5	3	2	5	3	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	5	4		
3	5	3	5	4	5	3	4	4	2	4	5	1	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	3	5	5		
4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4		
5	4	4	2	2	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4			
6	4	2	2	2	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4		
7	5	2	2	2	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	5	3	3	3	4	3		
8	2	2	2	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3		
9	5	3	4	2	5	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	3	4	4		
10	4	3	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3		
11	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
12	5	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	
13	4	3	2	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	
14	4	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	5	3	4	3	2	3	4	4		
15	5	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	2	2	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	
16	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	
17	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	
18	4	2	2	5	5	2	3	3	4	4	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	
19	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	
20	3	2	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4		
21	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	
22	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4	
23	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
24	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	
25	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	1	3	4	5	5	2	3	4	4	5	4	
26	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	1	5	3	5	4	5	3	3	4	5	4	
27	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4		
28	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	5	3	2	3	3	4	5	3
29	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4		
30	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	5	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	5	4	2	3	4	2	5	3	3	
31	2	3	2	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	
32	3	3	4	4	2	2	3	1	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	5	4	
33	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	5	3	5	4	2	3	4	4	5	4		
34	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4		
35	2	3	2	4	5	3	3	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4		
36	2	2	3	4	5	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	2	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4		
37	3	3	3	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	5	4	5	4	2	3	4	4	5	4		
38	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5		
39	4	2	2	2	5	4	3	4	5	2	2	5	2	2	2	5	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	
40	4	2	2	2	5	3	3	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	4	2	4	3	2	4	2	3		
41	4	3	2	2	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	2	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4		
42	5	3	2	2	4	5	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	2	3	5	4	2	3	4	5	2	2	2	2	4	5	4		

Fotografias





Memorando n.° 064-2022-DI-FCE

Al : Dr. Clodoaldo Berrocal Ordaya.
Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Asunto : Informe de verificación de originalidad de tesis.

Fecha : 30 de diciembre de 2022.

Señor Decano, por intermedio del presente remitimos su despacho el informe de originalidad CON DEPÓSITO mediante el software Turnitin; con el detalle siguiente:

Facultad	Ciencias de la Educación.	
Escuela Profesional	Educación Secundaria.	
Especialidad	Ciencias Sociales y Filosofía con mención en Turismo.	
Tipo de trabajo académico	Tesis.	
Título del trabajo académico	Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022*	
Apellidos y nombres del/la bachiller	Jhon Carlos Quispe Minaya	
Código	72384739	
DNI	05149608	
Identificador de la entrega	1987531228	
Fecha de recepción	29 de diciembre de 2022	
Fecha de verificación	30 de diciembre de 2022	
Informe de Originalidad		
Índice de similitud	Similitud según fuente	Resultado**
13%	Internet: 13% Publicaciones: 3% Trabajo del estudiante: 11%	APROBADO

* El contenido de la tesis es de entera responsabilidad del tesista. La Comisión de Revisión se limita a subir al software Turnitin para su verificación respectiva.

** Artículo 13.- La constancia de originalidad del trabajo de investigación deberá tener un porcentaje de similitud de un máximo de 30% para trabajos de pre grado, 25% para trabajos de post grado y 20% para los trabajos de investigación de los docentes que investigan (RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO N° 03\J.-2021-UNSCH-CU de fecha 16/marzo/2021).

Para fines de constatación del informe de originalidad, adjuntamos los siguientes documentos en versión pdf:

1. Recibo digital de la tesis.
2. Tesis con resultados de similitud.
3. Reporte de informe de originalidad de la tesis.

Atentamente,


Indalecio Mujica Bermúdez
Docente Instructor


Dr. Óscar Gutiérrez Huamani
Docente Instructor

Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	3%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Católica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	congresoieuan.com.mx Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

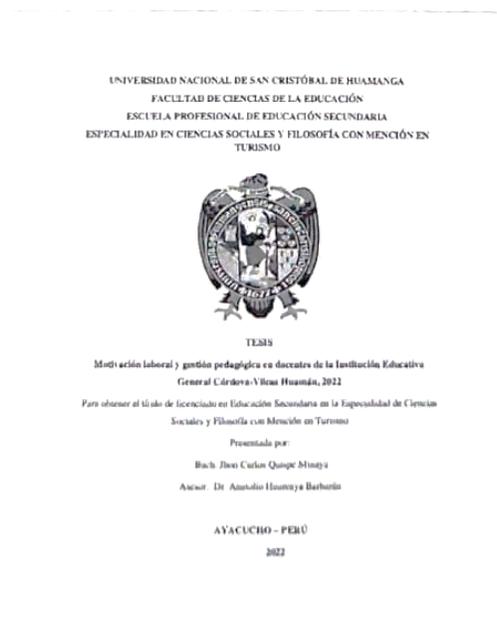


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jhon Carlos Quispe Minaya
Título del ejercicio:	Educación Secundaria
Título de la entrega:	Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la I...
Nombre del archivo:	Tesis_QUISPE_MINAYA_JHON_CARLOS.pdf
Tamaño del archivo:	1.13M
Total páginas:	79
Total de palabras:	22,508
Total de caracteres:	120,078
Fecha de entrega:	30-dic.-2022 02:55p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1987531228



Motivación laboral y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa General Córdova-Vilcas Huamán, 2022

por Jhon Carlos Quispe Minaya

Fecha de entrega: 30-dic-2022 02:55p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1987531228

Nombre del archivo: Tesis_QUISPE_MINAYA_JHON_CARLOS.pdf (1.13M)

Total de palabras: 22508

Total de caracteres: 120078



EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con la Resolución del Consejo Universitario N° 039-2021-UNSCH-CU, a solicitud escrita del interesado, se ha realizado el análisis, valoración y verificación del contenido de la tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL CORDOVA-VILCAS HUAMÁN, 2022** presentado por el bachiller **Jhon Carlos QUISEP MINAYA**, "sin depósito" en la **Escuela Profesional de Educación Primaria** y en segunda instancia "con depósito" de trabajo estándar en la Facultad de Ciencias de la Educación, con **resultado de informe final del software turnitin de 13% de índice de similitud, por tanto, aprobado.**

En consecuencia, estando al informe favorable de los profesores instructores de la primera y segunda instancia, designados con la Resolución de Consejo de Facultad N° 003-2021-FCE-CU, Resolución Decanal N° 020-2021-FCE-D y avalado por el director de la Escuela Profesional de Educación Primaria, se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Se anexan el resultado final del reporte del software turnitin en cinco folios.

Ayacucho, 04 de enero de 2023

c.c.: Archivo

CBO/mqa





FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL BACHILLER JHON CARLOS QUISPE MINAYA, PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Y FILOSOFÍA CON MENCIÓN EN TURISMO.

En la ciudad de Ayacucho a los diecinueve días del mes de enero del año dos mil veintitrés, siendo a horas las ocho de la noche, se reunieron en el aula virtual, el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier, el Mg. Teodoro Huamán Torres (Miembros) y el Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán (Jurado - Asesor de Tesis), bajo la presidencia del primero de los nombrados con la finalidad de recepcionar la sustentación de Tesis Titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL CÓRDOVA-VILCAS HUAMÁN, 2022**, presentada por el Bachiller en Ciencias de la Educación alumno Jhon Carlos QUISPE MINAYA, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria, Especialidad: Ciencias Sociales y Filosofía con mención en Turismo.

Seguidamente, constatado el quórum de Reglamento por invocación del presidente del Jurado, el secretario dio lectura al expediente presentado por el recurrente, acto seguido el Presidente del Jurado invitó al aspirante al Título a exponer su tesis, finalizada la exposición los miembros del jurado proceden a formular las preguntas, las mismas que fueron absueltas por el sustentante en forma satisfactoria, a continuación previa deliberación en privado, ha obtenido un promedio de la nota aprobatoria de QUINCE (15).

Siendo a horas las nueve con veinte minutos de la noche, se dio por concluido este acto académico. En fe de lo cual firmaron el Mg. David Peter Calsin Vilca (Presidente), el Dr. Teodosio Zenobio Poma Solier, el Mg. Teodoro Huamán Torres (Miembros) y el Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán (Jurado - Asesor de Tesis)e.

Es todo cuanto transcribo, para conocimiento y demás fines.

Ayacucho, 31 de enero de 2023.

Registro N° 0188-2023
Recibo de Tesorería N° 006 - 00002089
CBO/acc.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

[Handwritten signature]
Dr. CLODOALDO BARRAL ORDAYA
DECANO