



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA DEL LAGO PUNO - 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. SCARLY JIMÉNEZ TAIRO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DE

CIENCIAS SOCIALES

PUNO-PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VILLA DEL LAGO PUNO - 2022

AUTOR

SCARLY JIMÉNEZ TAIRO

RECuento DE PALABRAS

15515 Words

RECuento DE CARACTERES

84825 Characters

RECuento DE PÁGINAS

82 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 29, 2024 9:23 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 29, 2024 9:24 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 19 palabras)



Dr. SAÚL BERMEJO PAREDES



Dra. Ruth Mery Cruz Huisa
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FCEUC - UNA

Resumen



DEDICATORIA

A Dios por siempre iluminar mí camino a cada paso que doy.

A mi padre IVAN JIMENEZ, por su apoyo incondicional, donde sus consejos y apoyo emocional hicieron posible cada logro alcanzado, siendo su protección el detonante de mi felicidad, mi esfuerzo y mis ganas buscar, siempre lo mejor.

A mí querida madre OLGA TAIRO, pues sin ella no hubiera sido posible el logro de mis metas. Un hermoso ángel que es la principal inspiración y motivación, quien trabajo inalcanzablemente, para que pueda culminar mis estudios y ser una profesional de éxitos.

A mi pareja CHRISTIAN A, por haberme acompañado emocionalmente y estar conmigo en las buenas y malas.

Scarly Jiménez Tairo



AGRADECIMIENTOS

A mi alma mater la UNA Puno, por la formación recibida y desarrollarme como profesional de la enseñanza.

A mis jurados:

Al Dr. Rolando Cáceres Quenta (Presidente de Jurado)

Al Dr. Carlos Javier Quiza Mamani (Primer miembro)

A la M.S.c Irma Aurora Cuba Valencia (Segundo miembro)

A Dr. Saúl Bermejo Paredes, por haberme guiado en su condición de asesor de tesis en base a su experiencia y sabiduría.

A mis amigos y familiares.

Scarly Jiménez Tairo



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. Hipótesis general.....	18
1.3.2. Hipótesis específicas.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	19
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	20



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES	21
	2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
	2.1.2. Antecedentes nacionales	22
	2.1.3. Antecedentes locales	24
2.2.	MARCO TEÓRICO	26
	2.2.1. Gestión administrativa	26
	2.2.2. Planeación.....	29
	2.2.3. Organización	30
	2.2.4. Dirección.....	30
	2.2.5. Control	30
	2.2.6. Motivación laboral.....	32
	2.2.7. Motivación intrínseca	36
	2.2.8. Motivación extrínseca.....	37
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	38

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	39
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	39
3.3.	PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO	39
	3.3.1. Técnica.....	39
	3.3.2. Instrumento	40
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	40
	3.4.1. Población	40



3.4.2. Muestra	40
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	41
3.5.1. Enfoque de la investigación	41
3.5.2. Tipo de investigación	41
3.5.3. Diseño de la investigación	41
3.6. PROCEDIMIENTO.....	42
3.7. VARIABLES	43
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	45
4.1.1. Prueba de normalidad	52
4.1.2. Resultados del objetivo general	53
4.1.3. Resultado del objetivo específico 1	54
4.1.4. Resultado del objetivo específico 2	55
4.1.5. Resultado del objetivo específico 3	56
4.1.6. Resultado del objetivo específico 4	57
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	57
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	58
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	58
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	59
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	59
4.3. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES.....	63



VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	71

Área: Interdisciplinaridad en la dinámica educativa: Ciencias Sociales

Tema: Gestión administrativa y motivación laboral

Fecha de sustentación: 31/01/2024



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Variable gestión administrativa	45
Figura 2. Dimensión planificación	47
Figura 3. Dimensión organización	48
Figura 4. Dimensión dirección	49
Figura 5. Dimensión control.....	50
Figura 6. Motivación laboral	51



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población.....	40
Tabla 2. Operacionalización de variables	43
Tabla 3. Variable gestión administrativa	45
Tabla 4. Dimensión planificación	46
Tabla 5. Dimensión organización	47
Tabla 6. Dimensión dirección	48
Tabla 7. Dimensión control.....	50
Tabla 8. Motivación laboral	51
Tabla 9. Prueba de normalidad	52
Tabla 10. Relación entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes	53
Tabla 11. Relación entre la motivación laboral y la planeación	54
Tabla 12. Relación entre la motivación laboral y la organización.....	55
Tabla 13. Relación entre la motivación laboral y dirección	56
Tabla 14. Relación entre la motivación laboral y el control	57



ACRÓNIMOS

IES: Institución Educativa Secundaria

MINEDU: Ministerio de Educación



RESUMEN

La investigación, tuvo por objetivo principal establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno – 2022. El estudio utilizó principalmente el método cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño correlacional. La relevancia de la investigación radica en que, ambas variables son significativas para desarrollar una óptima gestión en la organización o entidad educativa sean públicas o privadas, en la medida en que son consustanciales; es decir una buena gestión administrativa implica que haya una fuerte motivación laboral. La muestra estuvo conformada por 33 docentes, 20 varones y 13 damas. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento, un cuestionario con 32 ítems, 16 para la variable motivación laboral y 16 para la variable gestión administrativa. Los resultados permitieron determinar el nivel de asociación que existe en las variables de estudio, de manera se llegó a la siguiente conclusión: que existe una relación directa entre motivación laboral de los docentes y gestión administrativa en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,273 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral y gestión administrativa, significa que entre los docentes hay muy baja motivación laboral por también hay muy baja gestión administrativa.

Palabras clave: Administrativa, Control, Dirección, Gestión, Motivación laboral, Planificación.



ABSTRACT

The main objective of the research was to establish the relationship that exists between administrative management and the work motivation of teachers at the Villa del Lago Puno Educational Institution - 2022. The study mainly used the quantitative method, of a non-experimental type, with a correlational design. . The relevance of the research lies in the fact that both variables are significant for developing optimal management in the educational organization or entity, whether public or private, to the extent that they are inherent; That is to say, good administrative management implies that there is a strong work motivation. The sample was made up of 33 teachers, 20 men and 13 women. The technique used was the survey and the instrument, a questionnaire with 32 items, 16 for the work motivation variable and 16 for the administrative management variable. The results allowed us to determine the level of association that exists in the study variables, so the following conclusion was reached: that there is a direct relationship between work motivation of teachers and administrative management at the Villa del Lago Educational Institution Puno-2024. Therefore, in the test using SPSS Software. 21, the Pearson “r” correlation is 0.273, a very low positive relationship between the variables work motivation and administrative management, which means that among teachers there is very low work motivation and there is also very low administrative management.

Keywords: Administrative, Management, Work motivation, Direction, Control, Planning.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel mundial se considera que una buena gestión administrativa y motivación por el desempeño laboral, es imprescindible para el docente y esto contribuirá de manera significativa en mejorar la calidad de los aprendizajes esperados en los estudiantes y mejora permanente de los procesos pedagógicos. “Esta motivación dependerá del entusiasmo, dedicación y de la orientación acertada que el docente desarrolle en el aula” (Cermeño, 2016) sin embargo; “la gestión administrativa y la motivación no siempre están presentes en los docentes, ello se puede ver reflejado en su bajo desempeño, afectando de manera directa el ambiente de aprendizaje de los alumnos” (Camacho y Campo, 2015).

Montoya y Boyer (2016) aseguran que en Latinoamérica, se ha desarrollado una evaluación para los docentes con el propósito de atender las demandas de los estudiantes y para elevar la calidad de educación secundaria y en ese sentido, en países como Colombia y Chile se emplean para evaluar al docente, cuestionarios de opinión estudiantil, evaluación por pares, entre otros, sin embargo no reciben retroalimentación según resultados obtenidos, pero sí pueden ser sancionados y despedidos si las puntuaciones de las evaluaciones son bajas, aspectos que generan rechazo y desmotivación para emprender un trabajo pedagógico eficiente.

Mientras que, en “Cuba país líder en evaluación docente, buscan apoyar a los docentes que obtienen resultados desaprobatorios, brindándoles la oportunidad de prepararse en instituciones pedagógicas sin ser despedidos” (Álvarez, 2000) en cambio en el “Perú la evaluación del desempeño docente es crucial para la permanencia en la carrera pública magisterial” (Medrano, 2017). En la evaluación del rendimiento



académico destacan las encuestas de opinión de los estudiantes, las cuales se utilizan para evaluar el desempeño docente en los salones de clase o aula, tomando en consideración la eficiencia y calidad de la enseñanza-aprendizaje, gestión de recursos, participación en las lecciones, puntualidad de los docentes, etc. El lenguaje utilizado en el aula, el nivel de conocimiento profesional y las relaciones interpersonales proporcionan información útil sobre cómo operan los docentes en el aula.

“Se considera a la motivación laboral como una estrategia para generar un alto desempeño en los docentes, tomando en cuenta los principios y valores del centro educativo, los cuales van a guiar y orientar el correcto desarrollo del docente en las aulas a fin de generar un adecuado grado de disposición para la enseñanza” (Canchari, 2017 p. 56).

“Gestión administrativa y la motivación laboral está determinada por las necesidades que se van a satisfacer, considerando que gestión administrativa y la motivación no es un estado de ánimo del individuo, sino es un proceso que se debe seguir para llegar a alcanzar una meta” (Cuesta, 2015, p. 70).

De acuerdo Robbins y Coulter (2014), "el liderazgo y la motivación laboral son procesos que influyen en la energía, la dirección y la perseverancia de una persona en las acciones para lograr las metas establecidas" (p.37). Por su parte, (Díaz & León, 2019) creen que la gestión administrativa y los incentivos laborales pueden crear un ambiente favorable que permita a los empleados desarrollarse, estimulando así a los individuos a iniciar, mantener y gestionar su comportamiento para recibir recompensas. Puede ser extrínseco (recompensa) o intrínseco (satisfacción por completar una tarea). Mientras que, (García & Forero, 2014), mencionan que gestión administrativa y la motivación de los colaboradores en una empresa generalmente puede darse por algún medio económico



que se le brinde por el logro de metas u objetivos. De este modo “la motivación es un factor clave que incide en el comportamiento del individuo para alcanzar un objetivo, siendo este determinante para el éxito o fracaso del mismo” (Robbins y Coulter, 2014)

Por razones didácticas el presente trabajo está organizado en siete apartados que son:

Capítulo I: se evidencia la introducción, planteamiento de problema, formulación de problema, las hipótesis, justificación de la investigación, y por último los objetivos.

Capítulo II: Revisión de literatura, es la parte que respalda desde los principios y postulados sobre la administración y la motivación laboral de los docentes

Capítulo III Materiales y métodos es la parte metodológica que orienta el trabajo,

Capítulo IV Resultados y discusión.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación laboral está referido al trabajo que realizan los docentes en la instituciones educativas con innovaciones que se presentan en el presente siglo XXI, a nivel mundial se realizan diversas movilizaciones, cambios, reformas educativas con la finalidad de garantizar una buena educación para sus estudiantes y para medir la calidad educativa se han generado los estándares con la finalidad de presentar producto educativo de calidad.

En América Latina los estándares de calidad educativa están estrechamente relacionados con las diversas políticas de estado cada país ha implementado sus propias medidas de control de calidad.



El tema de motivación laboral en el sector educación a nivel nacional, regional, cada vez cobra mayor importancia e interés por la comunidad educativa, “desde hace mucho tiempo es objeto de muchos estudios o investigaciones, y cada vez más organizaciones educativas analizan la necesidad de la motivación para lograr resultados significativos en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes” (Santiago, 2017 p. 84).

En la instituciones educativas de la región de Puno se presentan problemas de motivación laboral, bajo desempeño en el proceso de enseñanza y muchos docentes descontentos, estas insatisfacciones impiden un trabajo de calidad educativa que finalmente los afectados resultan siendo los discentes, hechos por los cuales es imprescindible desarrollar la motivación en los docentes de Educación Básica Regular de nuestra región como mecanismos para lograr los aprendizaje esperados y los objetivos trazados en los proyectos educativos institucionales.

Los docentes en la actualidad vienen pasando o enfrentando una diversidad de retos a nivel científico, tecnológico, económico y cultural, en las instituciones educativas se les exige por parte de los estudiantes, padres de familia y de las autoridades educativas, que estas exigencias cada vez son mayores, porque, los docentes requieren en forma permanente actualización, capacitación y por ende motivación laboral.

En la Institución Educativa Villa del Lago Puno. Se aprecia la motivación laboral de manera diversa algunos se muestran afanosos por mejorar su desempeño buscando y adecuando estrategias, otros son indiferentes, sobre estas observaciones se formulan las siguientes interrogantes:



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la Institución Educativa Villa del Lago Puno - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la planeación de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la organización en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y el control en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre gestión administrativa y motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre la motivación laboral y la planeación en la Institución Villa del Lago Puno-2022.
- Existe relación directa entre la motivación laboral del docente y la organización de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.



- Existe relación directa entre la motivación laboral del docente y la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.
- Existe relación directa entre la motivación laboral de los docentes y el control en la Institución Villa del Lago Puno-2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Los resultados del trabajo deben permitir reorientar y dinamizar las acciones de motivación intrínseca y extrínseca para mejorar y elevar los niveles de desempeño docente en la Institución Educativa en estudio. De este modo, se espera que los mayores beneficiarios serán los estudiantes al mejorar sus procesos de aprendizaje en cada una de las áreas curriculares y lograr resultados esperados satisfactorios.

La investigación tiene relevancia porque se requiere dar a conocer a las instituciones educativas de la región de Puno y a nivel nacional, examinar mediante la metodología de la investigación científica lo referido a la motivación laboral docente con el objeto de coadyubar a posibilitar una mayor eficacia y desempeño del docente, para la mejora de la enseñanza y aprendizaje. Las instituciones educativas no solo se basan únicamente en elementos tales como el conocimiento, tecnología e informática, sino que además ven que el punto clave para el éxito de la enseñanza educativa son las personas que se desenvuelven dentro de la organización o la comunidad educativa y ahora gira en torno a las personas y los objetivos institucionales.

También el estudio investigativo tiene importancia práctica porque contribuirá a elevar los niveles de motivación en los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago Puno, a la región y a nivel nacional, para mejorar el desempeño de los docentes del nivel de Educación Básica Regular, de manera que logre su satisfacción profesional y personal, con buenas condiciones de trabajo, en un ambiente motivado.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes en la planeación de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.
- Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la organización de la Institución educativa Villa del Lago Puno-2022.
- Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.
- Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y el control de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Savedra y Delgado (2020), en su trabajo satisfacción laboral y gestión administrativa, el propósito del estudio es determinar la relación entre estas variables, utilizando como método para realizar el estudio un método cuantitativo con un diseño no experimental extendido, se consideró la intervención entre 27 empleados de la organización, este estudio encontró que la satisfacción laboral depende de una adecuada administración, y respectivamente, el 55% de la primera variable estuvo por debajo del nivel satisfactorio, mientras que la segunda variable se mantuvo en el 52%. El nivel es insuficiente y se concluye que el coeficiente de correlación entre ambos es de 0.042 y menor a 0.05 (Saavedra y Delgado, 2020) lo que lleva a concluir que los empleados no están satisfechos con los procesos administrativos que realizan las instituciones financieras.

Serkan (2019), llevó a cabo un estudio en la república de Chipre para determinar la relación que tenían los administradores escolares con el estado motivacional de los docentes. Estudios cualitativos y de casos. Se realizaron entrevistas cara a cara semiestructuradas con 40 participantes de 17 escuelas diferentes. Una de las principales conclusiones se basa en el hecho de que el número total de líderes escolares encuestados tenía diferentes percepciones sobre la motivación docente y que “su nivel de motivación no era estático, sino que



fluctuaba con el tiempo” (Serkan, 2019, p. 34). Se recomienda el uso regular de estrategias diseñadas para aumentar la motivación de los docentes.

Börü (2018), realizó un estudio en Turquía que tuvo como objetivo, brindar un análisis a profundidad de las causas internas y externas que influyeron en la motivación laboral de los docentes que fueron seleccionados casi siempre con criterios de desempeño exitoso para instituciones de estudiantes superdotados, aceptó métodos de fenomenología, cualitativa e de investigación. Las entrevistas de recopilación de datos se utilizan para una prueba que consta de 14 maestros educativos turcos adecuados para estudiantes talentosos. A partir de los hallazgos, según Börü (2018) se destacaron factores relacionados con el éxito, las metas intangibles y las características personales como factores importantes que influyen en la motivación de los docentes. Se concluyó que los docentes involucrados estaban motivados para luchar por la excelencia: tener relaciones laborales exitosas y efectivas y el deseo de aprender más, la autonomía y la igualdad de los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

De acuerdo a la investigación de Gancino (2021), formuló como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de secretaría de educación superior, ciencia, tecnología e innovación, Guayaquil, la metodología de la investigación fue la descriptiva correlacional, de diseño no experimental, transaccional. Se tuvo como resultado un coeficiente de correlación de (0,842), concluyendo que existe una relación significativa directa en un nivel alta entre la gestión administrativa y la motivación laboral (Gancino, 2021, p. 89).



Según Samanamud (2019), tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019. Método. Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlaciona de corte transversal, cuya conclusión fue que la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Chávez (2022) elaboró un estudio titulado la gestión administrativa y su relación en los trabajadores del banco pichincha de Huaraz. Investigación básica utilizando métodos cuantitativos, correlaciones descriptivas y diseños no experimentales. La muestra estuvo compuesta por 53 empleados del departamento. Los métodos utilizados son encuestas e instrumentos, es decir. cuestionarios. Se determinó la presencia de una relación significativa ($Rho = 0,880$; sig. = $0.000 < 0.01$) La relación entre liderazgo administrativo y motivación de los empleados Banco Pichincha – Huaraz, 2022 determina que el liderazgo administrativo es uno de los elementos fundamentales que incide positivamente en la motivación de los empleados, comprobando así la hipótesis y rechazando la hipótesis nula.

Tacuri (2021) en su trabajo titulado liderazgo del directivo y motivación docente de instituciones educativas en el distrito de Vicco-Pasco en 2017, donde se plantea el objetivo principal el vínculo que hay entre liderazgo del director y la motivación para la enseñanza, donde aplicó una encuesta a 44 docentes. Se concluye que “existe una correlación moderadamente positiva entre el liderazgo de los directores y el entusiasmo de los maestros, y hay un vínculo ($r > 0.51$) y



($r < 0.1$), que confirma la correlación entre las dos variables en la investigación”
(Tacuri, 2021, p. 79).

Contreras (2020) realizó la tesis sobre la motivación laboral de los maestros de las instituciones de educación primaria de la provincia de Pasco 2018 y el distrito de Huayllay, para obtener el título de maestro. Se realizó una encuesta a 30 docentes para describir la relación entre la motivación de los docentes de primaria del distrito escolar y la identidad institucional de Huayllay. La conclusión es que existe cierta correlación entre la motivación laboral y la identidad de los docentes en las escuelas primarias de la región de Huayllay, la cual es una correlación positiva y directa.

2.1.3. Antecedentes locales

Según Bazan (2023) en su trabajo tuvo por objetivo de determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes de la escuela profesional de educación Primaria de la facultad de ciencias de la educación, UNA – Puno, 2021; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con diseño de investigación no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 25 docentes; la recolección de datos para ambas variables se realizó mediante la encuesta por medio del cuestionario como instrumento. Para establecer la relación conforme refiere Bazan (2023), se aplicó la correlación de Pearson, mediante el programa SPSS versión 25. Los resultados evidencian que la motivación laboral es de nivel promedio medio en 40.0% de los docentes lo que genera una satisfacción laboral de nivel medio, asimismo el 16.0% de docentes tienen motivación de promedio bajo y promedio alto. Se concluye que, existe relación significativa entre las variables de investigación (Bazán, 2023). Dado que



el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,758^{**}$ y su valor de significancia es 0,000 y es menor que 0,05. La motivación de nivel promedio medio afecta a los docentes en el desarrollo de sus actividades en consecuencia son insatisfechos laboralmente, es vital que se les dé más importancia a los indicadores que aún no se han puesto en marcha, para lograr una motivación alta y satisfacción laboral alta

Según Sahuja (2023) en su trabajo tiene por objetivo de determinar el grado de correlación que existe entre la motivación laboral que realizan las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno. Esta investigación nace por la carencia de estudios en recursos humanos, en el área de educación, en la zona norte de la provincia de Puno. En cuanto a su configuración tipológica, el estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental. Como instrumento de investigación se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert de 10 ítems para medir la variable de motivación, y por otro lado se aplicó una Ficha de Evaluación de Desempeño de 20 ítems para medir precisamente la variable de desempeño docente, dichos instrumentos fueron aplicados a una población de 95 docentes. Los resultados arribados indican que existe un grado de motivación moderada en los docentes de Coata, y el nivel desempeño de dichos docentes está en la fase de proceso; así mismo el grado de correlación estadística entre las variables motivación y desempeño es positiva y significativa, por lo cual se infiere que al mejorar la motivación laboral en los docentes de Coata se incrementa el nivel de desempeño de dichos docentes.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión administrativa

Según Chen (2017), la gestión administrativa “es un conjunto de procedimientos que se desarrollan dentro de la empresa teniendo en cuenta el planeamiento, la dirección, la organización, coordinación y evaluación de los procesos operativos en función de las metas organizacionales” (p. 14).

Por otro lado, Ramirez y Del Pilar (2017) señalan que “la gestión administrativa implica supervisar y controlar las funciones y el desempeño laboral de los trabajadores en correspondencia con el clima institucional, y el manejo de los recursos disponibles” (Ramírez y Del Pilar, 2016, p. 39).

La historia del liderazgo educativo se remonta a los años 1960 en Estados Unidos, los años 1970 en Gran Bretaña y los años 1980 en América Latina. Es una disciplina emergente que está aún menos especializada y, como todavía es una disciplina en desarrollo, forma un fuerte vínculo entre teoría y práctica.

Según Chen (2017) nos indica que, en América Latina, los patrones de desarrollo económico y social influyen en los conceptos y el comportamiento de gestión. Hasta la década de 1970, había dos procesos discretos en las organizaciones: planificación y gestión. El primero es responsabilidad del planificador, quien es responsable de desarrollar el plan, fijar metas y determinar las acciones a tomar; el otro es un típico administrador que se encarga de realizar las actividades desarrolladas por el primero. Este enfoque se complementa con un sistema educativo centralizado, donde el modelo administrativo también termina con el comportamiento administrativo y el comportamiento docente, concentrándose el primero en los llamados directores y el segundo en los docentes.



Actualmente, ambos procesos, gestión y planificación, se articulan en la gestión, superando esta dicotomía en un sistema educativo descentralizado.

Es práctico utilizar la administración escolar como herramienta para generar cambios positivos en los centros educativos buscando la mejora continua. Por ello, buscamos brindar una definición clara de qué es el liderazgo educativo y cómo ofrece un nuevo paradigma que sea relevante para el entorno actual.

Campos (2011), indicó que la gestión administrativa es la “capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”.

Anzola (2002), sobre la gestión administrativa afirmó que ésta son aquellas actividades que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de labores como la planeación, organización, dirección y control. (p.70).

a) **Enfoques de la gestión administrativa en la educación**

Enfoque clásico de la administración: A principios del siglo XX, dos ingenieros desarrollaron el primer trabajo revolucionario en el campo de la gestión. Uno de ellos fue el estadounidense Frederick Winlow Taylor, quien fundó la llamada escuela científica de gestión, cuyo objetivo era mejorar la eficiencia industrial racionalizando inicialmente el trabajo de los operadores.

Otro fue el europeo Henri Fayol, quien desarrolló la llamada teoría clásica, que tiene como objetivo mejorar la eficiencia empresarial organizando y aplicando principios generales de gestión con base científica. Aunque no se comunicaron entre sí y partieron de puntos de vista diferentes e incluso opuestos, es un hecho



que sus ideas formaron la base del llamado enfoque clásico tradicional de la administración, cuyos supuestos dominaron las primeras cuatro décadas o más. entonces. siglo veinte. El panorama administrativo organizacional del siglo pasado.

Henri Fayol fue uno de los principales impulsores del enfoque clásico de gestión. En 1916 publicó el libro *Gestión industrial y general*, en el que formuló cinco reglas de gestión, de las que hoy consideramos sólo cuatro funciones:

- Planeación: Plan evocado al futuro
- Organización: Provisión y asignación de recursos
- Dirección: Selección y evaluación del personal.
- Control: Supervisión de las demás funciones para la consecución

Fayol, consideraba que la administración se debería de enseñar, estableciendo 14 principios que guiaban el proceso administrativo, de los cuales muchos de ellos, aun se siguen utilizando dentro del vocabulario administrativo, por ejemplo: principio de la cadena de mando escalonada, principio de la unidad de mando y el principio de la unidad de dirección. (Panta, 2020)

Los orígenes de los métodos de gestión clásicos se remontan a las consecuencias de la revolución industrial, se pueden resumir en dos hechos generales.

Como resultado del crecimiento acelerado y desorganizado de la empresa, la gestión se volvió cada vez más compleja, lo que requirió un enfoque puramente científico para reemplazar el empirismo y la improvisación que habían prevalecido hasta ahora. A medida que la empresa crece en tamaño, surgen las



condiciones iniciales para la planificación de la producción a largo plazo, reduciendo la inestabilidad y la improvisación.

Enfoque Neoclásica de la Administración: Chiavenato (2006) refiriéndose al enfoque neoclásico de la administración afirmó que, “El enfoque neoclásico solo es una redefinición de la teoría clásica debidamente actualizada y redimensionada para enfrentar los problemas administrativos vigentes y al tamaño de las organizaciones de hoy”. (p. 76)

El enfoque neoclásico es más específico sobre la función de los administradores, que define los pasos a seguir en la gestión general, en este caso, los administradores pueden utilizarla como herramienta de gestión en cualquier negocio, porque la gestión no es algo nuevo, sino que viene de siglos. atrás. La teoría neoclásica valora los procesos administrativos, es decir, las empresas privadas actuales optarán por esta teoría, considerando que la actividad de las organizaciones competitivas se refleja en la planificación, organización, gestión y control.

2.2.2. Planeación

Segun Sosa (2014), afirma que la falta de planificación y los accidentes van de la mano, por lo que determinar la planificación allana el camino antes de que comience la construcción. El proceso de planificación es la base o fundamento de cualquier organización ya que determina las metas y estrategias a utilizar para alcanzar dichas metas. La planificación se puede dividir en tres tipos.



2.2.3. Organización

Desde una perspectiva más humana, la organización se puede definir como un conjunto de personas que comparten entre sí, los mismos valores y principios, alcanzando los objetivos establecidos a través del trabajo en equipo (Sosa y Dávila2014, p.89).

Según Sosa (2014), nos dice que las organizaciones deben mantener un equilibrio entre personas, tecnología y sistemas. Si alguno de estos elementos falla, los resultados también fallarán y los resultados serán diferentes a los esperados. Las personas siempre deberían estar motivadas y la tecnología debería facilitar el trabajo. Las personas y los sistemas permiten a los empleados aplicar sus habilidades para entregar un producto o servicio de calidad.

2.2.4. Dirección

Uno de los mayores cambios se produce en los estilos de liderazgo. Los estilos de liderazgo cambian a medida que cambian los patrones de comportamiento. Este patrón de comportamiento debe desarrollarse para mejorar la calidad y productividad de la organización. Dependerá de la voluntad de cada uno de nosotros de cambiar. Con 31 empleados o socios comerciales, el éxito de la calidad reside en el compromiso de los empleados.

2.2.5. Control

Según Sosa (2014), nos indica El control de procesos nos permite asegurar que se alcancen las metas y objetivos. Se puede decir que si somos capaces de alcanzar o alcanzar las metas trazadas es porque somos capaces de controlar el



proceso que conduce a la consecución de los resultados planteados a través de una gestión eficaz. El sistema de control debe tener las siguientes características:

- Debe de ser realizado por quien realizó el trabajo.
- Establecer parámetros de control.
- Contar con autoridad.
- Objetivos claros.
- Estar bien capacitados.
- Contar con equipos y materiales adecuados.

b) **Clases de Gestión Administrativa en la Educación**

En lo que respecta a la gestión educativa, cabe destacar que existen muchos modelos conceptuales y cada modelo tiene su propia clasificación. Si los temas de gestión son complejos en las organizaciones educativas tradicionales, lo son aún más en las organizaciones que ofrecen modelos como la educación a distancia, ya que es necesario considerar diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y técnica para mejorar el aseguramiento de la calidad.

- **Dimensión social:** La educación se lleva a cabo en un contexto histórico y social específico, que le da las características básicas de su función ¿por qué educación? y por tanto las formas y medios de educación. Por ejemplo, el e-learning ahora conduce al aprendizaje de manera interdisciplinaria, multidisciplinaria e interdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio adecuado para lograrlo.
- **Dimensión político-institucional:** La política son las directrices, acciones y recursos de una organización centrados en objetivos específicos que naturalmente incluyen las ideologías y los intereses de los grupos que



apoyan el poder. Parte de la funcionalidad y la promesa de las organizaciones que gobiernan depende del espíritu de estos grupos de poder.

- **Dimensión administrativa:** Aquí los administradores superan todas las deficiencias de la gestión de diversos programas e instituciones educativas.
- **Dimensión técnico-pedagógica:** Este es el resultado para cualquier organización que gestione un learning que impulse el cambio. Esta derivación implica comprender y seleccionar las herramientas más adecuadas a las necesidades de aprendizaje. Esto incluye el desarrollo de nuevos docentes y estudiantes de quienes puedan surgir funciones de reflexión y cambio social.

2.2.6. Motivación laboral

La motivación es el impulso interno que incita a una persona a realizar ciertas acciones, perseguir metas o satisfacer necesidades, proporcionando energía y dirección a su comportamiento.

Asimismo, juega un papel importante, porque, incentiva a las personas a actuar de manera dinámica en diferentes actividades, permitiéndoles experimentar y desarrollarse a través de las condiciones laborales.

Herzberg (1997), en su teoría de la motivación higiene, menciona que la motivación es una forma de inducir a los trabajadores a mejorar su desempeño laboral, en tal sentido, afirma que hay una motivación intrínseca y otra, extrínseca. En el primer caso implica considerar la realización persona, los reconocimientos y la labor del trabajador propiamente dicha, además de la responsabilidad y en crecimiento individual, en correspondencia con la satisfacción. Con respecto a la



motivación extrínseca el autor tiene en cuenta la remuneración, la gestión administrativa y el trato entre trabajadores, así como las condiciones de trabajo y las políticas organizacionales.

Pérez y Rojas (2018), señala que la teoría de la motivación trascendente tiene en cuenta el humanismo y la condición humana, por lo que la motivación corresponde a visualizarla de manera integral, empezando por los sucesos interpersonales, el entorno laboral y colectivo.

Para Marin y Placencia (2017), la motivación laboral se conceptualiza como la energía mental que motiva a los individuos a empezar, sostener y mejorar sus labores encomendadas.

García y Forero (2014), señalan que la motivación se relaciona con el impulso de los trabajadores dentro de una organización y en tal sentido equivale a un factor psicológico.

a) **Teorías de la motivación**

La Teoría de la motivación humana: Presenta pilotos bajo los cuales se puede examinar las colocaciones: es importante destacar que para evaluar los ejercicios de los trabajadores que conciernen al argumento de evaluación un trabajo parte primordial a hipótesis que los inmediatos de la persuasión simpaticen virtudes en fe. Por el progreso si el alumno notifica en el ayuda tradicional identificado sin coincidir asociados los fundamentales días ficticios que se espongan durante su entrenamiento, se formarán impidiendo las destrezas en representación insignificante ya que se poseen descompuesto cuales quiera abrigos del vecino que vivían significativos para el trabajo de disposiciones (Pérez, 2018 p. 67).



Es por ello que hacía medidas de esta investigación y determinados en esta simbolización podemos consumir que es inevitable y significativo que un docente logre desenvolver y demostrar carácter objetivo las tres estimulaciones: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

Un docente que se envuelva uno por uno por la estimulación temporal ve su encuesta con el sustentáculo didáctico a solo una altura mercantilista.

Un pedagógico que pertenezca exclusivamente por la exaltación de tipo personal, ve su instrucción diestra solo así que un sereno contiene facilitar un precio asociado.

Un pedagógico que pertenezca únicamente por los ejemplos motivadoras de ejemplo fundamental logra ser manipulado por distintos sujetos pueden valer de su horizonte de compromiso y carácter.

En términos generales, estos tres motivos son en gran medida importantes, más que las consecuencias privadas de ocupar el propio cuerpo para lograr esta inevitable igualdad.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow: Según Chiavenato (2007), Esto nos confirma que la fuente más conocida de la teoría de la motivación está relacionada con las necesidades humanas estudiadas por Abraham Maslow; quienes los consideraban clasificados según una pirámide relacionada con el comportamiento humano.

Koontz et al. (2012), afirman que las necesidades humanas básicas que Maslow considero en orden de importancia ascendente son las siguientes:



- Necesidades fisiológicas. Cubre necesidades básicas de supervivencia como alimentos, agua, energía, protección y sueño; según Maslow, estas son las necesidades básicas que las personas deben satisfacer para poder sustentar la vida; de lo contrario, ninguna otra necesidad motivará a la gente.
- Necesidades de seguridad. La gente quiere estar libre de riesgos físicos y del miedo a perder empleos, propiedades, sustento o protección.
- Necesidades de afiliación o aceptación. En vista que los seres humanos son animales sociales, necesitan un sentido de pertenencia, un sentido de aceptación por parte de sus pares.
- Necesidades de estima. Una vez aceptadas, las personas suelen querer ser valoradas por ellas mismas y por los demás. Necesidades que brindan satisfacción, como dominio, carrera, estatus y autoestima.
- Necesidades de autorrealización. Las necesidades máximas reflejan el deseo de llegar a ser todo lo que una persona es capaz de llegar a ser, de optimizar sus esfuerzos y de lograr algo.

Teoría de la motivación higiene de Herzberg: Según Moreno (2022), nos indica que Herzberg presentó dos ideas revolucionarias sobre la motivación empresarial. En primer lugar, creo que la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos aspectos diferentes e independientes; Se utilizan actividades motivacionales, como mejorar las relaciones interpersonales, aumentar la estimulación del ganado, crear un mejor ambiente de trabajo, etc. Debido a que estos factores no están diseñados para motivarte más, puedes prevenir o prevenir la insatisfacción laboral. La segunda sugerencia, si el jefe no se preocupa por las condiciones de trabajo y sólo aumenta el salario, no ayuda a motivar.



Teoría “X” y teoría “Y” de McGregor: McGregor (1966) desarrollo una teoría muy utilizada en las empresas, instituciones o en las organizaciones, la teoría X indica que existen individuos o personas que no pueden realizar las actividades sin ningún estímulo porque son perezosos, por lo que es necesario e importante motivarlo. En cambio, la teoría Y indica que los individuos o personas pueden realizar o ejecutar sus labores sin esfuerzo alguno porque para ellos es normal (untrefvirtual, 2018)

Teoría de la motivación de McClelland: McClelland (1989) nos indica que su teoría está desarrollada en tres factores los cuales son: la afiliación, el poder y el logro. Logro; es el impulso que una persona necesita para mejorar, es decir, para lograr el éxito personal y empresarial, asume tareas difíciles y poco a poco se esfuerza por aumentar sus metas, no interactúa a menudo con sus colegas, no le gusta delegar, ellos asumir todo tipo de responsabilidades. Poder; esta necesidad puede tener un impacto significativo en personas que quieren ser vistos como muy importantes para la organización y quieren tener una buena reputación por su desempeño.

Afiliación; Se trata de la necesidad de construir relaciones diferentes y positivas, los individuos buscan y se sienten cómodos con el trabajo en equipo.

2.2.7. Motivación intrínseca

Es una cualidad eficaz que surge sin querer y es una herramienta de formación. La tendencia de las personas a conocer la elección de la motivación y a tratar de determinar su duración a través de las corrientes corresponde al desorden y la confusión, que finalmente conducen a un determinado estado.



La motivación intrínseca comienza cuando hacemos un trabajo que amamos y disfrutamos de lo que hacemos, y nos hace sentir que estamos representando nuestra carrera personal. El trabajo que realizamos no estimula por sí mismo a la persona, y los premios, castigos pasan a un plano secundario la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito (González y Rodríguez, 2017, p.72).

2.2.8. Motivación extrínseca

La motivación es necesaria para utilizar resúmenes externos que surgen en cosas que se aceptan de inmediato (acciones, efectos y tareas). Los resúmenes externos de motivación inevitablemente agravan los desacuerdos. El gasto del creyente es un salario en sí mismo y no es un factor motivador, pero en un desarrollo posterior es una regla externa que actúa sobre tendencias y/o efectos: una caída indiscutible que lleva a consecuencias interesantes, siempre y cuando no se imagine que se forman diferentes juicios. y convertirse en un factor de apoyo.

Según Lopez (2013), nos indica que 'la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño' (p. 73).

En el contexto educativo, Skinner afirmaba que el uso de recompensas y refuerzos positivos de la conducta adecuada era pedagógicamente más eficaz que utilizar el castigo para tratar de modificar una conducta incorrecta (Maquilon y Hernandez, 2011).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Motivación: La motivación es el impulso interno que incita a una persona a realizar ciertas acciones, perseguir metas o satisfacer necesidades, proporcionando energía y dirección a su comportamiento.

Motivación extrínseca: La motivación extrínseca se refiere a la influencia de factores externos, como recompensas o consecuencias externas, que estimulan a una persona a realizar una actividad o alcanzar ciertas metas.

Motivación intrínseca: Implica la fuerza interna que impulsa a una persona a participar en una actividad por el placer, interés o satisfacción personal, en lugar de depender de recompensas externas.

Gestión administrativa: Se refiere al manejo y coordinación de actividades, recursos y procesos dentro de una organización, con el objetivo de lograr eficiencia y cumplir con los objetivos establecidos.

Planeación: La planeación implica la elaboración de estrategias y la definición de objetivos a futuro, orientados a guiar y organizar las acciones de una entidad o individuo con el propósito de alcanzar metas específicas



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se ha realizado en la región, provincia y distrito de Puno, la región se caracteriza por las mesetas del Collao, asimismo, por el gran zona turística y patrimonio mundial de la humanidad, además, se caracteriza por la diversidad de la climatología, siendo un factor muy importante para la producción agrícola y la ganadería, asimismo, la Institución Educativa Villa del Lago está ubicado 3827 m.s.n.m. ubicado en las riberas del Lago Titicaca.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tuvo un lapso de dos años, en donde se ha ido elaborando y presentando según los requisitos.

3.3. PROCEDENCIA DE MATERIAL UTILIZADO

3.3.1. Técnica

Según Arias (2006), nos indica que es una tecnología muy utilizada en la investigación educativa. Como medio de obtención de datos o información, ésta sólo podrá ser proporcionada por los sujetos. Para un tema en particular, esta es a menudo la única manera de obtener opiniones y sugerencias para mejorar la educación.

3.3.2. Instrumento

Según Arias (2006), “es una herramienta utilizada para recopilar datos, facilitando la recolección y medición de variables en un estudio científico”. Asimismo, se realiza con una serie de preguntas que eminentemente saldrán de las variables y de las dimensiones de una investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por la totalidad de docentes que laboran en el año escolar 2022 en la institución educativa Villa del Lago de la ciudad de Puno, distribuidos de la siguiente manera: 20 son varones y 13 son mujeres.

Tabla 1

Población

Docentes	Cantidad
Mujeres	13
Varones	20
Total	33

Nota. Población

3.4.2. Muestra

Debido al pequeño tamaño de la población, no se utilizó un muestreo aleatorio y, como se dispuso de los recursos y el tiempo necesarios, se pudo entrevistar a todos los docentes.



3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de este proyecto es el cuantitativo, desde un punto de vista epistemológico positivista, por lo cual Huamanchumo y Rodríguez (2015) indica que “el enfoque cuantitativo es la que utiliza datos para contestar preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente” además, “se confía en la medición numérica de los resultados de la investigación, para establecer con exactitud el comportamiento de una muestra y población. Asimismo, el enfoque que se trabajará en esta investigación pertenece a la epistemología positivista”.

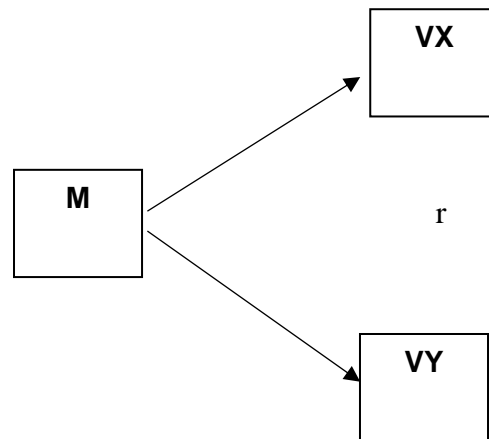
3.5.2. Tipo de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo según Hernández (2014) “indica que de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones

3.5.3. Diseño de la investigación

Diseño de investigación es transeccional correlacional. Hernández (2014) “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causan efecto (causales)”.

Esquema de estudio de diseño



M: Muestra

VX: Gestión administrativa

VY: Motivación Laboral

r: Correlación entre las variables

3.6. PROCEDIMIENTO

Para cumplir con los objetivos:

- Se tomó la encuesta a los docentes en sus aulas donde dictaban clases.
- Se asignó a cada docente las hojas de cuestionario para su llenado.
- Seguidamente, se dio la orden de inicio y se cronometro 60 minutos para el desarrollo del cuestionario.
- Terminado el tiempo, se pasó a recoger todos los cuestionarios.
- Todos los cuestionarios fueron evaluados y posterior llenado de la ficha de registro de datos.
- Finalmente se utilizó el programa SPSS para evaluar los datos obtenidos.

3.7. VARIABLES

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE MEDICION
MOTIVACIÓN LABORAL	INTRINSECA	<p>Motivación intrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> Participa en capacitaciones y actualizaciones pedagógicas voluntaria Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario Tiene capacidad de liderazgo. Ud. Tiene capacidades de escuchar a los demás, docentes y estudiantes. Planea las actividades institucionales con anterioridad. Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos. Ud. Participa activamente en las comisiones de trabajo. Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria. 	<p>NUNCA (1)</p> <p>CASI NUNCA (2)</p> <p>INDIFERENTE (3)</p> <p>CASI SIEMPRE (4)</p>
	EXTRINSECA	<p>Motivación extrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos. Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos. Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos. Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo. Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta. Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen animados motivados. Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar. Utiliza materiales didácticos en todas las clases satisfactoriamente 	<p>SIEMPRE (5)</p>



GESTIÓN ADMINISTRATIVA	✓	PLANIFICACIÓN	PLANIFICACIÓN	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) INDIFERENTE (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)
	✓	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> En su institución educativa, se cuenta con el plan anual de actividades Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en su institución educativa Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones. Están definidos los planes de trabajo por cada área académica 	
	✓	DIRECCIÓN	ORGANIZACIÓN	
	✓	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa. Conoce Ud. El Manual de organización y Funciones en la institución educativa. Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones. Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades 	
			DIRECCIÓN	
			<ul style="list-style-type: none"> Existe una buena relación entre la administración y el personal Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de las actividades pedagógicas Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad. Se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales 	
			CONTROL	
			<ul style="list-style-type: none"> Se controla el tiempo de atención por padre de familia Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata. Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones. Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio pedagógico 	

Nota: Operacionalización de variable

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se utilizó el programa SPSS versión 21 para Windows, se diseñó una base de datos en este programa; se aplicó el análisis estadístico de frecuencia y el coeficiente de correlación de Pearson (formula 01) cuyos valores de muestran a continuación:

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante tablas y figuras proporcionando su respectiva descripción, luego los resultados de las correlaciones entre las variables motivación laboral de los docentes y gestión administrativa en la Institución Educativa Villa del Lago Puno.

4.1. RESULTADOS

Tabla 3

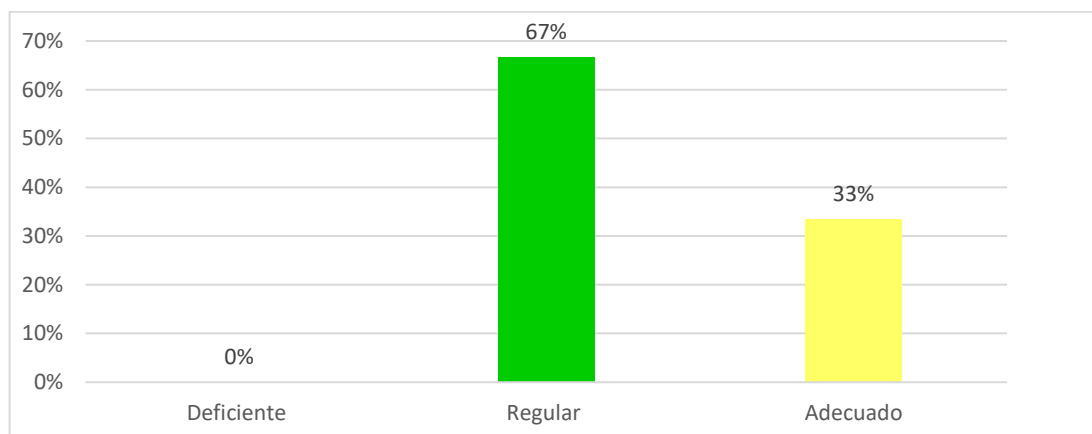
Variable gestión administrativa

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	22	67%
Adecuado		33%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 1

Variable gestión administrativa



Interpretación

En la tabla 3 y figura 1 se observa el nivel de la gestión administrativa de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 67% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 33% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel adecuado

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes poseen en su institución con los planes anuales de actividades, asimismo, la gran mayoría indica que desarrollan, analizan y seleccionan alternativas para la toma de decisiones y por otro lado, las áreas académicos tienen su plan de trabajo regularmente establecidos, por lo que es necesario trabajar en ello desde la dirección para que todo se desarrolle de acuerdo a la planificación anual, sin imprevistos.

Tabla 4

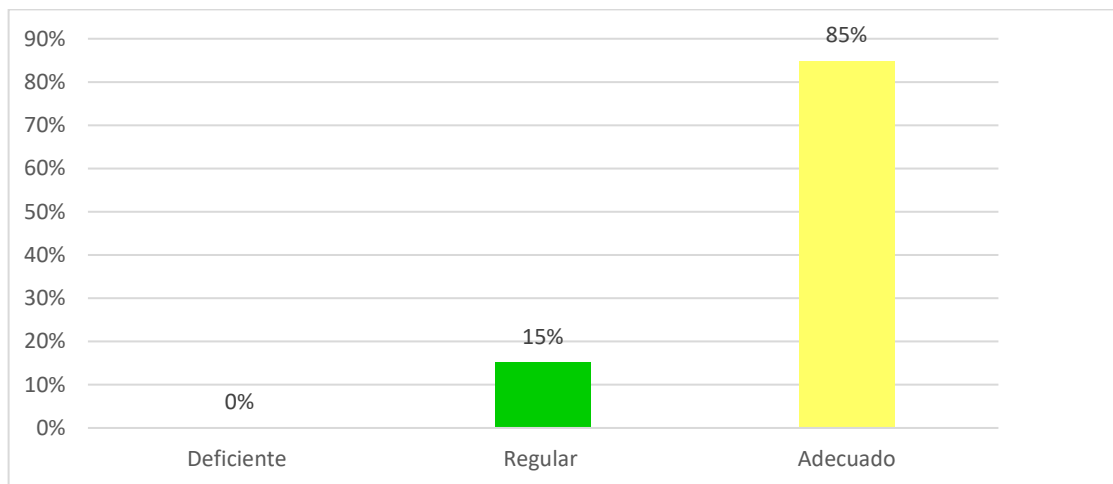
Dimensión planificación

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	5	15%
Adecuado	28	85%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 2

Dimensión planificación



Interpretación

En la tabla 4 y figura 2 se observa el nivel de la dimensión de la planificación de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 15% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 85% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel adecuado

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes realizan su planificación de manera pertinente, sin embargo, la presentación de estos documentos no es en el horario pertinente, sino progresivamente, por lo que, optan por la improvisación, perjudicando a los estudiantes y otros docentes que si realmente presentaron de manera pertinente sus documentos.

Tabla 5

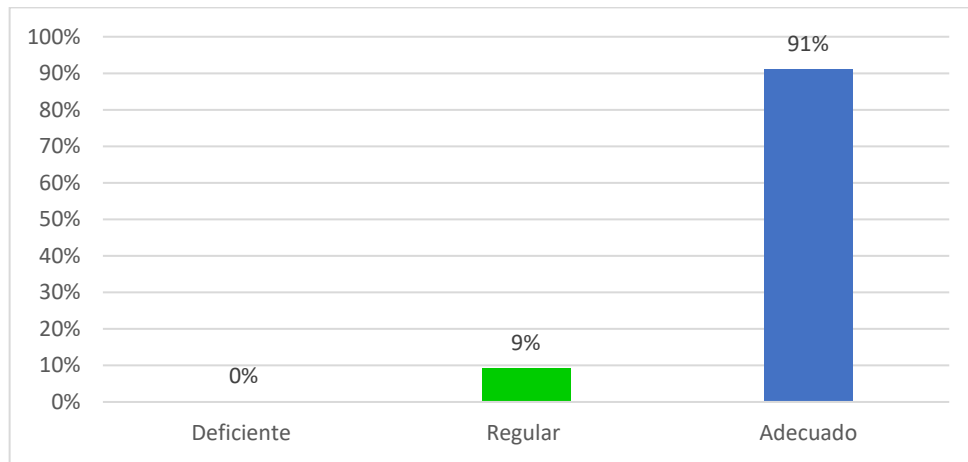
Dimensión organización

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	3	9%
Adecuado	30	91%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 3

Dimensión organización



Interpretación

En la tabla 5 y figura 3 se observa el nivel de la dimensión organización de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 9% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 91% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel adecuado

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes eminentemente conocen la visión y misión de la institución educativa, asimismo, el manual de la institución educativa, sin embargo, la disposición de sus insumos para cumplirlas es escaso. Por lo que es necesario mejorar y llegar a la perfección para el beneficio de la comunidad educativa.

Tabla 6

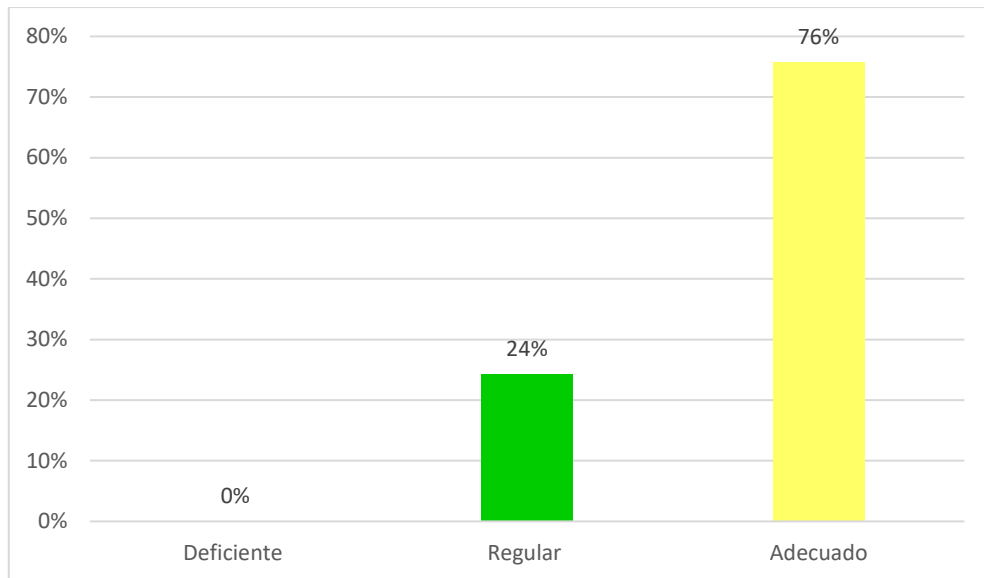
Dimensión dirección

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	25	76%
Adecuado	8	24%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 4

Dimensión dirección



Interpretación

En la tabla 6 y figura 4 se observa el nivel de la dimensión organización de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 25% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 8% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel adecuado

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes no tienen una buena relación con los administrativos, esto se debe a diversos factores, puesto que, el clima institucional como en muchas instituciones hace realce por su negatividad, que básicamente detiene el total desarrollo académico, y no solamente los docentes están implicados en estos temas, sino también los padres de familia.

Tabla 7

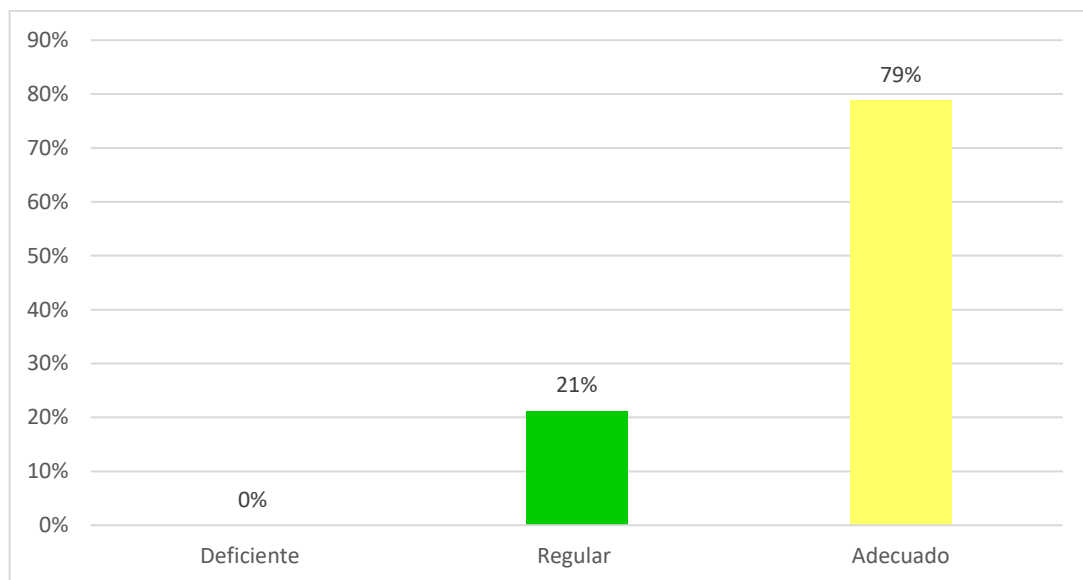
Dimensión control

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	0	0%
Regular	7	21%
Adecuado	26	79%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 5

Dimensión control



Interpretación

En la tabla 7 y figura 5 se observa el nivel de la dimensión control de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 21% de los docentes se encuentran en nivel regular y el 79% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel adecuado

De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes que realmente se establece el tiempo de atención para todo tipo de índole, así como la atención a los padres de familia, toman decisiones inmediatas cuando ven algo inconveniente y que

eminentemente manejan estándar es de atención para garantizar el mejor servicio pedagógico.

Tabla 8

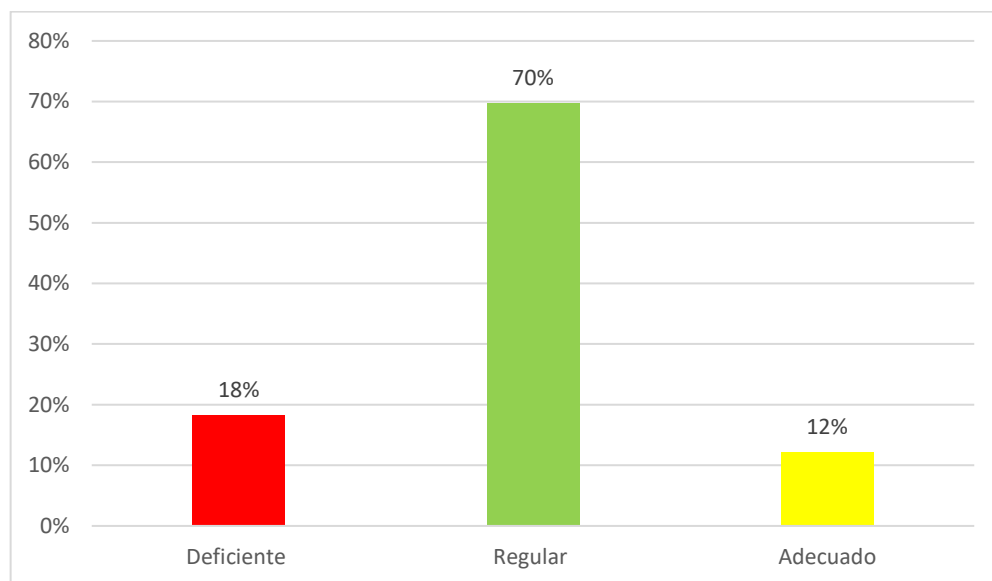
Motivación laboral

Categoría	fi	Porcentaje%
Deficiente	6	18%
Regular	23	70%
Adecuado	4	12%
Total	33	100%

Nota: Encuesta a docentes de la Institución Educativa Villa del Lago (2022).

Figura 6

Motivación laboral



Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 se observa el nivel de la motivación laboral de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 18% de los docentes se encuentran en nivel deficiente, el 70% de los docentes evidencian que se encuentran en nivel regular y el 12% en un nivel adecuado.



De acuerdo de los datos obtenidos se indica que los docentes presentan deficiencias significativas en la motivación laboral, esto se debe a muchos factores, uno de ellas es que existen docentes nombrados, por ello piensan que ya no deben nada a nadie, porque lo que puede hacer o faltar a las actividades cuando ellos quieran, entonces, esto es una de las causas de que otros maestros se sientan con poca motivación, asimismo, los docentes indican que es muy limitante con el actual currículo trabajar de manera pertinente con los estudiantes.

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadís tico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administra tiva	,120	33	,200*	,959	33	,250
Motivació n laboral	,084	33	,200*	,981	33	,806

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: SSPS-26

En la tabla 9, se muestra el valor de Sig. de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk porque el número de datos es menor a 50.

4.1.2. Resultados del objetivo general

Tabla 10

Relación entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes

Correlaciones				
		Motivación_	Gestión_ad	
		laboral	ministrativa	
Motivación_laboral	Correlación de Pearson	1	,273	
	Sig. (bilateral)		,125	
	N	33	33	
Gestión_administrativa	Correlación de Pearson	,273	1	
	Sig. (bilateral)	,125		
	N	33	33	

Nota. Software SPSS prueba “r” Pearson.

Interpretación

Existe una relación directa entre motivación laboral de los docentes y gestión administrativa en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,273 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral y gestión administrativa, significa que entre los docentes hay muy baja motivación laboral por también hay muy baja gestión administrativa.



4.1.3. Resultado del objetivo específico 1

Tabla 11

Relación entre la motivación laboral y la planeación

		Correlaciones	
		Motivación_ intrínseca	Planificació n
Motivación_labor al	Correlación de Pearson	1	,209
	Sig. (bilateral)		,242
	N	33	33
Planificación	Correlación de Pearson	,209	1
	Sig. (bilateral)	,242	
	N	33	33

Nota: Software SPS prueba “r” Pearson.

La motivación laboral de los docentes se relaciona directamente con la planeación administrativa de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,209 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación intrínseca laboral y planeación administrativa, significa que entre los docentes hay baja motivación laboral intrínseca implica que también hay baja gestión administrativa.

4.1.4. Resultado del objetivo específico 2

Tabla 12

Relación entre la motivación laboral y la organización

		Correlaciones		
			Motivación_ extrínseca	Organizació n
Motivación_labo ral	Correlación de		1	,386*
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,026
	N		33	33
Organización	Correlación de		,386*	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,026	
	N		33	33

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

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

La motivación laboral de los docentes se relaciona directamente con la organización administrativa de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,386 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación extrínseca laboral y organización administrativa, significa que entre los docentes hay motivación laboral extrínseca muy baja por tanto también existe baja organización administrativa.

4.1.5. Resultado del objetivo específico 3

Tabla 13

Relación entre la motivación laboral y dirección

		Correlaciones	
		Motivación_ laboral	Dirección
Motivación_laboral	Correlación de Pearson	1	,461**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	33	33
Dirección	Correlación de Pearson	,461**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	33	33

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

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

La motivación laboral de los docentes se relaciona directamente con la dirección administrativa de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,461 de relación positiva bajo entre las variables motivación laboral intrínseca y gestión administrativa, significa que entre los docentes no hay buena motivación laboral extrínseca por tanto también hay baja calidad de dirección administrativa.

4.1.6. Resultado del objetivo específico 4

Tabla 14

Relación entre la motivación laboral y el control

		Correlaciones	
		Motivación laboral	Control
Motivación_laboral	Correlación de Pearson	1	,089
	Sig. (bilateral)		,623
	N	33	33
Control	Correlación de Pearson	,089	1
	Sig. (bilateral)	,623	
	N	33	33

Nota. Software SPS prueba “r” Pearson.

La motivación laboral de los docentes se relaciona con el control en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,089 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral extrínseca y gestión de control administrativa, significa que entre los docentes hay muy baja motivación extrínseca e intrínseca por tanto tampoco hay una buena gestión administrativa.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe la relación directa y significativa entre gestión administrativa y motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$



Ho: No existe la relación directa y significativa entre gestión administrativa y motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022. $P_{xy} = 0$

En la tabla 10 se muestra el nivel de correlación entre las variables gestión administrativa y motivación laboral de los docentes, en donde el grado de correlación de Rho de Spearman obtenidos es de 0,275; y el valor de significancia bilateral es $p=0,000$ menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre la motivación laboral y la planeación de los docentes en la Institución Villa del Lago Puno-2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$

Ho: No existe una relación directa entre la motivación y la planeación de los docentes en la Institución Villa del Lago Puno-2022.: $P_{xy} = 0$

En la tabla 11 se muestra el nivel de correlación entre la motivación laboral y planeación de los docentes, en donde el grado de correlación de Rho de Spearman obtenidos es de 0,209; y el valor de significancia bilateral es $p=0,000$ menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se desestima la nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre la motivación laboral y la organización de los docentes de la institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.Ha: $P_{xy} \neq 0$



Ho: No Existe una relación directa entre la motivación laboral y la organización de los docentes de la institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.:

$$P_{xy} = 0$$

En la tabla 12 se muestra el nivel de correlación entre la motivación laboral y la organización de los docentes, en donde el grado de correlación de Rho de Spearman obtenidos es de 0,386, significa que entre los docentes hay motivación laboral extrínseca muy baja por tanto también existe baja organización administrativa.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre la motivación laboral y dirección en los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$

Ho: Existe una relación directa entre la motivación laboral y dirección en los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$

En la tabla 13 se muestra el nivel de correlación entre la motivación laboral y dirección de los docentes, en donde el grado de correlación de Rho de Spearman obtenidos es de 0,461 y el valor de significancia bilateral es $p=0,007$ menor a 0,05 por lo que se afirma la correlación, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación directa entre la motivación laboral y control en los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$



Ho: Existe una relación directa entre la motivación laboral y control en los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Ha: $P_{xy} \neq 0$

En la tabla 14 se muestra el nivel de correlación entre la motivación laboral y control de los docentes, en donde el grado de correlación de Rho de Spearman obtenidos es de 0,623; y el valor de significancia bilateral es $p=0,089$ menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula.

4.3. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos se tiene que tanto la motivación extrínseca como la intrínseca presentan una correlación positiva baja con la variable gestión administrativa. Esto implica repercusiones no muy alentadoras para la organización de la Institución Educativa y en particular para la concreción de los propósitos del aprendizaje en los estudiantes.

Conforme al objetivo general establecer la relación que existe entre gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En donde se ha encontrado la correlación de “r” de Pearson es de 0,273 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral y gestión administrativa, significa que entre los docentes hay muy baja motivación laboral por también hay muy baja gestión administrativa. No obstante, otros estudios como el de Ibañez (2016), arribaron a resultados similares señalándose que la relación entre la motivación extrínseca y desmotivación es moderada, sin mayor significancia en referencia al sexo y la edad, y el de Melgarejo (2015), concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y motivación de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima. Martínez por su parte (2012) Se señala que la productividad laboral es muy importante para las empresas, lo que se refleja en las



diferencias en la productividad laboral entre los empleados de las empresas, es decir, en las funciones y habilidades de cada empleado para realizar estas funciones. No existe un registro preciso que muestre una clasificación clara del comportamiento, pero puede mostrar las actitudes de las personas hacia el logro o la consecución de sus objetivos, entonces, en esta situación, el cuidado e interés por asegurar procesos de planificación, ejecución y evaluación del aprendizaje óptimos se ven afectados negativamente, el desarrollo de procesos afectivos, emocionales entre los docentes y con los estudiantes transcurren pasivamente, casi inadvertidos. Por lo mismo, es conveniente plantear nuevas perspectivas de investigación que conduzcan a nuevos hallazgos sobre procesos de reflexión en y desde la práctica docente, desde los saberes pedagógicos y disciplinares para cambiar, revisar e innovar prácticas de enseñanza-aprendizaje, rol docente, procesos de gestión pedagógica y administrativa institucional.

Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes en la planeación de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En donde los resultados arribaron la correlación de “r” de Pearson es de 0,209 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación intrínseca laboral y planificación administrativa, significa que entre los docentes hay baja motivación laboral intrínseca implica que también hay baja gestión administrativa, por lo que concuerda con Meléndez y Delgado (2020), En su trabajo de investigación “Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa” el coeficiente de correlación entre ambos es de 0.042 y menor a 0.05 lo que lleva a concluir que los empleados no están satisfechos con los procesos administrativos que realizan las instituciones, entonces, en los docentes existe similares problemáticas.

Objetivo específico 2 Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la organización de la Institución educativa Villa del Lago Puno-2022.



En donde la correlación de “r” de Pearson es de 0,386 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación extrínseca laboral y organización administrativa, significa que entre los docentes hay motivación laboral extrínseca muy baja por tanto también existe baja organización administrativa. culturales, valores y formas de trabajar.

Objetivo específico 3 Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En donde, la correlación de “r” de Pearson es de 0,461 de relación positiva bajo entre las variables motivación laboral intrínseca y gestión administrativa, significa que entre los docentes no hay buena motivación laboral extrínseca por tanto también hay baja calidad de dirección administrativa. Asimismo, (Samanamud, 2019) llegó a comprobar que la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Objetivo específico 4 Identificar la relación que existe entre la motivación laboral de los docentes y el control de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En donde la correlación de “r” de Pearson es de 0,089 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral extrínseca y gestión de control administrativa, significa que entre los docentes hay muy baja motivación extrínseca y intrínseca por tanto tampoco hay una buena gestión administrativa. Asimismo, (Gancino, 2021) concluye que existe una relación significativa directa en un nivel alta entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha establecido que existe una relación directa entre motivación laboral de los docentes y gestión administrativa en la Institución Educativa Villa del Lago Puno- 2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,273 de relación positiva entre las variables motivación laboral y gestión administrativa.

SEGUNDA: La motivación laboral docente se relaciona directamente con la planeación administrativa de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. En la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,209 de relación positiva muy bajo, significa que entre los docentes hay baja motivación laboral intrínseca implica que también hay baja gestión administrativa.

TERCERA: La motivación laboral docente se relaciona directamente con la organización de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022 Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,386 de relación positiva muy bajo entre las variables motivación laboral y organización administrativa, significa que entre los docentes hay motivación laboral intrínseca y extrínseca es muy baja por tanto también existe baja organización administrativa.

CUARTA: La motivación laboral docente se relaciona directamente con la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,461 de relación positiva entre las variables motivación laboral



intrínseca y gestión administrativa, significa que entre los docentes no hay buena motivación laboral extrínseca por tanto también hay baja calidad de dirección administrativa.

QUINTO: Se ha identificado que la motivación laboral docente se relaciona directamente con el control en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022. Por tanto, en la prueba mediante el Software SPSS. 21, la correlación de “r” de Pearson es de 0,089 de relación positiva entre las variables motivación laboral extrínseca y gestión de control administrativa.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los docentes mejorar su relación que existe entre motivación laboral y gestión administrativa en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.
- SEGUNDA:** A los docentes mejorar su la relación entre la motivación laboral de los docentes y la planificación en la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2022.
- TERCERA:** A los docentes mejorar su relación entre la motivación laboral de los docentes y la organización en la Institución Educativa Villa del Lago Estatal Puno-2024.
- CUARTA:** A los docentes mejorar su relación entre la motivación laboral de los docentes y la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno-2024.
- QUINTA:** A los docentes mejorar su relación entre la motivación laboral de los docentes y el control en la Institución Educativa Villa del Lago Puno – 2024.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (2000). *El gerente de empresas públicas y privadas, perfil de motivación para el trabajo*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (19)2, 51-66. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525304.pdf>
- Anzola, S. (2002). *Fundamentos Teóricos Sobre Gestión*. Obtenido de https://www.academia.edu/36211462/CAP%C3%8DTULO_I_1_FUNDAMENTOS_TE%C3%93RICOS_SOBRE_GESTI%C3%93N
- Arias, F. (2006). *El proyecto de la investigación* (sexta ed.). Episteme. Obtenido de https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Bazan, L. (2023). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación, UNA - Puno, 2021*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Börü, N. (2018). *The Factors Affecting Teacher-Motivation*. *International Journal of Instruction*. doi:<https://doi.org/10.12973/iji.2018.11448a>
- Camacho, M., & Campo, C. (2015). *Impacto de la motivación intrínseca en el rendimiento académico a través de trabajos voluntarios : un análisis empírico*. Revista complutense de educación, v. 26, p. 67-80.
- Campos, B. (2011). *ejorar la práctica educativa. Herramientas para optimizar el rendimiento de los alumno*. Revista histórica.
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/37997666-1174-4086-bc7b-6dcee2483e61/full>



- Cermeño, A. (2016). *La importancia de la Motivación del profesor en el aprendizaje del alumno*. Tesis de titulación, Universidad de Rioja, España. Obtenido de <https://docplayer.es/54149563-Trabajo-fin-de-grado-la-importancia-de-la-motivacion-del-profesor-en-el-aprendizaje-del-alumno.html>
- Chavez, B. (2022). *Gestión administrativa y motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022*. Universidad César Vallejo, Huaraz. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112387?show=full>
- Chen, J. H. (2017). *Evaluación del desempeño docente basado en AHP difuso y un enfoque de evaluación integral - 2015*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1568494614006152>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Septima ed.). Cuajimalpa, Mexico: Elsevier. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Quinta edición.
- Contreras, I. (2020). *Motivación laboral e identificación institucional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Huayllay, Provincia y Región de Pasco 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión de recursos humanos en la empresa, desempeño y sentido de compromiso*. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, vol. 17(núm. 56), pp. 1134-1148.
- Díaz, E., & León, M. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración*. Paraninfo.



- Gancino Chávez, V. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58720/Gancino_CVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gancino, V. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. Universidad César Vallejo.
- García, M., & Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. Psicogente, vol. 17(núm. 31), v.*
- González, M., & Rodríguez, B. (2017). *Factores motivacionales de los adultos para el estudio de una lengua extranjera. Pedagogía Social, pp. 129-143.*
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México.
- Herzberg, F. (1997). *Ortodox job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work*. Defense Management, PP 21-27.
- Humanchumo, H., & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: (6ta Edición ed).
- Koontz, Harold, Weihrich, Heinz, Cannice, & Mark. (2012). *Administración: una perspectiva global*. Iridium_Books (DH, SE, España).
- Lopez, J. (2013). *Propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación*. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/29567>
- M., R. S. (2014). *Liderazgo en administración*. Pearson, Mexico. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19248>



- Maquilon, J., & Hernandez, F. (2011). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192007.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Medrano, M. (2017). *Procrastinación académica y estrés académico en estudiantes de una universidad pública de Lima, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Montoya, C., & Boyer, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20(núm. 2), pp. 1-20.
- Moreno, J. (2022). *Estudio sobre las variables que intervienen en el abandono físico o negligencia infantil*. Anales de Psicología / Annals of Psychology. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/28661>
- Panta, F. (2020). *El estudio de la gestión administrativa*. Piura. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-los-angeles-de-chimbote/auditoria-tic/gestion-administrativa/8725878>
- Pérez, G., & Rojas, J. (2018). *Niveles de motivación hacia el aprendizaje en los estudiantes de la Institución Educativa Mariscal Andrés Bello Cáceres de Pucará, Huancayo*. (Tesis de magister). Universidad César Vallejo.
- Ramírez, C., & Del Pilar, M. (2016). *Fundamentos de la administración*.
- Ramírez, d. P. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>



- Sahua, F. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Samanamud, S. (2019). *Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la UNJFSC, Huacho - 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3628>
- Santiago Choque, F. (2017). “*Motivación laboral y desempeño del personal docente del colegio salesiano rosenthal de la puente, lima – 2016.*”. Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/437/TESIS%20FLOR%20DE%20MARIA%20SANTIAGO%20CHOQUE.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Serkan, N. (2019). *Comprensión de los administradores escolares y la motivación de los docentes:Turquia*. Obtenidode https://www.researchgate.net/publication/341180097_School_Administrators_and_Teacher_Motivation_Understanding_Cyprus_Case
- Sosa, J., & Dávila , D. (2014). *La enseñanza por indagación en el desarrollo de habilidades científicas*. Artículo de investigación.
- Tacuri , J. (2021). *Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- untrefvirtual*. (16 de mayo de 2018). Obtenido de *untrefvirtual*: https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_d_e_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la institución Villa del Lago Puno- 2022?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y motivación laboral de los docentes en la Intitucion Educativa Villa del Lago Puno - 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre gestión administrativa y motivación laboral en la institución educativa Villa del Lago Estatal Puno- 2022.</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>Intrínseca</p> <p>Extrínseca</p>	<p>MOTIVACIÓN LABORAL Motivación intrínseca Participa en capacitaciones y actualizaciones pedagógicas voluntaria Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario Tiene capacidad de liderazgo. Ud. Tiene capacidades de escuchar a los demás, docentes y estudiantes. Planea las actividades institucionales con anterioridad. Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos. Ud. Participa activamente en las comisiones de trabajo. Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria. Motivación extrínseca Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos. Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos. Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos. Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo. Acepta las indicaciones de los alumnos y los orienta. Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen animados motivados.</p>	<p>Método: Descriptivo cuantitativo TIPO: No experimental Diseño: Correlacional Población: 33 docentes de la Institución Educativa Villa de Lago Instrumentos Encuesta sobre motivación laboral Encuesta sobre gestión administrativa. Prueba de hipótesis “r” de Pearson</p>

<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral docente y la planeación de la institución Villa del Lago Puno-2022?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral docente en la planeación de la Institución Educativa Villa del Lago Puno - 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la motivación laboral y la planeación en la Institución Villa del Lago Puno – 2022.</p>	<p>Gestión administrativa</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p>	<p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA PLANIFICACIÓN En su institución educativa, se cuenta con el plan anual de actividades Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en su institución educativa Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones. Están definidos los planes de trabajo por cada área académica</p> <p>ORGANIZACIÓN Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa. Conoce Ud. El Manual de organización y Funciones en la institución educativa Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones. Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades</p> <p>DIRECCIÓN Existe una buena relación entre la administración y el personal Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de las actividades pedagógicas</p>	<p>Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar. Utiliza materiales didácticos en todas las clases satisfactoriamente</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral docente y la organización en la institución educativa Villa del Lago Puno-2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral docente en la organización de la Institución Educativa Villa Del Lago Puno - 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación laboral y la organización en la Institución Villa del Lago Puno – 2022.</p>		<p>Dirección</p> <p>Control</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral docente y</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la motivación</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación laboral y la dirección en la</p>					



<p>la dirección en la institución educativa Villa del Lago Puno-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral docente y el control en la institución educativa Villa del Lago Puno-2022?</p>	<p>laboral docente en la dirección de la Institución Educativa Villa del Lago Puno - 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral docente en el control de la Institución Educativa Villa Del Lago Puno - 2022.</p>	<p>Institución Villa del Lago Puno – 2022.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación laboral y el control en la Institución Villa del Lago Puno – 2022.</p>		<p>Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad. Se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales CONTROL Se controla el tiempo de atención por padre de familia Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata. Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones. Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio pedagógico.</p>	
---	--	--	--	---	--



Anexo 2. Primera variable: gestión administrativa

Estimado docente:

La presente técnica de la encuesta, busca recoger información relacionada sobre: “Gestión administrativa y motivación laboral en la institución educativa Villa del Lago Estatal Puno 2019; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). La información es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT

Nunca	C	Indiferente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N		1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN					
17	En su institución educativa, se cuenta con el plan anual de actividades					
18	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en su institución educativa					
19	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
20	Están definidos los planes de trabajo por cada área académica					
	ORGANIZACIÓN					
21	Conoce Ud. la misión y visión de la institución educativa.					
22	Conoce Ud. El Manual de organización y Funciones en la institución educativa.					
23	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
24	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades					
	DIRECCIÓN					
25	Existe una buena relación entre la administración y el personal					
26	Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de las actividades pedagógicas					
27	Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad.					
28	Seda a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales colaborales					



CONTROL						
29	Se controla el tiempo de atención por padre de familia					
30	Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata.					
31	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos afín de tomar decisiones.					
32	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio pedagógico.					

Por favor continúe en la siguiente hoja



Anexo 3. Segunda variable: motivación laboral

N		1	2	3	4	5
	Motivación intrínseca					
1	Participa en capacitaciones y actualizaciones pedagógicas.					
2	Tiene capacidad de autocrítica para mejorar su trabajo diario					
3	Tiene capacidad de liderazgo.					
4	Ud. Tiene capacidad es de escuchar a los demás, docentes y estudiantes.					
5	Planea las actividades institucionales con anterioridad.					
6	Ud. Presenta oportunamente los documentos pedagógicos.					
7	Ud. Participa activamente en las comisiones de trabajo.					
8	Ud. Planifica y prepara sus clases en forma diaria.					
	Motivación extrínseca					
9	Crea un ambiente agradable de confianza con los alumnos.					
10	Fomenta la participación y el trabajo grupal de los alumnos.					
11	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos.					
12	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo.					
13	Acéptalas indicaciones de los alumnos y los orienta.					
14	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen animados motivados.					
15	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar.					
16	Utiliza materiales didácticos en todas las clases satisfactoriamente					



Anexo 4. Base de datos: motivación laboral

NRO ESTUDIANTES	DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2								V 1	D 1	D 2	D 3	D 4
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6					
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	74	20	19	19	16
2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	71	17	20	16	18
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	67	19	18	16	14
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	70	17	19	19	15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	20	20	20
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	77	20	19	18	20
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	72	20	16	17	19
4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	16	15	15	16
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	69	18	18	17	16
6	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	71	19	17	18	17
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	20	20	20
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	60	15	16	13	16
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	74	20	19	17	18
10	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	73	19	17	17	20
11	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	71	17	18	18	18
12	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	19	18	20	20
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	78	20	19	19	20
14	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	72	19	18	19	16
15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	74	20	17	19	18
16	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	70	17	17	17	19
17	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	71	17	19	16	19
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	73	19	17	18	19
19	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	72	19	18	18	17
20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	67	17	17	17	16
21	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	70	19	15	16	20
22	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	75	18	19	20	18
23	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	19	16	15	16
24	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	67	19	16	16	16
25	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	62	16	15	14	17
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	20	20	20
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	75	19	19	20	17
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	70	18	16	19	17
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	20	20	20	20
30	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	70	19	16	17	18
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79	20	20	20	19
32	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	70	18	17	17	18
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	16	16	16	16

Anexo 5. Base de datos: gestión administrativa

NRO	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4					V2	D1	D2	D3	D4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4					
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	20	19	19	16
2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	17	20	16	18
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	18	16	14
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	17	19	19	15
5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	14	19	18	17
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	19	20	18	17
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	20	19	19	16
8	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	15	17	16	10
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	19	20	19	17
10	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	19	20	18	18
11	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	17	16	18	15
12	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	18	20	18	16
13	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	17	17	18	17
14	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	18	19	18	13
15	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	19	18	17	17
16	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	16	18	18	14
17	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	13	18	18	15
18	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	18	17	19	17
19	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	18	18	20	18
20	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	16	18	18	18
21	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	5	18	19	19	14
22	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	18	18	18	19
23	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	18	20	15	15
24	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	18	20	16	15
25	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	16	17	15	15
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	20	19	19	18



ANEXO 6. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Scarly Jimenezairo
identificado con DNI 73501607 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

"Educación Secundaria Ciencias Sociales"

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Gestión Administrativa y Motivación Laboral en la
Institución Educativa Uilla del Lago Puno - 2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de Enero del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 7. Declaración jurada de autenticidad de tesis.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Scarly Jimenez tairo
identificado con DNI 73501607 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
"Educación Secundaria Ciencias Sociales"

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
"Gestión Administrativa y motivación Laboral en la Institución
Educativa Villa del Lago Puno -2022"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

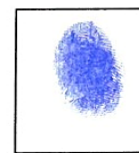
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella