UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MOTIVACIÓN Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERIA, UCAYALI- 2022

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

COMPIZ RÍOS, KIARA JASSU

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 8:00 am horas, del día 28 de Enero del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dra: Freysi Lilian Ling Villacrez
SECRETARIO: Dra: Betzabeth Diaz Torres
VOCAL: Mg: Adan Genaro Aparcana Laura

Don(ña) Compiz Rios, Kiara Jassu, aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestión Educativa o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Motivación y Gestión Pedagógica en docentes del nivel Primario y Secundario de las Instituciones Educativas de Calleria, Ucayali - 2022"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:30 horas del 28 de Enero del 2026

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/311-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"MOTIVACIÓN Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CALLERIA, UCAYALI- 2022"

Autor(es)	:	**COMPIZ RÍOS, KIARA JASSU**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**EDUCACIÓN**
Mención	:	**GESTIÓN EDUCATIVA**
Asesor(a)	:	**Dr. RUIZ DE LA CRUZ, JHONN ROBERT**

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/06/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Kiara Jassu Compiz Rios

Autor de la tesis titulada: Motivación y Gestión pedagogica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali - 2022

Sustentada el año 2026

Asesor(a):

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28/01/2026

Email: Kiara_Compiz@gmail.com Firma:

Teléfono: 949571362 DNI: 60832202

DEDICATORIA

Con todo mi inmenso amor, dedico esta tesis en primer lugar a Dios por el soporte durante este proceso, a mi esposo, a mis padres por estar apoyarme en toda esta travesía profesional.

Kiara

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida y la fuerza espiritual que me impulsa a realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Asimismo, agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación y ciencias sociales, por su orientación y enseñanzas compartidas.

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de tres instituciones educativas de Callería. La metodología fue de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental y de corte transversal, el tamaño muestra fue de 70 profesores entre varones y mujeres, para obtener la información se tuvo como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de motivación laboral con Alfa de Cronbach y el cuestionario de gestión pedagógica con Alfa de Cronbach; así mismo, ambos instrumentos cuentan con la validez por juicio de expertos. Los resultados muestran que existe relación considerable entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de tres instituciones educativas de Callería. Se concluye que, a una mayor motivación laboral la gestión pedagógica empleada por los docentes mejora de forma considerable.

Palabras claves: motivación laboral, gestión, pedagógica

ABSTRACT

The objective of the research was to know the level of relationship that exists between work motivation and pedagogical management in teachers at the primary level of three street educational institutions. The methodology was basic, descriptive level - correlational, hypothetical deductive method, non-experimental and cross-sectional design, the sample size was 72 teachers between men and women, to obtain the information the survey and instruments were used as a technique. They were the work motivation questionnaire with Cronbach's Alpha and the pedagogical management questionnaire with Cronbach's Alpha; Likewise, both instruments have validity through expert judgment.The results show that there is a considerable relationship between work motivation and pedagogical management in teachers at the primary level of three street educational institutions. It is concluded that, with greater work motivation, the pedagogical management used by teachers improves considerably.

Keywords: work motivation. Pedagogical, management

INTRODUCCIÓN

El éxito de toda institución depende, en gran medida, del nivel de motivación que sus integrantes tengan; pues la predisposición e interés al cumplimiento de rol que se le otorga a cada miembro con lleva al cumplimiento de metas institucionales. Esto, a su vez implica un mejor desempeño de sus integrantes; en consecuencia, la motivación constituye un factor relevante al momento de hallar logros dentro de la organización. Así, la motivación comprende el conjunto de estímulos generadores de acciones humanas; vale decir, es un proceso psíquico por el cual se generan estímulos en la conducta humana necesaria para lograr metas propuestas conducentes a la satisfacción de las necesidades. En la esfera laboral implica los impulsos asociados a persistencia de la conducta que se desprenden de los estímulos recibidos en el ambiente laboral, generando un comportamiento proyectado al logro de los propósitos. Consecuentemente, la motivación laboral posee principal importancia dentro de las organizaciones de todo nivel; en el caso particular de los docentes, trasciende a los ámbitos más importantes como el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las tres Institución Educativa de calleria- 2022. Así pues, la motivación abarca diversos factores dentro del desempeño profesional de los docentes como la gestión pedagógica entendida como un proceso ligado a competencias de organización, planificación, regulación y control del proceso educativo en acción conjunta pedagógica en los diferentes niveles cuyos resultados tiene gran significancia en la educación. Es así que la gestión pedagógica supone las acciones que los docentes ejecutan a favor de conseguir objetivos institucionales. De lo expresado líneas arriba, se precisó determinar en qué

medida se asocia la motivación laboral y la gestión pedagógica; tomando en consideración la implicancia cardinal que supone la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas de Callería; dicho de otro modo, se planteó como hipótesis la asociación de dichas variables entre sí; por lo que se considera que cuando un docente se encuentre motivado, tendrá mejores desempeños en la gestión pedagógica; sin que ello implique que la motivación tiene efectos positivos sólo en la gestión; sino que abarca otras aristas del desempeño profesional; no obstante, la presente investigación se especifica en las dos variables.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
INTRODUCCIÓN ix
CAPÍTULO I 16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16
1.1. Descripción del problema 16
1.2. Formulación del problema 18
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivo 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Hipótesis 19
1.4.1. Hipótesis general 19
1.4.2. Hipótesis específicas 20
1.5. Variables 20
1.5.1. Definición conceptual 20
1.5.2. Definición operacional 21
1.6. Cuadro de operacionalización de variables 22
1.7. Justificación 23
1.8. Viabilidad 24
1.9. Limitaciones 24
CAPÍTULO II 25

MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes 25
2.2. Bases teóricas 29
2.2.1 Variable: Gestión pedagógica 31
2.2.2. Variable: Motivación 38
2.3. Definiciones conceptuales 42
2.4. Bases epistémicas 43
CAPITULO III 45
MARCO METODOLÓGICO 45
3.1. Tipo de investigación 45
3.2. Diseño y esquema de la investigación. 45
3.3. Población y muestra 46
3.3.1. Población 46
3.3.2. Muestra 50
3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos. 50
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 52
3.5.1. Técnica de recojo de datos 52
3.5.2. Procesamiento de datos 52
3.53. Presentación de datos 52
CAPITULO IV 53
RESULTADOS 53
4.1. Resultados del trabajo de campo 53
4.2. Contrastación de las hipótesis. 61
4.2.1 Prueba general: 61
4.2.2. Prueba específica 1 62
4.2.3 Prueba específica 2: 63
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 66

CAPITULO V..……..60

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 68

RECOMENDACIONES…… 62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 71

Anexos 75

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA 76

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables..... 22

Tabla 2. Distribución de instituciones educativas del nivel primario y secundario de Callería. 46

Tabla 3. Distribución de instituciones educativas de Callería seleccionadas, docentes de la muestra por nivel Primaria. 50

Tabla 4. Distribución de puntajes de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria 53

.Tabla 5. Distribución de puntajes porcentuales de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, Ucayali-2022 55

Tabla 6. Distribución de puntajes de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria. 56

Tabla 7. Distribución de puntajes porcentuales de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, ucayali- 2022. 59

Tabla 8. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis general 61

Tabla 9. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis específica 1. 62

Tabla 10. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis específica 2. 63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de puntajes porcentuales de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, Ucayali- 2022. 55

Figura 2. Distribución porcentual de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria 56

Figura 3. Distribución de puntajes porcentuales de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, ucayali- 2022. 60

Figura 4. Distribución porcentual de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria. 60

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En el contexto educativo contemporáneo, los docentes de instituciones públicas y privadas se enfrentan a una serie de desafíos profesionales que exigen una gestión pedagógica eficaz, la cual solo puede alcanzarse si el personal docente se encuentra adecuadamente motivado. En este sentido, Urcola (2008) conceptualiza la motivación como un proceso por el cual se genera en los individuos una fuerza impulsora que los orienta hacia metas específicas. Esta energía puede tener su origen en factores externos (motivación extrínseca), en disposiciones internas del sujeto (motivación intrínseca), o en una dimensión trascendente, entendida como aquella que se orienta a beneficiar a otros a través de la acción realizada. Asimismo, Urcola aclara que motivar no implica únicamente ofrecer recompensas o evitar sanciones, sino inducir en el individuo un compromiso genuino con la tarea, es decir, que actúe por convicción propia (motivación ideal). Para lograrlo, resulta imprescindible comprender las necesidades, intereses y aspiraciones de los sujetos, ya que solo conociendo qué los moviliza es posible despertar en ellos una voluntad autónoma para actuar (pp. 54–59).

Desde esta perspectiva, la motivación docente se convierte en un factor determinante para mejorar la gestión pedagógica, entendida como el conjunto de prácticas y desempeños que un educador realiza en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en la planificación y ejecución de

actividades curriculares complementarias. En concordancia con esta visión, el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), mediante la aprobación de la Ley de Reforma Magisterial N.º 29944 y su reglamento (D.S. N.º 004-2013-ED), establece en el artículo 12 cuatro áreas clave del desempeño profesional docente dentro de la Carrera Pública Magisterial: gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente, e innovación e investigación. De acuerdo con el inciso a) del citado artículo, la gestión pedagógica comprende tanto las funciones de enseñanza en el aula como el desarrollo de actividades extracurriculares que incluyen labores jerárquicas tales como orientación y consejería estudiantil, jefatura académica, asesoría, tutoría entre pares, y coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y otras áreas definidas en los planes curriculares institucionales (p. 14).

Por su parte, Cortez (2004) define la gestión pedagógica como el núcleo sustantivo del quehacer profesional docente, vinculado estrechamente al desarrollo académico. Esta gestión se articula en torno a instrumentos pedagógicos fundamentales tales como la unidad de aprendizaje, la sesión de clase y los proyectos de producción, los cuales aseguran que el proceso educativo sea coherente, articulado y continuo. Además, el autor subraya que la gestión pedagógica no se restringe al aula, sino que también abarca la organización y ejecución del calendario escolar, incluyendo actividades cívicas, culturales, sociales y deportivas, así como la planificación, ejecución y evaluación de eventos institucionales como las mega ferias de cultura productiva, que se desarrollan en tres etapas

sucesivas. Finalmente, Cortez señala que un componente esencial de la gestión pedagógica es la evaluación académica, la cual permite diagnosticar el avance del programa curricular y, cuando sea pertinente, reajustar o rediseñar las estrategias pedagógicas en función de los resultados obtenidos (p. 12).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación hay entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo la planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022?.
- ✓ ¿Cómo las estrategias didácticas se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022?.
- ✓ ¿Cómo la evaluación se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022?.

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la gestión pedagógica de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre la planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las estrategias didácticas y la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la evaluación y la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona directamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- ✓ La planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.
- ✓ Las estrategias didácticas se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.
- ✓ La evaluación se relaciona con la motivación de los docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Motivación

Según el diccionario de la Real Academia Española (2022) la motivación es la “acción y efecto de motivar”, y motivar es “dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo”. También dice que la motivación es el “ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.”

Gestión pedagógica

López y López (2019) “a gestión pedagógica es el proceso global para dinamizar el funcionamiento institucional, se ejercita mediante la influencia personal sobre los recursos, medios, técnicas, personal docente y no docente tendiente al logro de objetivos y metas. (p.18)

1.5.2. Definición operacional

Motivación

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes.

1.6. Cuadro de operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	M. Intrínseca	-Explicativas y metas de logro establecidas al educando. -Perspectiva asumida ante el estudio. -Habilidades del estudio, planeación y manejo de estrategias meta cognitivas.	Ordinal: 1.Nunca 2.Casi nunca 3.Aveces 4. Casi siempre 5.Siempre
	M. Extrínseca	-Estrategias de motivación del docente. Actividades de enseñanza, aprendizaje -Ambiente de estudio.	
Gestión pedagógica	Planificación curricular	-Diagnostico -Adaptación curricular	
	Ejecución de estrategias	-Técnicas -Métodos -Procedimientos	
	Evaluación y monitoreo	-Tipos -Momentos -Ejecución	

Fuente: Elaboración propia

1.7. Justificación

Si bien es cierto hoy en día muchos maestros han realizado su labor solo por fines económicos, quedado de lado esa calidad educativa que los niños se merecen para el cambio de este país. Dado a esta problemática me vi en la necesidad de buscar una alternativa de solución para mejorar nuestra calidad educativa, teniendo como autores principales a nuestros estudiantes de todo el Perú. Donde esta investigación aportara de gran manera la mejora de aquellas instituciones educativas que les permitirá implementar sus estrategias para motivar a sus docentes ya que ellos den como producto una buena gestión pedagógica y así mismo lograr esa calidad educativa que las instituciones están buscando.

Esta investigación es importante porque se basa en el hecho de que los resultados revelan aspectos muy importantes que atenderán la dinámica de los profesores y administración educativa. Esto nos permitirá conocer la parte teórica sobre la motivación y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas de la región, para mejorar las variables propuestas aplicando una nueva herramienta para descubrir de qué manera influye estas variables.

Así mismo esta investigación aporta los últimos datos actualizados de las instituciones educativas de calleria, ya que es muy difícil encontrar la información en fuentes del MINEDU, siendo de gran utilidad para aquellos que están interesados en investigar las variables antes mencionadas. Este gran aporte es de mucha ayuda para el investigador ya que sus datos estadísticos son confiables.

La motivación, el reconocimiento y el trabajo en equipo son parte fundamental para lograr eficacia y eficiencia institucional, los incentivos económicos y los reconocimientos son un motor indispensable para la motivación del docente, pero no son suficientes, es por ello que se hace necesario replantear beneficios que logren optimizar la motivación de los docentes que laboran en las instituciones públicas o privadas.

Finalmente, sirviendo como un recurso contribuirá a futuras investigaciones. Encontrar formas de aumentar el interés interno y externo de los docentes para un mejor rendimiento para poder brindar una enseñanza significativa a sus estudiantes logrando así una calidad educativa favorable.

1.8. Viabilidad

El estudio de viabilidad se financió a medida que se van utilizando los recursos económicos, además la recopilación de datos de campo son accesibles y no requieren muchos recursos humanos. Para la recopilación de datos se estable un tiempo adecuado y fácil de manejo ya que se cuenta con la disponibilidad y el apoyo de la plana directiva y los docentes de la institución antes mencionada. Siendo esto una gran ventaja para obtener los datos y la información necesaria.

1.9. Limitaciones

Durante la investigación he podido notar que hay pocos procedentes en relación a la motivación en docentes ya que no se encontraba diversas tesis o artículos científicos. Así mismo al realizar la muestra piloto se vio el poco apoyo en los maestros de las instituciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Criado (2017), en su tesis doctoral titulada Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano, presentada en la Universidad de Vigo, desarrolla una investigación cuyo propósito fundamental es profundizar en el conocimiento de la motivación del profesorado dentro de un entorno urbano. Además, se busca evaluar la capacidad predictiva de ciertas variables sociodemográficas, tales como la edad, el género, la etapa educativa en la que se desempeñan (infantil, primaria o secundaria), el tipo de centro educativo y la formación académica del docente. El principal objetivo de este estudio es contribuir al entendimiento de la motivación y sus relevantes consecuencias en el ámbito educativo, particularmente en la interacción entre docentes y estudiantes. Para ello, se centra en analizar y caracterizar las dimensiones motivacionales experimentadas por los profesores de los niveles infantil, primaria y secundaria en la ciudad de Vigo durante su labor educativa, estableciendo diferencias significativas según diversas variables independientes.A partir de este objetivo general, se definieron objetivos específicos, los cuales se dividen en dos grandes grupos: cinco orientados al análisis de distintos constructos motivacionales y seis vinculados a las tareas consideradas específicas del colectivo docente.

Sum (2015) realizó una tesis titulada motivación y desempeño laboral en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, presentada para optar el

grado de título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada. La investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido.

Para la realización del presente estudio la población la componen treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. La mayoría de los colaboradores son originarios de la ciudad de Quetzaltenango. La religión predominante es la católica. El nivel de estudio en su mayoría a nivel universitario. El propósito principal fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño en el trabajo de los empleados administrativos de las empresas regionales de alimentos, el estudio concluye que, la motivación es importante para la labor óptima del personal con entusiasmo y se sienten más satisfechos al recibir algún incentivo. Esto quiere decir que la motivación sí determina que el trabajador cumpla sus funciones con entusiasmo, más aún si reciben estímulos por sus acciones destacadas.

Saant (2013) llevó a cabo un estudio titulado Gestión Pedagógica en el Aula: Clima Escolar desde la Percepción de Estudiantes y Profesores del Séptimo Año de Educación Básica en dos instituciones educativas: Alfredo Pérez Guerrero, ubicada en la parroquia Cuchaentza del cantón Morona, y Alfredo Germani, en la parroquia y cantón Suqua, ambas en la provincia de Morona Santiago, durante el ciclo lectivo 2011-2012. Esta investigación, presentada para obtener el grado de Maestro en Gerencia y Liderazgo Educacional en la Universidad Técnica Particular de Loja,

sede Pontificia Universidad Católica del Ecuador, se enmarca dentro de un enfoque descriptivo y correlacional. El instrumento empleado consistió en un cuestionario aplicado a una población y muestra compuesta por 2 y 35 docentes, respectivamente.

Los hallazgos revelan que, desde la perspectiva de la autoevaluación docente y la observación directa realizada por el investigador, la mayoría de los docentes tienden a optimizar su desempeño pedagógico. Sin embargo, se advierte una deficiencia en cuanto a la consolidación de una cultura institucional que promueva la autoevaluación entre los educadores, evidenciando una carencia en este aspecto dentro del entorno escolar.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Hilasaca (2013), en su tesis titulada El liderazgo docente y su relación con su gestión pedagógica en la I.E. “Manuel Flores Calvo” de Pocollay, Tacna, año 2012, presentada para obtener el grado de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia y Administración de la Educación por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, enfatiza la necesidad crucial de que las instituciones educativas contemporáneas fomenten un liderazgo que fortalezca la lealtad y la armonía en las relaciones interpersonales. El análisis de la información recabada de estudiantes y docentes, procesada mediante cuestionarios validados y analizados con el software estadístico SPSS 19, confirma la existencia de una correlación entre liderazgo y gestión pedagógica, aunque señala que

esta relación requiere de mejoras sustanciales para alcanzar la eficacia exigida por la educación actual.

Los resultados indican que el liderazgo predominante en la institución es autocrático, con un 62.5% de las respuestas calificándolo como tal. No obstante, se reconoce que este estilo de liderazgo resulta poco adecuado en la actualidad, dado que el docente debe asumir más el rol de guía, tutor y facilitador del aprendizaje que el de mero instructor. Además, se evidencia que el nivel de gestión pedagógica implementado por los profesores en la I.E. “Manuel Flores Calvo” es deficiente, ya que el 45% de los encuestados reportan carencias en la ejecución de actividades docentes y en la interacción con sus estudiantes, lo que refleja limitaciones en la administración del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por su parte, Sánchez (2019), en su tesis Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02, Los Olivos 2018, presentada para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, emplea un enfoque cuantitativo y el método hipotético-deductivo, el cual permite validar o refutar hipótesis a partir del análisis estadístico (Behar, 2008). El estudio abarcó una población de 145 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria bajo la jurisdicción de la UGEL 02 en Lima Metropolitana. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa (rho = 0.475; Sig = 0.000) entre la motivación docente y la gestión educativa, evidenciando que un incremento en la motivación del profesorado está directamente asociado con un mejor desempeño en la gestión educativa de las instituciones públicas analizadas.

Finalmente, Dionicio (2017), en su tesis Gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte, realizada para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, utilizó el método hipotético-deductivo en un estudio de carácter correlacional. La investigación consideró una población de 250 docentes, con una muestra seleccionada mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados indicaron una relación moderada y estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0.04) entre la evaluación docente y la motivación, confirmando que la motivación está directamente vinculada a los procesos evaluativos dentro de la Facultad de Administración.

2.1.3. Antecedentes locales

Rodríguez (2016), en su tesis titulada Gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali, elaborada para optar al grado académico de maestro en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, fundamenta su estudio en marcos teóricos diversos, entre los que destacan la conceptualización de la gestión pedagógica según la UNESCO (2011) y la teoría motivacional de Maslow (1991) aplicada al ámbito docente. Asimismo, la investigación incorpora teorías clásicas de gestión, el enfoque curricular basado en competencias y la teoría de la calidad total propuesta por Deming, según lo referenciado por Gómez et al. (2001) y Gadea (2014). De carácter no experimental y diseño correlacional transeccional, la investigación tuvo como propósito establecer la naturaleza de la relación entre la gestión pedagógica y la motivación en

los docentes de la mencionada institución durante el año 2016. La población objeto de estudio estuvo conformada por 47 docentes, quienes participaron íntegramente, y para la recolección de datos se emplearon cuestionarios validados mediante juicio de expertos para cada variable analizada. Los resultados principales evidencian una correlación directa entre gestión pedagógica y motivación en el cuerpo docente de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa.

Por otro lado, Reátegui (2020), en su tesis Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, presentada para obtener el título de licenciada en educación primaria, desarrolla un estudio cuantitativo y descriptivo. Este enfoque le permitió recopilar y analizar datos numéricos relativos al desempeño y la motivación laboral del profesorado, evaluando las características cuantitativas inherentes al fenómeno estudiado. La muestra estuvo constituida por 47 docentes, de los cuales 9 fueron mujeres y 14 hombres. Entre las conclusiones, destaca que el nivel de desempeño docente se clasificó como alto (73.9%), mientras que la motivación laboral alcanzó un nivel medio (39.1%). En cuanto a las dimensiones evaluadas, los niveles de desempeño político-cultural (65.2%) y pedagógico (69.6%) fueron considerados elevados, lo cual se corresponde con el alto nivel global de desempeño docente (73.9%) en la muestra. Asimismo, se identificó que las necesidades laborales relacionadas con la protección (43.5%), así como las necesidades sociales y de pertenencia (56.5%), de autoestima (56.5%) y de autorrealización (43.5%), se presentan con niveles altos entre los docentes evaluados en Pucallpa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable: Gestión pedagógica

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2009), la gestión pedagógica comprende el conjunto de acciones orientadas a optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollados tanto por los docentes como por los estudiantes. Esta gestión trasciende la simple administración de las circunstancias actuales, implicando una reconfiguración consciente de dichas condiciones con base en objetivos definidos. En este sentido, el liderazgo pedagógico se concibe como una función “transformadora”, que no se limita a operar bajo las condiciones y metas preestablecidas, sino que busca modificarlas para promover una mejora sustancial en la calidad educativa y en las prácticas docentes dentro del aula (p. 10).

López (2009), a través del manual del director, resalta la gestión pedagógica es el proceso global para dinamizar el funcionamiento institucional, se ejercita mediante la influencia personal sobre los recursos, medios, técnicas, personal docente y no docente tendiente al logro de objetivos y metas.

Según (Navarro, s.f.) concibe la acción de la gestión como un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno.

2.2.2.1 Dimensiones de Gestión pedagógica

Según Huertas, (2007) propone las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: La planificación y organización

Chávez (2018). Definimos a la planificación Curricular: como el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes. (Minedu, 2014, p.26)

Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias, así como la naturaleza de los aprendizajes fundaméntale, sus competencias y capacidades a lograr. También es necesario tener en cuenta las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía estrategias didácticas y enfoques en cada caso" (p.23).

Para Lizardo Grandez, S. (2018). La planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados. Los elementos que intervienen en el proceso educativo son: objetivos y/o competencias, capacidades, contenidos, actividades, métodos, procedimientos y técnicas, medios y materiales educativos, escenario educativo, tiempo y diseño (propuesta) de evaluación. Asimismo, en el proceso de Planificación curricular intervienen los sujetos de la educación en una acción dinámica y permanente. (p. 56)

Para Huertas (2007), Programar: Es un proceso dinámico durante el cual debemos relacionar las necesidades e interese de nuestros alumnos y alumnas, la problemática del entorno, las competencias y capacidades distribuidas en el proyecto Curricular Institucional (PCI), además, nos exige

reflexionar sobre nuestras actitudes, buscar sentido a lo que hacemos y tomar una serie de decisiones para favorecer el logro de aprendizajes en las niñas y niños a nuestro cargo. Para programar debemos utilizar la experiencia, la intuición, el sentido común, y basarnos en sustentos y trabajo en equipo, teniendo en cuenta. (p.162).

Programación Anual

MINEDU (2014), “Consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar para desarrollar las competencias y capacidades previstas. Muestra de manera 26 general, lo que se hará durante el año y las grandes metas que se espera alcanzar a partir de las situaciones desafiantes que se planteen”. (p. 13).

Según Huertas (2007), “La Programación Curricular es un documento más operativo y puntual, concreto y específico que orienta la acción educativa del docente y los alumnos en el aula” (p. 85).

Huertas (2007), sostiene que la Programación Curricular es un documento planificado, práctico, concreto y específico, que es elaborado por el docente para ser desarrollado con los estudiantes en el proceso del año escolar, pero esto implica la toma de decisiones asertivas y pertinentes con mira al logro de la calidad educativa.

Unidades didácticas

Huertas (2007) señala que las unidades didácticas, estructuradas en unidades de aprendizaje, proyectos o módulos, constituyen

programaciones a corto plazo diseñadas para organizar de manera secuencial y cronológica las sesiones de aprendizaje que facilitan el desarrollo de competencias y capacidades previstas. Aunque existen diversos tipos de unidades didácticas, todas comparten elementos comunes esenciales (p. 178).

En cuanto a su diseño, Huertas (2007) plantea que este parte del Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y la programación curricular anual, además de considerar el desarrollo psicológico de los estudiantes y el contexto en que se desempeñan. Es fundamental organizar las competencias y capacidades a trabajar, la metodología, y tomar en cuenta las sugerencias de los propios educandos, formulando con ello los desempeños esperados.

Respecto a las características, Huertas (2007) destaca que las unidades didácticas propician aprendizajes significativos mediante actividades concretas articuladas transversalmente, integrando y globalizando contenidos, y promoviendo la participación activa y el compromiso responsable de los estudiantes. Además, estas unidades pueden incluir proyectos o módulos cuando es pertinente, desarrollando actividades variadas y contextualizadas, con una duración mayor que la de proyectos y módulos.

Las unidades de aprendizaje, según Huertas (2007), son secuencias temáticas vinculadas al contexto y a problemáticas sociales, que responden a intereses y necesidades de los educandos. En esencia, constituyen proyectos de investigación colectiva que, al concluir, permiten a los estudiantes alcanzar un conocimiento profundo y significativo. Los

productos tangibles resultantes incluyen apuntes, esquemas, maquetas, informes y otros materiales que evidencian el aprendizaje logrado (p. 180).

Pizano (2012) añade que el nombre de una unidad de aprendizaje se formula integrando un problema, un tema transversal, y elementos del calendario comunal o cívico escolar, transformando esta unidad en una herramienta crucial para la gestión pedagógica, que articula diversas acciones educativas centradas en el aprendizaje (p. 222).

En relación con los proyectos de aprendizaje, Lewis (citado en Universidad Virtual del Sistema Tecnológico de Monterrey, 2010) los define como actividades programadas con un inicio y fin claros, objetivos definidos y, en ocasiones, un presupuesto asignado. Santos (2013) los caracteriza como conjuntos de actividades interrelacionadas gestionadas con recursos unificados para alcanzar una meta específica en un plazo determinado (p. 25). Así, los proyectos constituyen unidades de trabajo intencionales y con sentido, desarrolladas en un contexto social —como la institución educativa o la comunidad— orientadas a resolver problemas concretos de aprendizaje.

Entre sus características, Santos (2013) destaca que los proyectos emergen de necesidades contextuales y estudiantiles, transforman el aula en un espacio tipo taller o laboratorio, integran todas las áreas curriculares, y se dirigen hacia objetivos claros como el desarrollo de competencias, el aprendizaje significativo, la resolución de problemas, la obtención de productos y el establecimiento de normas.

Finalmente, en cuanto a los módulos de aprendizaje, la Real Academia Española (2022) define un módulo como una unidad educativa

que forma parte de un programa de enseñanza. Huertas (2011) explica que los módulos son unidades focalizadas en áreas específicas, utilizadas para reforzar capacidades aisladas o preparar prerrequisitos para habilidades más complejas (p. 239). Este enfoque modular se sustenta en principios de aprendizaje significativo (Ausubel), incorporando frecuentemente evaluación inicial y organizadores visuales para su implementación. Estructuralmente, los módulos pueden representarse mediante esquemas de círculos concéntricos que delimitan el conjunto de contenidos a abordar.

Dimensión 2: Ejecución de estrategias

Ramos y Morales (2013) conceptualizan la aplicación curricular como la fase operativa donde se materializa el desarrollo del currículo o la ejecución del diseño curricular. Durante esta etapa, se despliegan íntegramente los contenidos programáticos junto con sus respectivos elementos curriculares. Esta fase se distingue por la generación de experiencias de aprendizaje dinámicas entre docentes y estudiantes, situando al docente en un rol preponderante dentro de la gestión de las asignaturas asignadas. No obstante, la implementación efectiva está condicionada y modulada por la calidad y profundidad de la etapa previa de planificación. Asimismo, la aplicación curricular exige una adaptación contextualizada y particularizada, tomando en consideración la realidad específica de la institución educativa, los sujetos involucrados, así como el entorno social y cultural en el que se desarrolla, lo que conlleva la ejecución de actividades específicas y adecuadas (p. 118).

En relación con las sesiones de aprendizaje, el Diseño Curricular Nacional (DCN) (2008) las define como formulaciones derivadas de la

unidad didáctica, focalizadas en competencias y capacidades que no se integran plenamente, desarrollándose en un único ámbito disciplinar durante un período pedagógico determinado para abordar temas o habilidades específicas (p. 475). Por su parte, el MINEDU (2014) las describe como la organización meticulosa, tanto secuencial como temporal, de las actividades planeadas para cada sesión, orientadas a la consecución de los aprendizajes esperados (p. 16).

Huertas (2011) aporta que las sesiones de aprendizaje constituyen expresiones concretas y específicas de la programación curricular. La planificación de una sesión implica una dosificación precisa y estratégica de los elementos pedagógicos, permitiendo así un avance progresivo en el desarrollo de las capacidades definidas (p. 250). Añade que estas sesiones emanan directamente de las actividades programadas dentro de la unidad didáctica y representan la planificación mensual completa de la labor escolar organizada por los docentes, cuyo diseño depende profundamente del juicio y circunstancias particulares de cada docente, pues no existen fórmulas rígidas ni universales.

En concordancia, Rossi (2008) considera la sesión de aprendizaje como una herramienta clave para anticipar y planificar las actividades de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de facilitar la adquisición significativa de contenidos por parte de los estudiantes dentro de un marco temporal específico, acorde con la naturaleza y extensión de los contenidos que se pretenden desarrollar.

Respecto a las características del plan de sesión de aprendizaje, Rossi (2008, p. 240) subraya que se trata de un documento pedagógico

con vigencia mensual, cuyo desarrollo es puntual y detallado, y que orienta sistemáticamente el trabajo del docente con sus estudiantes.

Dimensión 3: Evaluación y monitoreo

Zambrano (2010) define la evaluación curricular como un proceso dinámico, sistemático y deliberado que se inicia desde la concepción misma del plan curricular, con el fin de garantizar su validez, fiabilidad y objetividad. Este proceso también busca determinar la pertinencia, el alcance, la duración y la eficacia del plan curricular, ajustándose a las innovaciones y demandas tanto del contexto educativo como social vigente (p. 07, DCN).

En cuanto a la evaluación formativa, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2013) la describe como un mecanismo continuo que se despliega a lo largo de todo el proceso educativo para monitorear el progreso del aprendizaje. Su objetivo principal es fomentar la reflexión sobre el conocimiento adquirido, comparar el aprendizaje esperado con los logros del estudiante y desarrollar estrategias que permitan avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos educativos previstos (p. 12).

Por otro lado, la evaluación sumativa o certificadora, según el MINEDU (2013), tiene como finalidad certificar el aprendizaje consolidado por el estudiante al término de un periodo determinado. Esta evaluación valora el nivel de desempeño alcanzado en relación con las competencias establecidas y su propósito central es validar y evidenciar los aprendizajes obtenidos (p. 12).

2.2.2. Variable: Motivación

Cerdá (2005) conceptualiza la motivación como un término amplio que engloba toda conducta que se origina a partir de una necesidad y que se orienta hacia la consecución de un objeto específico. Por su parte, Revée, citado en Perea y Salinas (2005), sostiene que la motivación constituye

una causa hipotética, derivada de las condiciones del entorno, que puede ser inferida a través de manifestaciones conductuales, respuestas fisiológicas y reportes subjetivos. Asimismo, Good, también citado por Perea y Salinas (2005), define la motivación como un constructo teórico empleado para explicar el inicio, la dirección, la intensidad y la perseverancia de las acciones encaminadas a alcanzar una meta determinada.

2.2.2.1. Dimensiones

Según Alarcón et. Alt., (2021).

Motivación Intrínseca

De acuerdo con Deci (citado en Perea & Salinas, 2005), las conductas guiadas por la motivación intrínseca emergen directamente del interés individual, el disfrute personal o el agrado derivado de la actividad misma. En esta línea, Revée (también citado por Perea & Salinas, 2005) vincula esta forma de motivación con la curiosidad, destacando que las conductas más motivadoras tienden a ser aquellas que son novedosas, impredecibles y no impuestas. Es fundamental que el sujeto mantenga un grado de autonomía para emprender libremente la actividad motivadora. Cuando un individuo se involucra en una acción sin una razón externa más allá del propio acto de ejecutarla, se encuentra operando bajo una orientación motivacional intrínseca.

Callata y Gonzales (2017) refuerzan esta idea al definir la motivación intrínseca como la inclinación a realizar una actividad

únicamente por el goce o bienestar que proporciona su ejecución, sin necesidad de recompensas externas. Desde esta perspectiva, dicha motivación se concibe como una fuerza interna que impulsa al sujeto a actuar movido por la gratificación inherente a la acción misma. Esta satisfacción, además, es percibida como un resultado autorreferente, pues se origina a partir del acto voluntario de ejecutar la tarea. Investigaciones recientes subrayan el papel crucial que desempeña la motivación intrínseca en decisiones significativas, como la elección vocacional, lo que evidencia su profundo impacto en la autorrealización personal y profesional.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca puede conceptualizarse como aquella disposición impulsada por el interés de suscitar en el individuo una respuesta orientada hacia la obtención de beneficios externos o la evitación de consecuencias negativas. En este sentido, se refiere a todas aquellas recompensas o estímulos que provienen del entorno y que se asocian con la ejecución de una determinada tarea o comportamiento. Dicha forma de motivación no emerge de la actividad en sí, sino de los efectos esperados que se derivan de su cumplimiento.

Se trata, por tanto, de una dinámica motivacional cuyos incentivos son ajenos al agente, y que lo movilizan hacia metas que se traducen en la adquisición de algo deseado o la supresión de un estado indeseable. En otras palabras, este tipo de motivación está orientada hacia la

obtención de resultados tangibles o simbólicos, y se vincula estrechamente con la noción de “tener” en lugar de “ser”.

Por consiguiente, la motivación extrínseca puede ser entendida como una fuerza impulsora que actúa sobre la persona en función de las consecuencias externas previstas, ya sea bajo la forma de premios, sanciones, reconocimientos o expectativas inducidas por el entorno. Revée (citado por Perea & Salinas, 2005) enfatiza que los pilares fundamentales de esta forma de motivación radican en los conceptos de recompensa, castigo e incentivo, evidenciando su anclaje en mecanismos de control externo que condicionan la conducta.Veamos:

Recompensa:

Es un objeto ambiental, como el dinero, los premios, elogios, reconocimientos sociales, aplausos; que se dan después de una secuencia de conducta y que aumenta las probabilidades de que esta conducta se vuelva a dar. Como por ejemplo, a un trabajador se le otorga cierta cantidad de dinero, su salario; por haber cumplido con su trabajo.

Castigo:

Es un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamientos y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a repetir.

Incentivo:

Es un objeto ambiental agradable, que se entrega antes de realizar una acción, éste objeto hace que el individuo realice o repele una secuencia de acción o de conducta.

En dichos constructos podemos encontrar diferencias, en la recompensa y el castigo que son objetos ambientales los cuales se dan después de la conducta; y en el incentivo, la recompensa se da antes de la conducta.

Nuttin (citado por Perea & Salinas 2005), “Los incentivos y reforzadores poseen la propiedad de que ambos son o pueden ser, hechos externos. Los incentivos llevan a la activación, los reforzadores a cambios de fuerza”

2.3. Definiciones conceptuales

- ✓ **Aprendizaje.** Schmeck (1988), el aprendizaje como proceso de cambio conductual, asumimos el hecho de que el aprendizaje implica adquisición y modificación de conocimientos, estrategias, habilidades, creencias y actitudes (p. 171).
- ✓ **Conducta.** Watson (1961), conducta es lo que el organismo hace o dice.
- ✓ **Didáctica.** PlaiMolins (1997) didáctica como disciplina que preside un campo semántico que le es propio y que posibilita una reflexión tendente a describir bajo qué parámetros epistemológicos, científicos y de influencia social podríamos inscribirla; bajo qué concepto educativo y social quisiéramos enraizarnos, con unos presupuestos teóricos que

debería informar todos y cada uno de los elementos que componen el campo semántico…” (pág.69)

- ✓ **Docente.** Cueva (2009), tomado de la UNESCO designa a todas las personas que, en las escuelas, se ocupan de la educación de los alumnos. (p. 244).
- ✓ **Evaluación.** Stufflebeam y Shinkfield (1995), la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la validez o mérito de un objeto (p.19).

2.4. Bases epistémicas

Dado que la ciencia y la tecnología influyen cada vez más en nuestras representaciones, nuestros valores, nuestros modos concretos de vida, nuestro lenguaje y nuestras producciones materiales y espirituales, es necesaria una reflexión sobre los conceptos del “saber”, de “conocimiento científico”, así como sobre las posibilidades del quehacer científico y el papel que este desempeña en la sociedad. Esta reflexión orientada en la perspectiva educativa constituye la fundamentación epistemológica del currículo. A través del currículo, educando y educador, se deben apropiar de las metodologías de las diversas disciplinas científicas, de sus principios organizativos y de los intereses que las mueven, de los fines que ellas persiguen para que, en su medida, puedan contribuir a reconocer críticamente el conocimiento. Esto significa que ellos deben lograr determinadas habilidades como el análisis, la síntesis, la observación, la formulación de modelos, hipótesis y teorías, la crítica, la deducción. El currículo debe inculcar en el educando la necesidad de unir teoría y praxis.

El educando debe ser motivado para el estudio y búsqueda de soluciones a los problemas, cuya solución se encontrará a partir de la realidad objetiva a la cual se aplicarán teorías que, por principio son universales. Se debe buscar el equilibrio entre ciencias naturales y ciencias sociales.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación según el enfoque es cuantitativo, por su finalidad es una investigación descriptiva- correlacional, ya que pretende explicar de qué manera se relaciona las variables, de motivación y gestión pedagógica del personal docente de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Callería.

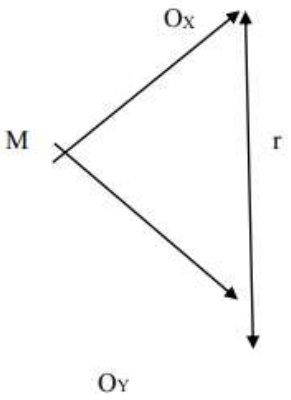
3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El presente estudio se enmarca dentro del enfoque metodológico descriptivo-correlacional, un tipo de diseño que, según señalan Sánchez y colaboradores (1998), constituye una de las estrategias más recurrentes en la investigación educativa y en las ciencias sociales en general. Este diseño se orienta principalmente a examinar la intensidad y dirección de la relación existente entre dos o más variables, ya sea dentro de una muestra específica de individuos o entre fenómenos observados en un mismo contexto.

Cuando el análisis se centra en una muestra de sujetos, el procedimiento implica la identificación y registro de la presencia o ausencia de determinadas variables, para posteriormente establecer sus posibles vínculos mediante técnicas estadísticas propias del análisis correlacional. En esencia, este enfoque permite explorar asociaciones sin intervenir en las condiciones del fenómeno observado, aportando información clave para

la comprensión de las interacciones entre variables sin inferir causalidad directa.

El esquema de diseño según Hernández y otros es:



M = Muestra de investigación

O_x = Observación de la motivación

O_y = Observación de gestión pedagógica

r = relación entre las variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está conformada por todas las instituciones educativas del nivel primario y secundario de Callería.

Tabla 2. Distribución de instituciones educativas del nivel primario y secundario de Callería.

Nombre de SS.EE.	Distrito	Centro Poblado	Nivel / Modalidad
65063	CALLERIA	24 DE SETIEMBRE	Primaria
64827	CALLERIA	28 DE JULIO	Primaria
65324 LEILA ROSA PANDURO VEGA DE MARINO	CALLERIA	3 DE JUNIO	Primaria
65079	CALLERIA	4 DE JULIO	Primaria
64820	CALLERIA	7 DE JULIO	Primaria
64336	CALLERIA	ABUJAO	Primaria
64736	CALLERIA	ALFONSO UGARTE	Primaria
64833-B	CALLERIA	ALVA CASTRO	Primaria
64042	CALLERIA	BELLAVISTA	Primaria
64785	CALLERIA	BELLO HORIZONTE	Primaria
64150-B	CALLERIA	BETHEL	Primaria

65372	CALLERIA	BUENOS AIRES	Primaria
64790	CALLERIA	CABO PANTOJA	Primaria
64090-B	CALLERIA	CALLERIA	Primaria
64754	CALLERIA	CARMENCITA	Primaria
65224-B	CALLERIA	CHACHIBAI	Primaria
64060	CALLERIA	CHANCAY	Primaria
64071	CALLERIA	ESPINAL	Primaria
64059 JOSE DE SAN MARTIN	CALLERIA	EXITO	Primaria
64759-B	CALLERIA	FLOR DE UCAYALI	Primaria
64814	CALLERIA	GILGAL	Primaria
65104	CALLERIA	GUACAMAYO	Primaria
64068	CALLERIA	ISLA PROGRESO	Primaria
65169	CALLERIA	JORDAN	Primaria
64579	CALLERIA	JOSE CARLOS MARIATEGUI	Primaria
64642	CALLERIA	JOSE OLAYA	Primaria
65181	CALLERIA	LAS BRISAS DE ABANCAY	Primaria
64867	CALLERIA	LAS MERCEDES	Primaria
64837	CALLERIA	LIBERAL	Primaria
64996	CALLERIA	LIBERTAD	Primaria
64927	CALLERIA	LUZ DIVINA	Primaria
64028	CALLERIA	MAZARAY	Primaria
64346	CALLERIA	MIRAFLORES	Primaria
64641	CALLERIA	NUEVA ALIANZA	Primaria
65017	CALLERIA	NUEVA ARIZONA	Primaria
64092-B	CALLERIA	NUEVA BETANIA	Primaria
65299	CALLERIA	NUEVA LIBERTAD	Primaria
64869	CALLERIA	NUEVA SANTA ROSA DE CAPSINAY	Primaria
64073	CALLERIA	NUEVA UNION	Primaria
65223	CALLERIA	NUEVA UNION	Primaria
64610	CALLERIA	NUEVA UNION DE AGUAYTI	Primaria
64940	CALLERIA	NUEVA VIDA	Primaria
65190-B	CALLERIA	NUEVO BELGICA	Primaria
64913	CALLERIA	NUEVO HORIZONTE DE MOENA	Primaria
64351	CALLERIA	NUEVO JERUSALEN	Primaria
64640	CALLERIA	NUEVO MEXICO	Primaria
64944	CALLERIA	NUEVO PORVENIR DE UTUQUINIA	Primaria
65362	CALLERIA	NUEVO PROGRESO	Primaria

65271	CALLERIA	NUEVO PUCALLPA	Primaria
65248	CALLERIA	NUEVO SAN MARTIN	Primaria
64091-B	CALLERIA	NUEVO SAPOSOA	Primaria
64056	CALLERIA	NUEVO UCAYALI	Primaria
64079	CALLERIA	NUEVO UTUQUINIA	Primaria
65097	CALLERIA	PARINARI	Primaria
64132-B	CALLERIA	PATRIA NUEVA	Primaria
64825	CALLERIA	PIFAYAL	Primaria
64870	CALLERIA	PILAR NORES	Primaria
64053	CALLERIA	PRIMAVERA	Primaria
65101 ENCARNACION VILLACORTA	CALLERIA	PRIMAVERA	Primaria
LOS LIBERTADORES DE AMERICA	CALLERIA	PROCERES DE LA INDEPENDENCIA	Primaria
64001	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64004 MARGARITA A. AGUILAR A.	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64005 FRANCISCO BOLOGNESI	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64006 JORGE CHAVEZ	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64007 SANTA ROSA	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64008 EL ORIENTE	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64012 MIGUEL GRAU	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64016 EL ARENAL	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64017	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64020 LUIS ALBERTO SANCHEZ S.	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64023 EL TREBOL	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64024	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64035 AGROPECUARIO	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64036	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64058 VICTOR MALDONADO BEGAZO	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64359 JOSE GALVEZ EGUSQUIZA	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64693 JOSE OLAYA BALANDRA	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64753 FAUSTINO MALDONADO	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64803	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65001 CORONEL PEDRO PORTILLO	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65002 AURISTELA DAVILA ZEVALLOS	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65003	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65100	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria

65167	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65178	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65263	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
65304	CALLERIA	PUCALLPA	Primaria
64067	CALLERIA	PUERTO CARIDAD	Primaria
64811	CALLERIA	RICARDO PALMA	Primaria
65193-B	CALLERIA	SAASA	Primaria
64819	CALLERIA	SAGRADO CORAZON	Primaria
64344	CALLERIA	SAN FRANCISCO DE ASIS	Primaria
64608	CALLERIA	SAN JOSE	Primaria
65083-B	CALLERIA	SAN MATEO	Primaria
64769	CALLERIA	SAN MIGUEL DE CALLER	Primaria
64065	CALLERIA	SAN PEDRO BELLO HORIZONTE	Primaria
64082	CALLERIA	SANTA CARMELA	Primaria
64539	CALLERIA	SANTA ELENA	Primaria
65158	CALLERIA	SANTA ISABEL DE BAHUAVISHO	Primaria
64972-B	CALLERIA	SANTA LUCIA	Secundario
64639	CALLERIA	SANTA LUZ DE ABUJAO	Secundario
64871-B	CALLERIA	SANTA MARTHA	Secundario
64086	CALLERIA	SANTA ROSA DE CAPSINAY	Secundario
65222	CALLERIA	SANTA ROSA DE PUHAYA	Secundario
64701	CALLERIA	SANTA ROSA DEL ALTO ABUJAO	Secundario
64072	CALLERIA	SANTA SOFIA	Secundario
64340	CALLERIA	SANTA TERESA DE SHINUYA	Secundario
64062	CALLERIA	SANTO DOMINGO DE MASHANGAY	Secundario
64864-B	CALLERIA	SARGENTO LORES	Secundario
64061	CALLERIA	TACSHITEA	Secundario
64365	CALLERIA	TAHUANTINSUYO	Secundario
64714	CALLERIA	TERCERA UNION	Secundario
64075	CALLERIA	TRES UNIDOS	Secundario
65370	CALLERIA	UNION DE UTIQUINILLO	Secundario
65327	CALLERIA	UNION DE VIDA	Secundario
64081	CALLERIA	VISTA ALEGRE	Secundario
64074	CALLERIA	YANAMAYO	Secundario

Fuente: ESCALE

La población de estudio está conformada por todas las instituciones educativas del nivel primario y secundario del distrito de Callería.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio estará conformada por los docentes de nivel: primaria; a continuación, se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3. Distribución de instituciones educativas de Callería seleccionadas, docentes de la muestra por nivel Primaria.

I.E	Nº docentes Primaria
64017 El Dorado	19
64010 Abner Alberto Monroy Cachay	28
64016 El Arenal	23
Total	70

La muestra de estudio estará conformada por docentes de tres instituciones educativas del nivel primario haciendo en total la muestra de estudio de 70 docentes.

El método de muestreo que se ha utilizará será el muestreo aleatorio simple, donde se indica “Muestreo aleatorio simple es la selección de la muestra se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. (López 2010, p.12).

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos para medir la motivación en los docentes de las instituciones educativas de primaria, la Escala de Motivación Académica (EMA), (Vallerand et al., 1989), es un cuestionario de 21

ítems relacionados con los trabajos de gestión y el equipo directivo de la institución. La escala está planteada como respuestas a la pregunta ¿Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica? y los diversos ítems de la escala reflejan diferentes razones que reflejan la motivación en los docentes. La respuesta valora el grado de correspondencia de cada una de las razones con la opinión personal del docente que responde, sobre una escala de 3 puntos, donde 1 es Nunca y 3 es Siempre. Las variables definidas en la EMA son: Motivación intrínseca y Motivación extrínseca.

El cuestionario para la variable gestión pedagógica docente está constituido por 18 ítems de tipo abierto, es decir, la escala que brinda información acerca de variable Gestión pedagógica docente es a través de la evaluación de cuatro dimensiones: Planificación curricular, Organización curricular, Ejecución curricular y Evaluación curricular. Las respuestas se califican: de acuerdo a siguiente escala de valoración y el índice correspondiente. Nunca (1), a veces (2), y siempre (3).

Ambos instrumentos recibieron la validez, a través del criterio de expertos, el instrumento de Gestión pedagógica docente y el de Ejecución instrumental obtuvieron una valoración de 90%, respectivamente. De igual forma, ambos instrumentos demostraron ser confiables el alfa de Cronbach.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnica de recojo de datos

Según lo plantea Bavarseco (2006, p. 95) “la investigación no tiene significado sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determina las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. Los instrumentos que se construyeron llevaron a la obtención de los datos de la realidad y una vez recogidos podrán pasarse a la siguiente fase del procesamiento de los datos obtenidos como información.

Para la obtención de los datos requeridos se utilizó el cuestionario como instrumento. Según Hernández S. (1997), el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Además, se utilizó el paquete computacional SPSS, el cual sirve para medir descriptivamente los profesores.

3.5.2. Procesamiento de datos

Utilizando el programa Spearman para el procesamiento de datos. Para el análisis estadístico se va utilizar la estadística descriptiva (porcentual) y estadística de tendencia central (media).

3.5.3. Presentación de datos

Los datos serán presentados en tablas de Confiabilidad de Cronbach.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 4. Distribución de puntajes de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria

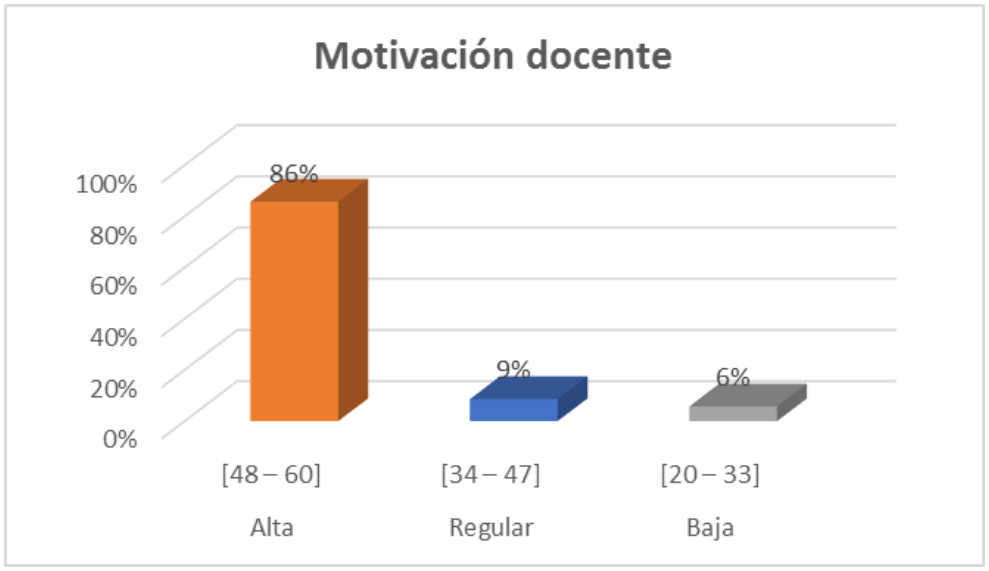
MOTIVACIÓN DOCENTE				
N°	Motivación Intrínseca		Motivación Extrínseca	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	24	Alta	27	Alta
2	10	Baja	20	Regular
3	27	Alta	31	Alta
4	14	Regular	25	Regular
5	24	Alta	28	Alta
6	24	Alta	24	Regular
7	27	Alta	28	Alta
8	24	Alta	34	Alta
9	11	Baja	28	Alta
10	23	Alta	24	Regular
11	25	Alta	32	Alta
12	26	Alta	35	Alta
13	24	Alta	33	Alta
14	22	Alta	34	Alta
15	23	Alta	26	Regular
16	24	Alta	32	Alta
17	16	Regular	28	Alta
18	24	Alta	28	Alta
19	23	Alta	34	Alta
20	21	Regular	26	Regular
21	13	Baja	24	Regular
22	27	Alta	33	Alta
23	26	Alta	31	Alta
24	10	Baja	22	Regular
25	24	Alta	24	Regular
26	23	Alta	26	Regular
27	23	Alta	30	Alta
28	27	Alta	28	Alta
29	27	Alta	32	Alta
30	27	Alta	35	Alta
31	24	Alta	30	Alta
32	27	Alta	28	Alta
33	9	Baja	12	Baja

34	25	Alta	30	Alta
35	26	Alta	32	Alta
36	25	Alta	30	Alta
37	26	Alta	34	Alta
38	25	Alta	32	Alta
39	10	Baja	19	Regular
40	27	Alta	31	Alta
41	26	Alta	30	Alta
42	25	Alta	30	Alta
43	27	Alta	28	Alta
44	24	Alta	31	Alta
45	25	Alta	30	Alta
46	27	Alta	30	Alta
47	27	Alta	32	Alta
48	27	Alta	33	Alta
49	27	Alta	31	Alta
50	27	Alta	33	Alta
51	25	Alta	29	Alta
52	27	Alta	32	Alta
53	27	Alta	35	Alta
54	26	Alta	31	Alta
55	19	Regular	29	Alta
56	27	Alta	32	Alta
57	27	Alta	29	Alta
58	27	Alta	31	Alta
59	25	Alta	24	Regular
60	24	Alta	28	Alta
61	27	Alta	34	Alta
62	23	Alta	33	Alta
63	24	Alta	27	Alta
64	26	Alta	30	Alta
65	25	Alta	31	Alta
66	25	Alta	31	Alta
67	24	Alta	30	Alta
68	25	Alta	29	Alta
69	21	Alta	28	Alta
70	25	Alta	30	Alta

.Tabla 5. Distribución de puntajes porcentuales de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, Ucayali- 2022

MOTIVACIÓN DOCENTE			
Calificación	**Escala**	**hi%**	**fi**
Alta	[48 – 60]	86%	60
Regular	[34 – 47]	9%	6
Baja	[20 – 33]	6%	4
		100%	70

Figura 1. Distribución de puntajes porcentuales de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, Ucayali- 2022.

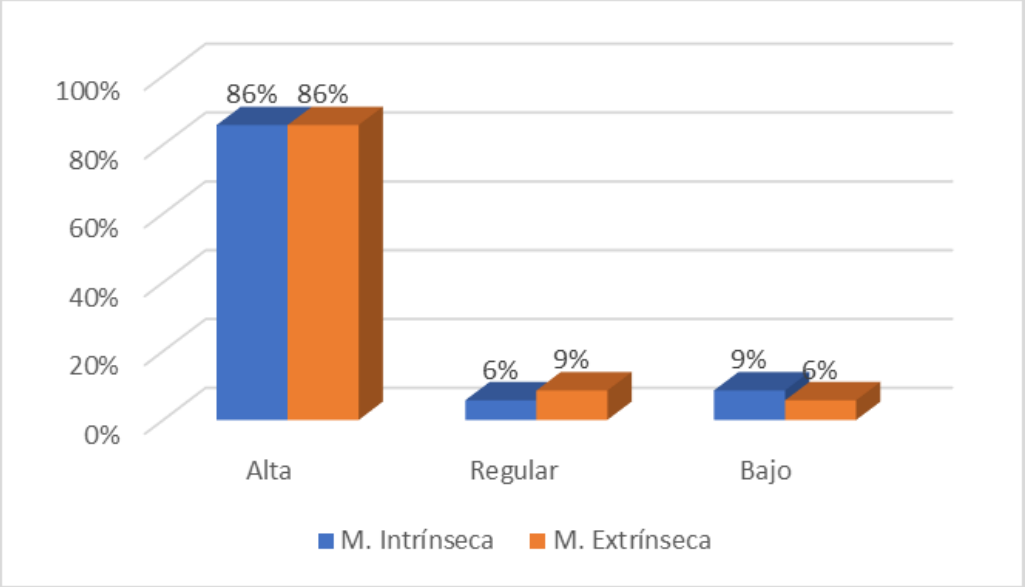


Descripción:

Los resultados de la tabla 04 y figura 01, en cuanto a la Motivación, los docentes reflejan:Un 86% de los docentes tienen una motivación

alta, asimismo, un 9% refleja una motivación regular y solo 6% de los docentes muestran una baja motivación.

Figura 2. Distribución porcentual de la motivación por dimensiones en docentes del nivel primaria



.

Descripción:

Los resultados de la tabla 04 y figura 01, en cuanto a las dimensiones, los estudiantes reflejan: Motivación intrínseca, el 86% indican que su nivel es alto, el 6% un nivel regular y el 9% indica que su nivel es bajo; en cuanto a la motivación extrínseca, el 86% indican un nivel alto, el 9% un nivel regular y el 6% indica que su nivel es bajo.

Tabla 6. Distribución de puntajes de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria.

	GESTIÓN PEDAGÓGICA							
N°	Planificación Curricular		Organización Curricular		Ejecución curricular		Evaluación Curricular	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	11	Alta	14	Alta	10	Alta	15	Alta
2	8	Regular	11	Regular	8	Regular	13	Alta

3	4	Baja	7	Baja	6	Baja	5	Baja
4	12	Alta	15	Alta	12	Alta	15	Alta
5	10	Alta	10	Regular	7	Regular	13	Alta
6	9	Regular	10	Regular	7	Regular	15	Alta
7	9	Regular	14	Alta	8	Regular	13	Alta
8	10	Alta	14	Alta	9	Regular	13	Alta
9	12	Alta	15	Alta	12	Alta	14	Alta
10	4	Baja	6	Baja	6	Baja	5	Baja
11	11	Alta	13	Alta	12	Alta	14	Alta
12	12	Alta	15	Alta	12	Alta	15	Alta
13	11	Alta	12	Regular	10	Alta	15	Alta
14	12	Alta	10	Regular	11	Alta	15	Alta
15	12	Alta	14	Alta	7	Regular	11	Regular
16	12	Alta	13	Alta	8	Regular	15	Alta
17	12	Alta	15	Alta	7	Regular	15	Alta
18	12	Alta	14	Alta	8	Regular	15	Alta
19	12	Alta	15	Alta	8	Regular	12	Regular
20	9	Regular	12	Regular	7	Regular	15	Alta
21	4	Baja	7	Baja	7	Regular	7	Baja
22	11	Alta	14	Alta	8	Regular	13	Alta
23	11	Alta	15	Alta	11	Alta	14	Alta
24	11	Alta	14	Alta	8	Regular	13	Alta
25	12	Alta	15	Alta	12	Alta	15	Alta
26	12	Alta	11	Regular	9	Regular	13	Alta
27	4	Baja	5	Baja	4	Baja	5	Baja
28	4	Baja	5	Baja	10	Alta	15	Alta
29	12	Alta	13	Alta	10	Alta	14	Alta
30	12	Alta	15	Alta	8	Regular	15	Alta
31	12	Alta	15	Alta	10	Alta	15	Alta
32	11	Alta	15	Alta	7	Regular	13	Alta
33	10	Alta	12	Regular	11	Alta	12	Regular

34	10	Alta	14	Alta	8	Regular	14	Alta
35	10	Alta	14	Alta	9	Regular	14	Alta
36	5	Baja	7	Baja	7	Regular	8	Baja
37	10	Alta	13	Alta	9	Regular	14	Alta
38	12	Alta	14	Alta	8	Regular	11	Regular
39	5	Baja	6	Baja	8	Regular	7	Baja
40	11	Alta	11	Regular	8	Regular	11	Regular
41	12	Alta	13	Alta	6	Baja	8	Baja
42	12	Alta	8	Baja	9	Regular	15	Alta
43	10	Alta	15	Alta	10	Alta	13	Alta
44	11	Alta	15	Alta	8	Regular	15	Alta
45	12	Alta	13	Alta	10	Alta	13	Alta
46	10	Alta	12	Regular	10	Alta	12	Regular
47	9	Regular	12	Regular	7	Regular	15	Alta
48	12	Alta	15	Alta	12	Alta	15	Alta
49	11	Alta	14	Alta	9	Regular	14	Alta
50	9	Regular	13	Alta	9	Regular	12	Regular
51	12	Alta	15	Alta	10	Alta	15	Alta
52	12	Alta	15	Alta	11	Alta	15	Alta
53	12	Alta	13	Alta	11	Alta	14	Alta
54	11	Alta	14	Alta	10	Alta	13	Alta
55	12	Alta	13	Alta	9	Regular	13	Alta
56	11	Alta	13	Alta	12	Alta	15	Alta
57	12	Alta	13	Alta	8	Regular	13	Alta
58	9	Regular	13	Alta	9	Regular	12	Regular
59	12	Alta	14	Alta	12	Alta	15	Alta
60	12	Alta	12	Regular	9	Regular	14	Alta
61	12	Alta	13	Alta	10	Alta	13	Alta
62	9	Regular	13	Alta	9	Regular	15	Alta

63	11	Alta	12	Regular	11	Alta	14	Alta
64	9	Regular	13	Alta	10	Alta	13	Alta
65	12	Alta	15	Alta	9	Regular	12	Regular
66	12	Alta	15	Alta	9	Regular	10	Regular
67	12	Alta	14	Alta	8	Regular	10	Regular
68	12	Alta	14	Alta	9	Regular	15	Alta
69	12	Alta	12	Regular	11	Alta	12	Regular
70	12	Alta	10	Regular	10	Alta	12	Regular

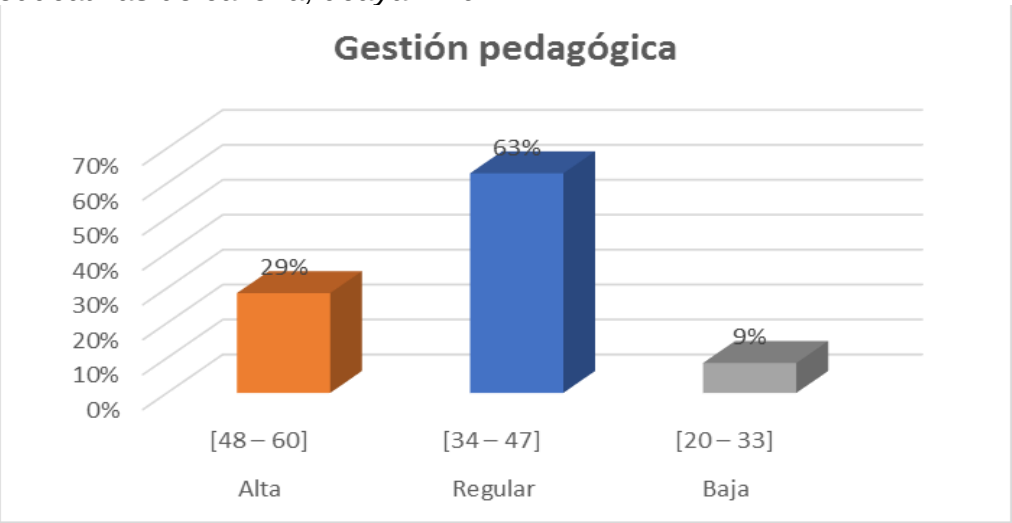
Fuente: base datos de la aplicación del cuestionario de gestión pedagógica.

Tabla 7. Distribución de puntajes porcentuales de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, ucayali- 2022.

Gestión pedagógica			
Calificación	***Escala***	***hi%***	***fi***
Alta	*[48 – 60]*	*29%*	*20*
Regular	*[34 – 47]*	*63%*	*44*
Baja	*[20 – 33]*	*9%*	*6*
		100%	*70*

Fuente: Tabla 05

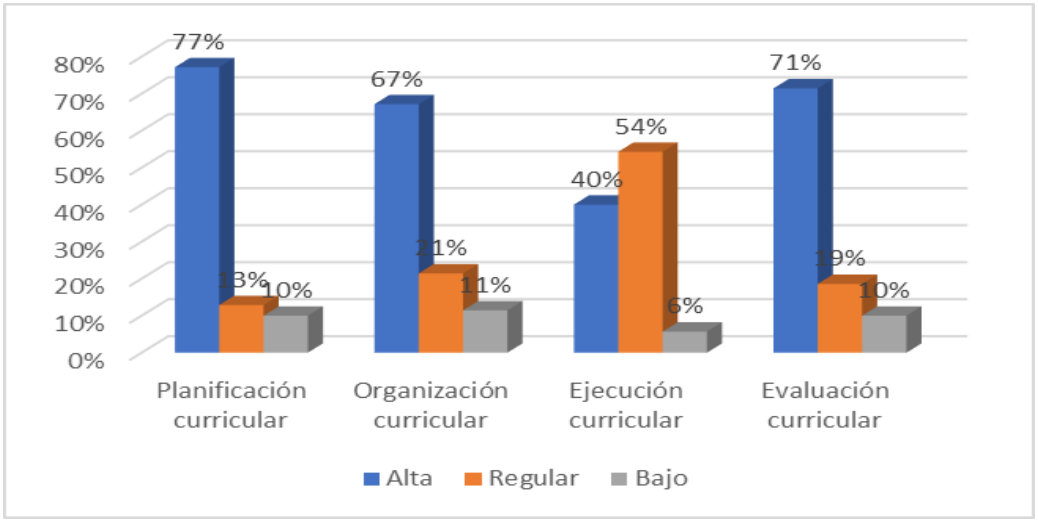
Figura 3. Distribución de puntajes porcentuales de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria, ucayali- 2022.



Descripción:

Los resultados de la tabla 06 y figura 03, en cuanto a la gestión pedagógica, los estudiantes reflejan: Un 29% de los docentes tienen un alto en la gestión pedagógica, asimismo, un 63% reflejan gestiones pedagógicas regulares y un 9% que reflejan una gestión pedagógica baja.

Figura 4. Distribución porcentual de gestión pedagógica por dimensiones en docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de calleria.



Descripción:

Los resultados de la tabla 06 y figura 04, en cuanto a las dimensiones de procesos cognitivos, los estudiantes reflejan: En cuanto a la planificación curricular, el 77% refleja un nivel alto, el 13% refleja un nivel regular y el 10% refleja un nivel bajo; en cuanto a la organización curricular, el 67% refleja un nivel alto, un 21% un nivel regular y un 11% se encuentra en el nivel bajo; en cuanto a la ejecución curricular, un 40% refleja un nivel alto, un 54% refleja un nivel regular y un 6% refleja un nivel bajo; en cuanto a la evaluación curricular, un 71% refleja un nivel alto, un 19% refleja un nivel regular y un 10% refleja un nivel bajo a esta dimensión.

4.2. Contrastación de las hipótesis.

4.2.1 Prueba general:

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali-2022.

H0: No Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali-2022.

El nivel de significancia: α = 5% = 0,05

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (Hi)

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 8. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis general

Correlaciones

			MOTIVACIÓN DOCENTE	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,146

		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,146	.
		N	70	70

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

Interpretación

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,175 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05; esto indica que no existe relación entre las variables. Por lo que podemos concluir que:

No Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

4.2.2. Prueba específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la Planificacion Curricular y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la Planificacion Didáctica y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

El nivel de significancia: α = 5% = 0,05

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (Hi)

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 9. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis específica 1.

Correlaciones

			M. Intrínseca	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Planificacion Curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,081
		Sig. (bilateral)	.	,505

		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,505	.
		N	70	70

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

Interpretación

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,81 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05, esto indica que no existe relación entre las variables. Por lo que podemos concluir que:

No Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

4.2.3 Prueba específica 2:

Hi: Existe relación significativa entre la Estrategias didácticas y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la estrategias didácticas y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

El nivel de significancia: α = 5% = 0,05

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (Hi)

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 10. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis específica 2.

Correlaciones

			M. Extrínseca	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Estrategias Didacticas	Coeficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,042

	N	70	70
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,244*	1,000
	Sig. (bilateral)	,042	.
	N	70	70

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

Interpretación

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,244 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05, esto indica que existe relación entre las variables. Por lo que podemos concluir que:

Existe relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

4.2.4 Prueba específica 3:

Hi: Existe relación significativa entre la Evaluación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Callería, Ucayali- 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la Evaluación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

El nivel de significancia: α = 5% = 0,05

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis Nula (Hi)

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 11. Prueba coeficiente de relación de Rho Spearman para la hipótesis específica 3.

Correlaciones

			M. Extrínseca	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,344*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	70	70

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

Interpretación

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,344 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05, esto indica que existe relación entre las variables. Por lo que podemos concluir que:

Existe relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados

Las tablas 03 y 05, no se van a discutir porque son tablas que sirven como referencia a las demás tablas.

Los resultados de la tabla 04 y figura 01, presentan resultados de la Motivación, donde indican que la mayoría un (86%) de los docentes tienen una motivación alta, mientras que el (9%) refleja una motivación regular y solo 6% de los docentes muestran una baja motivación. En cuanto a las dimensiones se señala en todas que el nivel generalmente es alto: en la Motivación intrínseca el (86%); en cuanto a la motivación extrínseca (86%).

En la tabla 06 y figura 03, presentan resultados de la gestión pedagógica, donde indican la mayoría (29%) un alto nivel, mientras que un (63%) indican un nivel regular y solo un (9%) indican un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones se señalan en todas que el nivel es alto: en cuanto a planificación curricular (77%); en cuanto a la organización curricular (67%); en cuanto a la ejecución curricular (40%) y finalmente en cuanto a la evaluación curricular (71%).

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022; de la misma forma, la ejecución de los instrumentos se ha logrado realizarlo con docentes de tres instituciones educativas de calleria, los mismos que tienen que

tienen conocimientos de las variables y sus dimensiones; donde se ha visto conveniente conveniente tomar modelos estadísticos que permitieron determinar la relación que hay entre las variables estudiadas. En ese sentido, el 86% de los encuestados consideran tener una motivación alta, mientras que el 9% considera tener una motivación regular, respecto a la segunda variable, el 29% de los encuestados consideran tener un nivel alto en la gestión pedagógica, mientras que un 63% considera tener un nivel regular respecto a la gestión pedagógica.

CONCLUSIONES

La presente investigación luego del análisis realizado producto de los resultados obtenidos a través del procesador SPSS versión 25, ha llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,175 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05; esto indica que no existe relación entre las variables. Por lo que podemos concluir que: *No Existe relación significativa entre* la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022

- ✓ Se determinó que no existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022, el coeficiente de Rho de Spearman arrojo 0,175 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%.

- ✓ Se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022, el coeficiente de Rho de Spearman es 0,81 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación

positiva media. Además, el nivel de significancia es mayor que 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%.

- ✓ Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022, el coeficiente de Rho de Spearman es 0,244 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%.

SUGERENCIAS

Del análisis y resultados obtenidos al momento de desarrollar la investigación aparecen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se sugiere al Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y a las Unidades de Gestión Educativa Local, que incluyan planes, programas para mejorar la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente.
- ✓ Que los directivos de las instituciones educativas de Callería motiven a los docentes a un trabajo de gestión pedagógica de calidad para el beneficio de la comunidad estudiantil.
- ✓ Que los docentes de las instituciones educativas de Callería acudan con puntualidad a las diversas actividades de gestión programada por los directivos, con la finalidad de mantener una buena gestión en beneficio de la institución y la comunidad estudiantil.
- ✓ Que los docentes del nivel primario sean motivados a realizar y/o acudan a diferentes capacitaciones en didáctica en el área de gestión pedagógica, con la finalidad de brindar una enseñanza de calidad.
- ✓ Se sugiere a las instituciones educativas, considerar en sus planes para contribuir en la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente.
- ✓ Sugerimos a los investigadores realizar trabajos de investigación sobre cómo mejorar el nivel de motivación del personal docente y la calidad en gestión pedagógica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antezana, I. (2018). *Gestión pedagógica y el trabajo docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Provincia de Huanta, tesis de maestría, Universidad Nacional Del Centro Del Perú.*

Alarcón-Vásquez, Y., González-Gutiérrez, O., Bahamón, M. J., Trejos-Herrera, A. M., & García-Jiménez, R. (2021). *Diseño y validación de una escala para evaluar el funcionamiento familiar (EFFA) en adolescentes colombianos. Gaceta Médica de Caracas, 129(3), 598-612.*

Callata Callata, L. y Gonzales Sandoval, J. (2017). "*Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017", tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín.*

Criado (2017), en *su tesis doctoral titulada Estudio de la motivación docente en infantil, primaria y secundaria en un medio urbano,*

Cerviño Vázquez, C. Y beltrán o´higgins, N. (2013). *Revisión Y Análisis de Instrumentos de Medida de la Motivación hacia el Aprendizaje International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, 2013, pp. 497-504 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España.*

Cerdá (2005) *conceptualiza la motivación como un término amplio que engloba toda conducta que se origina a partir de una necesidad y que se orienta hacia la consecución de un objeto específico.*

Chávez Idrogo, S. M. (2018). *La planificación curricular y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 82939, Bambamarca.*

Dionicio (2017), *en su tesis Gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte,*

Hilasaca (2013), *en su tesis titulada El liderazgo docente y su relación con su gestión pedagógica en la I.E. "Manuel Flores Calvo" de Pocollay, Tacna, año 2012,*

Huertas (2007) *plantea que este parte del Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y la programación curricular anual además de considerar el desarrollo psicológico de los estudiantes y el contexto en que se desempeñan.*

Huertas (2011) *aporta que las sesiones de aprendizaje constituyen expresiones concretas y específicas de la programación curricular.*

Lopez, I., & Lopez, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, *40*(36), 3-16.

Lizardo Grandez, S. (2018). *Gestión curricular en los aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Pública Nº 18207.*

Mendoza Monzant, F. y Bolívar Aparicio, M. (2016). *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales, Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales.*

Mora, A. (2004). *La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 4, núm. 2, julio-diciembre, 2004, p. 0 Universidad de Costa Rica.*

Ministerio de Educación (MINEDU, 2009), *la gestión pedagógica comprende el conjunto de acciones orientadas a optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje*

MINEDU (2014), "*Consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollarán durante el año escolar para desarrollar las competencias y capacidades previstas*

Pizano (2012) *añade que el nombre de una unidad de aprendizaje se formula integrando un problema, un tema transversal, y elementos del calendario comunal o cívico escolar.*

Ramos y Morales (2013) *conceptualizan la aplicación curricular como la fase operativa donde se materializa el desarrollo del currículo o la ejecución del diseño curricular.*

Real Academia Española (2022) *la motivación es la "acción y efecto de motivar", y motivar es "dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo".*

Rengifo, E. (2016). *Gestión pedagógica y motivación en docentes de la institución educativa n° 64004 de Pucallpa, Ucayali, 2016, tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali.*

Rodríguez (2016), *en su tesis titulada Gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali.*

Reátegui (2020), *en su tesis Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, presentada para obtener el título de licenciada en educación primaria, desarrolla un estudio cuantitativo y descriptivo.*

Sánchez (2019), *en su tesis Motivación docente y gestión educativa en instituciones educativas públicas UGEL 02, Los Olivos 2018,*

Sum (2015), *realizó una tesis titulada motivación y desempeño laboral en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, presentada para optar el grado de título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada.*

Zambrano (2010) *define la evaluación curricular como un proceso dinámico, sistemático y deliberado que se inicia desde la concepción misma del plan curricular, con el fin de garantizar su validez, fiabilidad y objetividad.*

Ventocilla, F. (2014). *Gestión pedagógica y calidad educativa de las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay – UGEL 09 – 2014, tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.*

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Motivación y gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de calleria, Ucayali- 2022"

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Método
Problema General ¿Qué relación hay entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022? **Problemas Específicos** ***PE1:*** *¿Cómo se relaciona la dimensión motivación intrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022?* ***PE2:*** *¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022?*	**Objetivo General** Determinar la relación entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **Objetivos Específicos** **OE:** Determinar el nivel de la motivación en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **OE:** Identificar el nivel de la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **OE:** Evaluar la relación entre el nivel de la motivación intrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **OE:** Analizar la relación entre el nivel de la motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario	**Hipótesis General** Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **Hipótesis Específicos** **HE:** Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022. **HE:** Existe relación significativa entre la dimensión dimensión motivación extrínseca y la gestión pedagógica en docentes del nivel primario y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.	**Variable 1:** **Motivación** **Dimensiones** **Dimensión1:** Intrínseca **Dimensión2**: Extrínseca **Variable 2:** **Gestión pedagógica** **Dimensiones** **Dimensión 1:** La planificación curricular **Dimensión 2:** Organización curricular **Dimensión 3:** Ejecución curricular **Dimensión 4:** Evaluación curricular	**Tipo:** No experimental **Diseño:** Descriptivo Correlacional **Población/Muestral** **Población** La población de estudio está conformada por todas las instituciones educativas del nivel primario del distrito de calleria. **Muestra** La muestra de estudio estará conformada por docentes de tres instituciones educativas del nivel primario haciendo en total la muestra de estudio de 70 docentes. **Técnicas e Instrumento** Cuestionario Encuesta **Validación/Confiabilidad** -Juicio de Experto -Alfa de conbrach -SPSS 25 **Tratamiento de Datos** -Elaboración de datos

	y secundario de las instituciones educativas de Calleria, Ucayali- 2022.			-Tabla de distribución -Prueba de hipótesis Rho spearman

Anexo 02: Matriz de validación de instrumentos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación	Motivación Intrínseca	- Participa voluntariamente en actividades institucionales.	-Los docentes participan voluntariamente en actividades extracurriculares.
		- Automotivación en la labor pedagógica.	-Los docentes se muestran automotivados al realizar su labor pedagógica. -Los docentes se sienten felices cuando logran las metas de aprendizaje de sus estudiantes. -Los docentes se sienten motivados por el buen desempeño profesional dentro de su institución. -Los docentes muestran actitud positiva al llegar a la institución educativa. -Los docentes se preocupan por planificar sus sesiones, las cuales deben ser acordes a las necesidades del aula. -Los docentes se interesan por estar actualizados y estar al día en las innovaciones.
		- Vocación de servicio institucional.	-Los docentes contribuyen a la práctica de los valores éticos y morales en la institución educativa. -Los docentes sienten que su vocación es de servicio en la institución educativa.
	Motivación Extrínseca	- Motivación centrada en premios y castigos.	-El personal docente encuentra un clima favorable en la institución para su desempeño laboral. -El sueldo de los docentes está acorde a las labores que desempeña. -En la institución educativa se sancionan las faltas de los docentes.
		-Reconocimiento institucional.	-La institución educativa sus compañeros reconocen su labor docente. -En la institución educativa la directora reconoce su labor docente. -La institución educativa promueve condiciones favorables para el ascenso docente. -El Ministerio y la UGEL reconocen su labor docente.
		-Búsqueda de la integración interpersonal.	-Los padres de familia reconocen la labor que desempeña el docente.

			-Los docentes trabajan por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión de los actores. -Los docentes se integran con facilidad al trabajo en la institución educativa. -En la institución educativa los docentes resuelven los conflictos con sus pares de forma asertiva. -Los docentes en la institución educativa son agentes de cambio.

Matriz de coherencia: Variable Motivación

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de coherencia: Variable Gestión pedagógica

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión pedagógica	Planificación curricular	- Participación del equipo docente.	- En la institución educativa se orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular. - En la institución educativa se propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación.
		-Cumplimiento de los programas curriculares.	-En la institución educativa el cumplimiento de los programas curriculares empleados por los docentes es oportuno.
		- Diseñan y elaboran la planificación curricular.	- En la institución educativa se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.
	Organización curricular	- Motivación y organización ante la elaboración de la planificación.	- En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso curricular. - En la institución educativa se motiva a un buen trabajo de planificación curricular.
		-El trabajo equitativo durante y después de la organización.	- En la institución educativa dirige al equipo administrativo y/o de soporte orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.

		- Distribución de las labores curriculares.	- En la institución realizan la organización de formación distribuida según los fines curriculares. - En la institución los maestros muestran actitudes positivas ante la organización y distribución curricular.
	Ejecución curricular	- Estrategias y mecanismos de transparencia durante y después de la ejecución.	- En la institución educativa se gestiona el uso óptimo de los recursos financieros. - En la institución educativa se implementa estrategias y mecanismos de transparencia durante el proceso de ejecución.
		- Equipamiento y materiales aptos para la ejecución.	-En la institución educativa se gestiona el equipamiento y material educativo disponible para los fines necesarios.
		-Óptimos recursos financieros.	- En la institución educativa se utilizan los materiales tecnológicos para la óptima ejecución.
	Evaluación curricular	- Transparencia en el recojo de los resultados.	- En la institución educativa se supervisa el uso adecuado libro o registro de control de asistencia. - En la institución educativa se cumplen las normas establecidas en consenso.
		- Métodos estadísticos a disposición.	-En la institución educativa se monitorea y orienta el proceso de evaluación en los aprendizajes no alcanzados.
		Monitoreo y orientación en función al logro no alcanzado.	- En la institución educativa se realiza la retroalimentación oportuna al equipo docente. - En la institución educativa se establece compromisos de mejora en los logros no alcanzados.

Fuente: Elaboración propia