

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**"LA MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN
PEDAGÓGICA EN EL PERSONAL DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32231 HIPÓLITO
UNANUE - OBAS, 2014"**

**TESIS DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**LORGIO HUARANGA ALVINO
EUGENIA PAOLA DE LA CRUZ VASQUEZ**

**HUÁNUCO - PERÚ
2015**

DEDICATORIA

A mis estimados padres,

A mi esposa Leonarda Miriam por su confianza brindada y su apoyo incondicional,

A mi querido hijo Herón Max, y

A mis hermanos(as), por brindarme la fortaleza para seguir adelante.

Lorgio Huaranga Alvino.

A mis padres por su apoyo incondicional y abnegado en los momentos más difíciles de mi formación profesional.

Paola De la Cruz

AGRADECIMIENTO

A la *Universidad Nacional Hermilio Valdizán* Facultad de Ciencias de la Educación, por ser el alma mater de nuestra formación profesional.

A los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por brindarnos sus sabias enseñanzas, conocimientos y consejos.

Al Director, docentes y los estudiantes la I.E. "Hipólito Unanue" Obas por brindarnos su apoyo y colaboración en la ejecución del presente trabajo de investigación.

A todas aquellas personas que contribuyeron de una u otra forma en la ejecución del presente trabajo.

Los investigadores.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado con mucho respeto les presentamos el trabajo de investigación titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 32231 HIPÓLITO UNANUE OBAS, 2014.”** el mismo que tiene dos objetivos, primero determinar la relación que existe entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica, segundo para obtener el título profesional de Segunda Especialización en Investigación y Gestión Educativa.

Como todo trabajo es perfectible, gracias a sus críticas y sugerencias, alcanzará mayor validación para tener mayor compromiso de emprender la enseñanza en los estudiantes.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica en el personal docente de la I.E N° 32231 Hipólito Unanue- Obas, 2014. Se seleccionó de manera intencionada al personal docente haciendo un total de 25 como muestra. Para evaluar la variable motivación se utilizó cuestionario de motivación, tomando en cuenta sus tres niveles: autorrealización, satisfacción laboral y reconocimiento de méritos cada uno constituido por cinco preguntas haciendo un total de 15, para la calidad de gestión pedagógicas se ha considerado Proyecto Educativo institucional, Proyecto Curricular Institucional y Plan anual de Trabajo para cada uno cinco preguntas haciendo un total de 15.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman; los resultados de la investigación demuestran la existencia de una relación positiva significativa ($r=0.655$) entre ambas variables, destacando que el personal docente consideran que tienen una alta motivación en su nivel de autorrealización.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado: **LA MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 32231 HIPÓLITO UNANUE OBAS, 2014.** Es con el propósito de brindar una información acerca de la motivación, aspecto muy importante para mejorar la calidad de gestión pedagógica en el personal docente.

La tesis de investigación es de tipo correlacional de nivel no experimental, se desarrolló en la I.E. N° 32231 "Hipólito Unanue" ubicado en Jr. Huánuco en distrito de Obas, provincia de Yarowilca y región Huánuco, con una población de todos los docentes.

En la actualidad, la motivación es uno de los procesos más importantes para mejorar el desempeño del docente y así mejorar la calidad educativa. Somos conscientes, la calidad educativa se alcanza a través de la motivación, por esta razón determinamos la correlación que existe entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica.

El presente trabajo, está estructurado en seis capítulos con la finalidad de hacer más comprensible su exposición:

EN EL CAPÍTULO I: Se expone todo el planteamiento de problema, donde se describe el problema, bajo el sustento de fuentes orales, escritas, electrónicas, y la observación de la realidad concreta, a fin de formular el problema, establecer los objetivos de la investigación, asimismo indicamos la justificación e importancia que tiene el trabajo.

EN CAPÍTULO II: Es el marco teórico constituido por: antecedentes, bases teóricas y definición de términos.

EN EL CAPÍTULO III: Presentamos las hipótesis, variables e indicadores y la operacionalización de variables.

EN EL CAPÍTULO IV: Se encuentra el marco metodológico: métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, tipo y nivel de investigación, diseño y fuentes de investigación, procedimientos y procesamiento de datos.

EN EL CAPÍTULO V: Presentamos a los resultados: el tratamiento estadístico, análisis de datos e interpretación, la contrastación de hipótesis.

EN EL CAPÍTULO VI: Se encuentra discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada.

Por último, permítanos manifestar y que en nuestra condición de maestras en educación tenemos la obligación de realizar investigación en campo educativo, fundamentalmente en motivación y proponer alternativas de solución frente a crisis y bajo nivel de desempeño docente.

Los investigadores

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACIÓN.....	IV
RESUMEN	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
ÍNDICE.....	VIII

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes y fundamentación del Problema	12
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación e Importancia.....	16
1.4.1 Justificación.....	16
1.4.2 Importancia.....	17
1.5. Limitaciones	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema	19
2.1.1 A nivel local	19
2.1.2 A nivel nacional	25
2.1.3 A nivel internacional	27
2.2. Bases Teóricas.....	31
2.2.1 La motivación.....	31
2.2.2 Calidad de gestión pedagógica.....	45
2.3. Definición de términos básicos.....	54

CAPÍTULO III**HIPÓTESIS Y VARIABLES, INDICADORES Y DEFINICIÓN OPERACIONALES**

3.1. Hipótesis.....	58
3.1.1. Hipótesis General	58
3.1.2. Hipótesis Específicos.....	58
3.2. Sistema de Variables – Dimensiones e Indicadores	59
3.2.1 Variable Independiente.....	59
3.2.2 Variable Dependiente	59
3.3. Definición Operacional de Variables – Dimensiones e Indicadores	59

CAPÍTULO IV**MARCO METODOLÓGICO**

4.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	61
4.2 Diseño de Investigación	61
4.3 Determinación de la Población y Muestra	62
4.4 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
4.5 Procesamiento y presentación de datos.....	63

CAPÍTULO V**RESULTADOS**

5.1 Resultados	65
5.2 Relación entre variables.....	69
5.3 Prueba de hipótesis.....	77

CAPÍTULO VI**DISCUSIÓN**

6.1 Discusión.....	85
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	90
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA Nº 1.	MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	65
TABLA Nº 2.	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.	67
TABLA Nº 3.	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE AUTORREALIZACIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.	69
TABLA Nº 4.	RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.	71
TABLA Nº 5.	RELACIÓN ENTRE RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.	73
TABLA Nº 6.	RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	75
TABLA Nº 7.	PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	77
TABLA Nº 8.	PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.	79
TABLA Nº 9.	PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	81
TABLA Nº 10.	PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO Nº 1. MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	66
GRÁFICO Nº 2. CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	67
GRÁFICO Nº 3. RELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	69
GRÁFICO Nº 4. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	71
GRÁFICO Nº 5. RELACIÓN ENTRE RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	73
GRÁFICO Nº 6. RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	75
GRÁFICO Nº 7. CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	78
GRÁFICO Nº 8. CORRELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	80
GRÁFICO Nº 9. CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	82
GRÁFICO Nº 10. CORRELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.....	84

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, en mayor parte del mundo, todas las instituciones educativas, tanto públicas y privadas, para el logro de buenos resultados necesitan, docentes quienes enfrentan, condiciones laborales, motivadas, es decir una gestión pedagógica, motivada. Se entiende por motivación:

Según la psicología y filosofía, que “la motivación implica estados internos que dirigen al organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad e interés”.

Si consideramos a la motivación, en el desempeño del trabajo como, un conjunto de fuerzas energéticas, que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para alcanzar sus metas y objetivos y satisfacer sus necesidades. Por ello, clave para las instituciones educativas u organizaciones.

Un personal docente altamente motivado aporta ideas creativas e innovadoras a las instituciones educativas u organizaciones y así poder alcanzar el éxito.

La motivación puede ser extrínseca que consiste en incentivos externos e intrínsecos, incentivos internos.

Según Piaget se distingue "Dos tipos de motivaciones: extrínsecas e intrínsecas. La primera se relaciona con el aprendizaje y la segunda con el desarrollo. La motivación extrínseca, son incentivos externos ya que reconoce que puede ser efectivo y debe estar asociada a una situación externa positiva. La motivación intrínseca está formado por los incentivos internos personales, de sentirse satisfechos de sus propios logros y que no solo hicieran cosas para complacer a sus maestros.

Por ello se considera que la motivación es importante o tiene una relación directa para mejorar la gestión pedagógica, que consiste en el buen desempeño de enseñanza aprendizaje en el aula y las actividades curriculares que corresponden al docente. También se consideran a los jerárquicos, jefatura, asesorías, coordinadores académicos, quienes tienen que velar con la orientación y consejería de los estudiantes.

Según la Nueva Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944/Pub.25.11.2012 y su Reglamento D.S.004-2013-ED/ Pub. 03.05.2013, en su Artículo 12° sostiene: "Áreas de desempeño laboral en la Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro áreas de desempeño laboral: Gestión pedagógica, Gestión Institucional, Formación Docente, Innovación e investigación. El inciso a) del artículo citado manifiesta que la Gestión Pedagógica: comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y

coordinación académica en las áreas de formación, establecidas en el plan curricular”.

Sin embargo hay carencia y desconocimiento de la motivación, en muchas instituciones educativas públicas de nuestro país, región Huánuco, provincia de Yarowilca y por ende en las instituciones educativas del distrito de Obas, el presente trabajo tiene su origen en la necesidad de analizar y evaluar las condiciones motivacionales laborales de los docentes que trabajan en la Institución Educativa N° 32231 Hipólito Unanue, comprensión a la UGEL- Yarowilca y DRE- Huánuco, que dichos docente enfrentan condiciones laborales poco viables, la ineficiencia, la falta de interés en la planificación, carentes de un sistema de recompensa y reconocimiento en la labor pedagógica(académica), provocando la posible desmotivación, insatisfacción laboral, frustración, desgaste psíquico, pérdida de ganas por el trabajo, estrés, ansiedad, depresión, estado de agotamiento, disminución de autoestima, es decir la desmotivación en el trabajo y profesión.

Dicha información obtenida del cuestionario será de utilidad para estudiar los factores de mayor incidencia en la posible desmotivación e insatisfacción laboral de los docentes, para así realizar las recomendaciones y propuestas a mejorar el ambiente de sistema laboral, supervisión o monitoreo, recompensas y diversas formas de motivar al personal docente.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Según el análisis y descripción del problema nos permite formular las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue, Obas-2014?

1.2.2 Problemas Específicos

- A. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación en su nivel de autorrealización y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue?
- B. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación en su nivel de satisfacción laboral y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue?
- C. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación en su nivel de reconocimiento de méritos y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Evaluar la relación que hay entre la motivación y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue-Obas, 2014

1.3.2 Objetivos Específicos

- A.** Identificar la relación que existe entre la motivación en su nivel de autorrealización y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue
- B.** Determinar la relación que existe entre la motivación en su nivel de satisfacción laboral y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue.
- C.** Determinar la relación que existe entre la motivación en su nivel de reconocimiento de méritos y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue?

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.4.1 Justificación

La motivación y la calidad de la gestión pedagógica. Se debe, por que se observa en el personal docente poco interés en el desempeño de su trabajo.

Ellos consideran a la gestión pedagógica como un proceso fácil, que no necesita practicar o manejar estrategias metodológicas permanentemente, pero sin embargo demuestra deficiencia en su labor pedagógica

Esta deficiencia presenta la mayoría, con excepción de pocos docentes, a pesar que el docente cuenta con materiales educativos.

Entonces sigue existiendo grandes dificultades en la labor docente, tal vez también esto se debe por la poca preparación, dominio, escasa capacitación y especialización del docente.

La presente investigación sobre la motivación y la calidad de gestión pedagógica, pretende generar en los docentes, como nos encontramos motivados y cómo repercute esto en la calidad de gestión pedagógica del personal docente. Según ello, tomar medidas urgentes, establecer propuestas, con fin de mejorar la motivación, que repercute en gestión pedagógica.

1.4.2 Importancia

La presente investigación es importante por las siguientes razones:

- Nos permite determinar la relación que existe entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue- Obas.
- Mostrar el nivel de logro de motivación en el personal docente.
- Determinar la importancia que tiene la motivación en sus niveles de autorrealización, Satisfacción laboral y reconocimiento de méritos para mejorar la calidad de gestión pedagógica del personal docente.
- Establecer propuestas y alternativas para mejorar la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente.

1.5 LIMITACIONES

El presente trabajo de investigación considera las siguientes limitaciones:

- ❖ Poca disposición de tiempo por motivos de estudio.
- ❖ Poca experiencia por parte de los investigadores.
- ❖ Limitado recursos económicos por parte de las investigadoras.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Al realizar las visitas a diferentes fuentes de información como: bibliográficas, e internet en busca de información con referente a la tesis que tiene relación respecto el tema de investigación, hemos encontrado los siguientes:

2.1.1 A Nivel Local

❖ **DREYFUS ARMAS, Gloria (2005)**, en su tesis "Los Factores Motivadores que influyen en el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa- 2005, llega a las siguientes conclusiones:

1. En relación a los factores motivadores se determinó que un alto porcentaje 77% consideran casi ausente la autorrealización.
2. En lo relacionado a la dimensión de estima, un alto porcentaje 88% de las enfermeras consideran siempre importante la labor que realiza.

3. Con relación a dimensión de pertenencia el mayor porcentaje 67% de las enfermeras realizan un manejo adecuado de los recursos existentes y un 65% muestran preocupación para que los equipos reciban un mantenimiento adecuado.
4. En lo referente a la dimensión de seguridad. La alternativa que arrojó mayor porcentaje fue que un 76% consideran que nunca los recursos humanos existentes están de acorde con lo estimado.
5. En lo que respecta la dimensión fisiológica el 73% del personal de enfermería menciona que los servicios hospitalarios no cuentan con sala de baño para las necesidades básicas de eliminación, así como también con un ambiente confortable, con buena ventilación y dispersores de agua.
6. Con relación a la dimensión satisfacción laboral, el 87% de enfermeras mencionan que la remuneración económica percibida no es de acuerdo a la preparación académica.
7. En la dimensión de compromiso los resultados reflejan un valor ético, el 64% de enfermeras indican que siempre realizan un juicio de valor individual relacionada a la atención brindada al usuario.
8. Se concluye que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas

según Maslow, no se encuentra satisfechas, sin embargo como aspecto positivo el personal de enfermería del hospital regional de Pucallpa tiene un alto compromiso en el desempeño laboral.

❖ **CARRASCO MUÑOS, Miguel Alfredo (2005)**, en su tesis “Motivación y Estrategias de aprendizaje en los Estudiantes de Psicología de la UNHEVAL, a una muestra de 116 estudiantes, llega a la siguiente conclusión: Los estudiantes de psicología de la UNHEVAL, presentan niveles por encima del promedio percentil(50) en las escalas de motivación y estrategias de aprendizaje; existen relación significativa entre la motivación y el uso de estrategias de aprendizaje en los estudiantes de psicología, siendo la correlación de 0.94 y no existe diferencias significativas los niveles de motivación y el uso de estrategias de aprendizaje en los estudio con antes varones y mujeres”.

❖ **CHAGUA LORENZO, Roel Romeo (2011)**, en su tesis La Motivación y la satisfacción con la profesión Elegida con el Rendimiento Académico en los Estudiantes de Educación primaria UNHEVAL obas 2011, llega a las siguientes conclusiones con base a os objetivos planteados se concluye que:

1. Tomando como resultado el valor $p=0$, oo de la prueba (de hipótesis general se concluye que la motivación para el estudio de educación y la satisfacción en la profesión elegida están

relacionados con el rendimiento académico de los estudiantes de la Especialidad de Educación Primaria de la Sección Obas.

2. La motivación intrínseca no está relacionado significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de educación primaria UNHEVAL, sección Obas, a diferencia de la motivación extrínseca que si se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de educación primaria de la sección Obas. Además solo el 33% de estudiantes posee un perfil motivaciones pertinentes con la profesión magisterial. 67% tendrían motivaciones discrepantes con la profesión del educador.

3. La satisfacción intrínseca y extrínseca están relacionado con el rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de educación primaria de la UNHEVAL, sección Obas; además existe un alto porcentaje 65% que eligieron la profesión de educación como medio de satisfacer otras necesidades que no correspondan a la autorrealización y solo el 35 de los examinados son estudiantes que desean brindar un servicio a los demás, busca el progreso y desarrollo de otras mediante la profesión elegida convirtiéndose esta en su propia satisfacción.

❖ **ACOSTA CRESPO, Paul Emerson y otros (2006)**, en su tesis: La conducta Motivada en el Desarrollo de los Hábitos de Lectura en los alumnos de VI Ciclo de la institución Educativa "Juana Moreno" Huánuco, llegó a la siguientes conclusiones:

1. La conducta motivada propuesta por Abraham Maslow en la pirámide de la jerarquía de los motivado concerniente a la necesidad cognoscitiva y a la autorrealización en los alumnos 1° “B” de la Institución Educativa “Juana Moreno” han logrado comprender la importancia de los hábitos de lectura.
2. La necesidad cognoscitiva y la autorrealización fomenta en os alumnos la toma de decisiones oportunas por la lectura reflexiva que permite la interrelación de los valores en el logro de una formación integral en los alumnos.
3. Se confirma la variable experimental; la conducta motivada de necesidad cognitiva de los alumnos del 1° grado “B” de la Institución educativa “Juana Moreno” por el desarrollo permanente en los hábitos de lectura con las técnicas del subrayado. El uso del diccionario, la elaboración de resumen, esquema y fichas.
4. El afianzamiento en los hábitos de la lectura en los alumnos se dieron a través de los reportes periodísticos, la elaboración del periódico mural, las lecturas seleccionadas y obras de autoayuda.
5. Los hábitos de la lectura se enfatiza con el empleo de la técnica del subrayado en un 100% porque ayudó a los alumnos a identificar las palabras claves, las ideas principales del texto en la comprensión lectora de las obras de Spencer Johnson del 78%. En comprensión de mensaje de la obra”

❖ **ESPINOZA CERVANTES, William y Otros**, en su tesis “La Motivación para el Logro de Aprendizaje de los alumnos del Tercer Grado de Educación Primaria del C.N.I. Pedro Sánchez Gavidia, llega a las siguientes conclusiones:

1. Se ha comprobado que los docentes del tercer grado de primaria no motiva adecuadamente a sus alumnos; que los alumnos no son motivados permanentemente durante las sesiones de enseñanza aprendizaje; y, que es bajo el nivel que más predomina en el rendimiento escolar de los alumnos del tercer grado de educación primaria.
2. La motivación. Como un estímulo para despertar el interés de los alumnos es un aspecto importante que no debe dejar de lado el docente si es realmente quiere que sus alumnos aprenden.
3. Generalmente los docentes no planifican en cuanto a la motivación, considerando el tiempo, las formas, los materiales que se emplearan, los juegos, etc. En base a las programación curricular del maestro,
4. Se ha demostrado mediante el presente trabajo de investigación que los docentes del centro educativo Pedro Sánchez Gavidia nivel primario.
5. Así mismo se ha comprobado que la motivación del maestro no es rica, es decir; no tiene las connotaciones adecuadas de una motivación previamente preparada, De la misma manera no se da en sus tres tiempos: inicio, proceso y final.

6. Los alumnos manifiestan que no son adecuadamente motivadas en los procesos de enseñanza aprendizaje. Si bien existen motivaciones son esporádicas y pocas con relación a lo que realmente debe ser: en forma continua y profunda.
7. Los alumnos del mencionado grado de estudios presentan, en su mayoría un nivel de aprendizaje bajo o regular; los mismos que manifiestan recibir poca motivación por parte de los maestros.
8. Los alumnos encuestados también consideran en señalar sobre la importancia de la motivación para el logro de los aprendizajes”

2.1.2 A Nivel Nacional

❖ **VILDOSO VILLEGAS, Jesahel (2002)**, en su tesis “La influencia de autoestima, satisfacción de la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual en los estudiantes del tercer grado de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. Llega a las siguientes conclusiones:

1. Existe influencia significativamente de la autoestima en el coeficiente intelectual de los alumnos.
2. Existe influencia significativa de la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del mismo modo existe influencia significativa de la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la Facultad de Educación”.

- ❖ **MORAN (1995)**, realiza un estudio en relación a la “motivación y el rendimiento en estudiantes del sexto grado de educación primaria en los distritos de Lurigancho- Chosica llegando a las siguientes conclusiones: La motivación académica en sus componentes: expectativas, valor de la tarea y afectivo de los estudiantes se ubica en el nivel medio.

No existe relación significativa entre la motivación académica, el componente expectativa y el rendimiento escolar en los estudiantes.

Existe una relación significativa entre la motivación académica, el componente afectivo y el rendimiento escolar de los estudiantes”.

- ❖ **MAMANI ANDRADE, Maritza Marcela (2006)** Clima Institucional y su influencia en la motivación del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzales Vigil de Tacna, 2006. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. El institucional del IST “Vigil” se caracteriza por ser negativo, debido a los conflictos entre docentes y administrativos, así como los conflictos con los directivos de la Institución. Esto se debe prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional.
2. Los estudiantes perviven entre los docentes, administrativos y directivos conflictos interpersonales que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

3. Se debe enfatizar, fortalecer y potenciar la identidad y el compromiso personal de los estudiantes, así como docentes y administrativos, hace falta promover el verdadero liderazgo y la confraternidad entre los integrantes de Vigil.

2.1.3 A Nivel Internacional

- ❖ **PANELLA, Susana y Otros (2005)**, realizan un estudio en torno a los Factores Motivacionales y Métodos de los integrantes de la Carrera de Medicina Veterinaria, llega a las siguientes conclusiones: del análisis del grupo de alumnos encuestados se puede inferir en las preguntas analizadas que las metas y motivos personales que más interesan a los alumnos de la carrera de medicina veterinaria están relacionados con los demás objetivos, poder y logro. Una primera conclusión fue que, la mayoría de los estudiantes han elegido la carrera por motivación personal y la elección de esta carrera les posibilita el encuentro de trabajo, este factor de logro y prestigio integra parte de las metas profesionales de los estudiantes, ya que eligen esta carrera porque con ella, pretende ser independientes, tener trabajo con cierto prestigio, emprender un camino y llegar hasta el final. Además los estudiantes sienten que ni la familia y medios de comunicación, no constituyen un factor de influencia en su decisión de elegir la carrera de medicina veterinaria.

- ❖ **ZEBALLOS (1998)**, en su tesis “Motivación de Logro y Rendimiento Académico, de la Universidad Inca Garcilozo de la Vega realiza una investigación con jóvenes del nivel secundaria, llegando a las siguientes conclusiones: En la motivación de logro representan factores significativamente influyentes en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario.

Los estudiantes que poseen una visualización de metas más exitosas presentan un alto rendimiento académico a diferencia de los estudiantes de bajo rendimiento que poseen una visualización de metas futuras menos exitosas.

Existen evidencias de que los estudiantes de alto rendimiento poseen un elevado deseo de éxito académico, contrariamente a los estudiantes de bajo rendimiento en las que el deseo de éxito está ausente o se manifiesta muy débilmente.

- ❖ **HERNÁNDEZ HERRERA, Claudia Alejandra (2006)**, en su tesis “La Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Docente del CONALEP (CASO DE ESTUDIO PLANTEL IZTAPALAPA), llega a las siguientes conclusiones:

- Se dispone de información que permite determinar las características de los alumnos que integra a Conalep.
- Se encuentra con un panorama general de problemática del sistema Conalep, es por eso que se analizaron algunos indicadores educativos como: la eficiencia terminal y la deserción.

A su vez se estudió grosso modo la Reforma Académica del Sistema Conalep.

- Se ha generado información relativamente que permite conocer las condiciones laborales de los docentes.
- Se ha diseñado un instrumento de evaluación de los factores internos y externos de la motivación de los docentes que laboran en Conalep. Con los datos que se obtuvieron del cuestionario de evaluación, diagnosticaron las variables relacionados con: la supervisión, la identificación con la organización, las relaciones entre las condiciones de trabajo, el futuro profesional y las recompensas. Cada una de estas variables forman parte de un instrumento de evaluación que proporciona información relativamente con respecto a: El estado motivacional de los docentes relacionado con las actitudes y emociones referentes a su labor académica, posibles sentimientos de desmotivación relacionado a las condiciones laborales que actualmente enfrentan y percepción de los sistemas de recompensas que maneja el plantel.

Las variables de estudio tienen consecuencias las cuales impactan de manera significativa en la actividad cotidiana de la organización bajo estudio como son: la alta rotación de personal. La apatía, el desinterés y la posible desmotivación.

Entre las propuestas de mejora se establecieron algunas recomendaciones orientaciones a la mejora del ambiente organizacional del plantel, las cuales son:

Recomendaciones para mejorar el ambiente laboral, recomendaciones a la supervisión, recomendaciones para promover la identificación y compromiso con la organización, recomendaciones para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del plantel, recomendaciones acerca del trabajo y las recomendaciones orientadas al futuro profesión y recompensas.

De este trabajo se puede derivar algunas líneas de investigación importantes como son: análisis de una posible reestructuración del sistema Conalep, orientado a un sistema de escalafones que permiten a los docentes integrarse al área administrativa. Detección de las posibles fuentes de financiamiento para llevar a cabo los programas de estímulo a la investigación y a la actualización docente. Desarrollo de proyectos de inversión orientadas a la adquisición e implantación de tecnologías informáticas y diseño e implementación de un sistema de monitoreo continuo de los egresados del colegio.

La educación en México requiere de reformas sustanciales orientadas a la mejora de las condiciones laborales de los docentes. Los docentes deben de ser vistos como individuos que necesitan el apoyo y reconocimiento continuo de sus labores académicas y por tal motivo merece contar con condiciones laborales dignas encaminadas a un futuro profesional integrado de diversas oportunidades y campos de acción.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Motivación

A. Concepto

La motivación es la energía, fuerza, interés, voluntad que implica los estados internos que dirige al organismo para lograr metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación y sentir una satisfacción.

La motivación en el desempeño de trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo.

Mientras que la motivación influye en el rendimiento, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar actitud productiva.

La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da mérito y reconocimiento a las labores asignadas.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras y logra el éxito.

MATTOS. Expresa que la motivación es despertar el interés y la atención de los alumnos por los valores contenidos en la materia excitando en ellos el interés por aprender el gusto de estudiar y la satisfacción de las tareas que exige.

ACOSTA CONTRERAS (1998 pág. 40). Sostiene que la motivación son procesos que están involucrados en la activación, dirección y mantenimiento de la conducta.

TORO ÁLVAREZ (2002 pág. 326). Manifiesta que la motivación es una acción interna personal que nos da movimiento, orienta y nos da energía a las aspiraciones y propósitos del ser humano hasta el punto de hacerlo actuar en dirección de su meta y realización.

B. Tipos de Motivación

De acuerdo al estudio realizado en diferentes fuentes tenemos dos tipos de motivación: extrínseca e intrínseca.

PIAGET. Distingue dos tipos de motivaciones: extrínseca e intrínseca.

HERZBERG (1959). Considera dos factores motivacionales: intrínsecos y extrínsecos.

- **Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca consiste en la incentivación externa que deriva de diferentes fuentes del trabajo mismo (compañeros de trabajo, el director, padres de familia, recompensas).

PIAGET. Considera que la motivación extrínseca son incentivos externos ya que reconoce que puede ser efectivo, pero objeta que toda conducta esté asociada a una situación externa positiva.

HERZBERG (1959). Manifiesta que los factores extrínsecos, incluyen elementos fundamentales relacionados al trabajo como la realización, el reconocimiento, la responsabilidad son factores que estimulan el buen rendimiento.

En el presente trabajo de investigación la motivación extrínseca, se considera como la incentivación externa que deriva de fuentes diferentes del trabajo mismo (Compañeros de trabajo, el director, padres de familia, recompensas) Por ejemplo cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera, sino por la nota, por las ventajas que ofrece.

- **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca consiste en la incentivación interna o personal, trata de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes. Entre ello podemos considerar la autonomía como impulso que dirige nuestra vida; libertad para tener control sobre lo que hacemos, la maestría el deseo de ser bueno y mejor y el propósito que viene a ser la intención de hacer algo más grande.

PIAGET. Considera que la motivación intrínseca son los incentivos internos. Los cuales deben sentirse satisfechos de sus propios logros y no que solo hiciera cosas para complacer a sus maestros.

HERZBERG (1959). Sostiene que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral tendrían el potencial de llevar al trabajador a un estado de satisfacción con el puesto, dada la capacidad de tales

factores para la satisfacción de las necesidades de desarrollo psicológico del ser humano. De esta manera el trabajo se interesará a ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, es decir, logrando objetivos que se pueden alcanzar. Al desempeñar un puesto rico en factores intrínsecos, el trabajo experimentaría plena satisfacción pero Cuando el puesto no ofrece oportunidades para el desarrollo psicológico éste experimentará simplemente ausencia de insatisfacción.

Dentro de la clasificación de motivaciones se tendrá en cuenta los dos tipos de motivaciones, los cuales son considerados importantes para la presente investigación.

La investigación intrínseca que está relacionado, con la incentivación interna personal, trata de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes. Entre ellos podemos considerar la autonomía como un impulso que dirige nuestra, vida, libertad para tener control sobre lo que hacemos, la maestría el deseo de ser bueno y mejor y el propósito que viene a ser la intención de hacer algo más grande.

SCHUNK (1997 pág. 65). Sostiene que la motivación intrínseca es el interés de realizar una actividad por cuenta propia, por interés propio, son fines en sí misma; a diferencia de la motivación extrínseca, que son medios para algún fin.

En el presente trabajo de investigación también se considera a la motivación intrínseca: como un impulso interno de cada persona, que nos lleva, satisfacer nuestras necesidades.

C. La Motivación y el Maestro: Tareas Motivacionales.

ROMERO CORNEJO, Luis (2005 pág. 5) plantea que el maestro, las posibilidades de éxito serán los mejores, dándole sentido al educando, la asignatura y los procedimientos didácticos a emplear. Sabiendo que la educación es un acto de amar y los alumnos aprenden solamente cuando ellos quieren.

Entendemos cuando un maestro se siente motivado, cuando le da sentido al educando, planifica los procedimientos didácticos a emplear, educa con amor, y toma en cuenta el interés del estudiante.

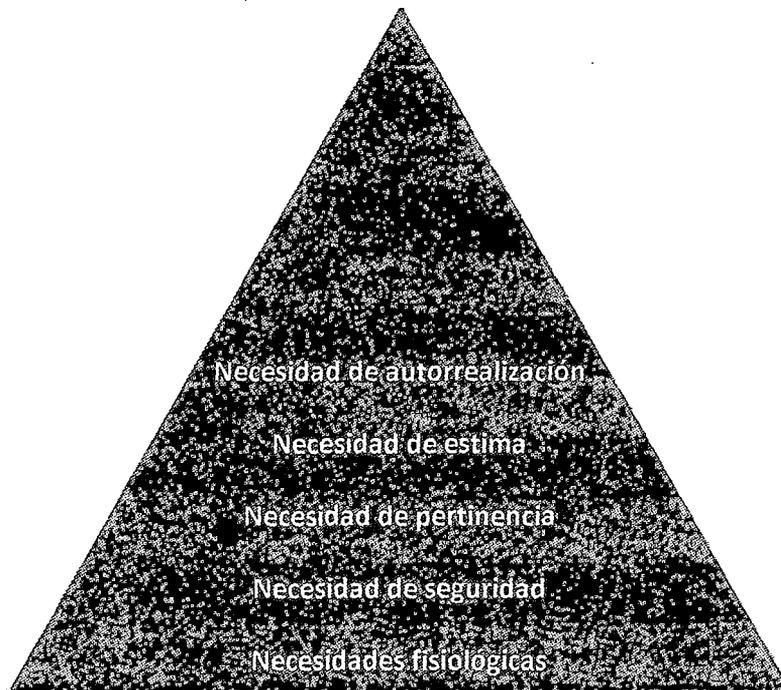
D. Teoría Motivacional de Maslow

Maslow (1943). Plantea una teoría sobre la motivación humana, es una teoría moderna en diferentes campos de administración dirección de empresas que también se puede tener en cuenta; en la dirección de instituciones educativas. Abraham Maslow realiza una clasificación de los motivos o necesidades humanas, considerando la jerarquía de necesidades y se defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas que se encuentran en la parte inferior de la pirámide, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados que se ubican en la parte superior de la pirámide. Y esto se puede clasificar de la siguiente manera:

- Elementales: fisiológicas de seguridad
- Intermedias: estima afecto de los demás.
- Superiores: logro autoestima y autorrealización personal

MASLOW (1943). La escala de necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles.

La idea básica es: sólo se atiende necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. La fuerza de crecimiento da lugar un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.



Los niveles de la pirámide son los siguientes:

- **Necesidades fisiológicas:**

Son básicas para mantener en equilibrio:

- Necesidades de respirar, beber agua y alimentarse
- Necesidades de dormir y eliminar los desechos

- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales
- Necesidad de mantener la temperatura corporal en un ambiente cálido o con vestimenta.

- **Necesidad de seguridad:**

Surge cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refiere a sentirse seguro y protegido:

- Seguridad física y de salud
- Seguridad de recursos
- Seguridad de bienes, dinero
- Seguridad de vivienda.

- **Necesidad de pertinencia:**

Son las relaciones con nuestra naturaleza social:

- Función de relación, amistad
- Participación, inclusión grupal
- Aceptación social.

- **Necesidades de estima:**

Describió dos tipos de necesidades de estima, un alta y otra baja:

- La estima alta, concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, incluye sentimientos tales como confianza, competencia, logros, independencia y libertad.

- La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, forma, gloria e incluso el dominio.

La merma de esta necesidad se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalonar y avanzar hacia la necesidad de autorrealización.

La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituya en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual puede lograr nada por sus propios medios.

- **Autorrealización:**

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: motivación de crecimiento, necesidad de ser y autorrealización.

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

E. Teoría de los Factores

HRZBERG, Frederik (1959). Formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orienta el comportamiento de la persona.

- La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción de individuo pero tiene poco efecto sobre la instalación
- La instalación es principalmente al resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causa instalación, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.
- **Factor de higiene**
 - Sueldo y beneficio
 - Política de la empresa y su organización
 - Relaciones con los compañeros de trabajo
 - Ambiente físico supervisión
 - Estatus
 - Seguridad laboral
 - Crecimiento
 - Madurez
 - Consolidación

- **Áreas**
- **Factores de motivación**
 - Logros
 - Reconocimiento
 - Independencia laboral
 - Responsabilidad
 - Promoción

**COMPARACIÓN DE LAS NECESIDADES ENTRE EL MODELO DE
MASLOW Y HERZBERG**

MODELO DE JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW	MODELO DE MOTIVACIÓN HIGIENE O TEORÍA FACTORIAL HERZBERG
Autorrealización y satisfacción	Trabajo en sí mismo
Estima y posición social	Logros Crecimiento y desarrollo
Necesidades de pertinencia y de tipo social	Responsabilidad Accesos Programa personal Reconocimiento Situación y función
Seguridad	Calidad de la supervisión Condiciones del trabajo Seguridad en el trabajo
Necesidades fisiológicas	Pago honorarios

F. Teoría de la Motivación de McClelland

Para McClelland (1953). La base de la motivación no está en un impulso, si no en restablecimiento de un cambio en la situación efectiva nuestro comportamiento inicial, por que dicha satisfacción no es suficiente como activado del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo, en cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación. Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede en la evitación.

La motivación es el resultado de una asociación efectiva que se manifiesta como conducta intencionada, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las acciones de pensamiento, matizados efectivamente alrededor de metas social relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta, McClelland, señala que existe tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guie la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, que podría ser medido a través de evaluación de desempeño.

Existen tres tipos de motivaciones:

1. Necesidad de Logro

El motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido la necesidad de logro es el éxito en la competición con un criterio de excelencia.

Es un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficiente valiosos para que desarrollen comportamientos que les permiten sobre salir en lo que se ha propuesto. Esta necesidad de logro, tan valorada en nuestra sociedad occidental, se manifiesta de diferentes maneras en las distintas etapas de la vida de una persona: En la competencia deportiva, académica, etc.

En fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito.

Evidencia a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, a aventajar a los demás. No obstante, solo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende.

2. Necesidad de afiliación.

Atkinson y otros. (1954), define el motivo de afiliación como establecimiento, manteniendo o recuperación de un relación afectiva con otras personas

En la actualidad surge diferentes formas de conceptualizar que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relación calidades, íntimas y positivas), con los aspectos negativos (a necesidad ansiosa de establecer, mantener y recuperar las relaciones interpersonales).

Es el interés por mantener o establecer relaciones interpersonales calidades. Teniendo de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contactos esporádicos o permanentes, y a formar grupos, en la actualidad se le conoce con la necesidad de afiliación.

La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos tales como búsqueda de amistad, el desarrollo de trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestias a otros y la brusquedad de aprobación de los demás.

3. Necesidad de poder.

Winter y Stewar (1973, p 98), define El motivo de poder en la necesidad de tener impacto, control e influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general

El impacto permite iniciar y establecer el poder, el control ayuda a mantener el poder a la influencia permite extender o recuperar el poder. Estos del poder muchas veces giran alrededor de necesidades de dominación, status y posición.

Manifiesta mediante los deseos o la acción que busca ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no solo sobre otros

personas o grupos, sino también sobre los diversos medios que permite adquirir o mantener el control, es decir, obtener el poder de obtener cierto nivel.

G) La teoría de Taylor

Según Taylor “el salario es el único motivador, por lo que diseña sistema de retribución variable, en lo que máxima ganancia se obtiene con el punto de la productividad que considera óptimo y que es el máximo sostenible: el más alto que no ocasiona tal desgaste en el trabajador que no sea posible mantener en los periodos siguientes”.

También considero es un factor muy importante que satisface ciertas necesidades de un trabajador y de ese modo se siente motivado.

H) La Teoría de Elton Mayo

Elton sostiene “Que persona no solo buscan comunidad y salario en su trabajo, si o que su rendimiento laboral va a venir condicionado por la gratificada que resienten por el contacto con otros seres humanos en su trabajo. Las relaciones con los jefes y compañeros se consideraban clave a la hora de determinar el rendimiento laboral”.

También en su factor muy importante el contacto entre seres humanos, tener buena relación laboral lo cual permite el logro de buenos resultados.

I) Teoría de Equidad de Stacy Adams

Adams considera "Que a los empleados le interesa lo obtenido de recompensas por su desempeño, también desea que la recompensa debe ser de manera igual.

La recompensa por una buena labor realizada en los trabajadores satisface necesidades y mejorar el nivel de productividad en las organizaciones o instituciones.

J) La Teoría de la Modificación de la Conducta de B.F.F Skinner

Skinner dice "Que todo somos producto de los estímulos que recibimos del mundo exterior. Si se especifica lo suficiente mente del ambiente, se pide predice con exactitud las acciones de los individuos".

2.2.2 Calidad de Gestión Pedagógica

A. Calidad.

Es la eficiencia, es decir un buen procedimiento para el logro de los objetivos; y la eficacia que consiste en obtener un buen resultado o

También la calidad consiste en una conformidad, una satisfacción de las expectativas del cliente, por los logros alcanzados.

Garvi (1989) y Bendar (1994), realiza una síntesis de las definiciones del concepto en las que puedan encuadrarse, entre otras las propuestas

por los autores más conocidos como Deming, Juran, Feigenbaum o Crosby. Que todos ellos llegan a una cierta relación de definiciones de calidad entendemos como: las cuatro categorías siguientes: a) calidad entendida como conformidad a una especificaciones; b) calidad como satisfacción de las expectativas del cliente c) calidad como valor; y d) calidad como excelencia.

B. Gestión

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Español, sostiene que la gestión es un acto de hacer diligencia conducentes a lograr de un negocio o deseo cualquiera. Se entiende por gestión, como un proceso de conducir a un grupo humano hacia el logro de objetivos instituciones.

Platón, manifiesta que la gestión como una acción autoritaria

Frederick Taylor y Henri Fayol, dentro de una visión científica, consideraron la gestión como el trabajo de racionalización operativa de la labor de los trabajadores por parte de los administradores y motivados por el interés económico.

Schon y Agyris: Sostiene que la gestión es la acción en una organización, es una acción deliberada tiene una base cognitiva, refleja normas, estrategias y supuestos o modelos del mundo en el cual se opera. "Esta así la gestión es la capacitación de articular representaciones mentales de los miembros de una organización.

Finalmente, entiendo que la gestión, es un proceso de la aplicación de un conjunto de técnicas, y estrategias, instrumentos, recursos en el desarrollo de las actividades institucionales.

Es conducir a un grupo, hacia el logro de objetivos institucionales. Esta definición de gestión se tomara en cuenta y nos servirá para la presente investigación.

Molocho (2010) sostiene que “la gestión pedagogía es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo”.

La definición de Molocho es una definición muy genérica pero tiene cierta utilidad para el trabajo

Según La Nueva Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944/ pub.

25.11.1012 y su Reglamento D.S. 004-2013-ED/ pub. 03.05.2013 en su

Artículo 12° sostiene “ Arias de desempeño laboral, en La carrera pública Magisterial reconoce cuatro (4) arias de desempeño laboral: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Formación docente, innovación e investigación. El inciso a) de artículo citado manifiesta que la gestión pedagogía: Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias que desempeña cargos jerárquicos en orientaciones y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizado de educación inicial y

coordinación académica en las áreas de formación establecida en el plan curricular.

La ley establece que la gestión pedagógica se refiere a la enseñanza en y el aula, actividades curriculares en dentro y fuera de la institución educativa.

Choque (2001), manifiesta que en gestión pedagógica: “se contempla la enseñanza, aprendizaje y la organización pedagógica, que implica ciertas funciones y responsabilidades como: Organizar el proceso de matrícula, expedir certificado, supervisar actividades pedagógicas, evaluar actividades pedagógicas, aprobar la programación curricular, aprobar el sistema de evaluación de los educandos aprobar el calendario anual, etc.

Pérez (2010), la gestión pedagógica: “es vital como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y la traduce en una planificación didáctica, al igual, la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres / madres de familia para garantizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus alumnos ”

La definición de Pérez es lo más adecuado debido, que la gestión pedagógica consiste en un proceso de enseñanza, planificación y manejo de currículo y la didáctica relacionados con los educados y padres de familia.

Luego de una indagación a diferentes teorías, concluyo con la siguiente definición: “La gestión pedagógica, es una dimensión de la gestión

educativa, que se refiere al proceso fundamental del que hacer de la institución educativa y los miembros que lo conforma: bajo la concepción que incluye en el enfoque enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la utilización de materiales y recursos didácticos, la evaluación de los aprendizajes. Manifiesto también comprende la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio planes y programas, el manejo de enfoque pedagógico y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, la relación con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus capacidades y competencias.

La misma que se utilizará como base teórica, en el proceso de la presente investigación.

Dimensiones de la gestión pedagógicas:

La gestión pedagógica tiene las siguientes dimensiones:

- **Dimensión de planificación pedagógica**
- En un proceso continuo y sistemático de conducción colectiva; en él participan y se involucran, todas las personas que interactúan y hacen vida en la escuela, tales como: los miembros de la comunidad Educativa para determinar los fines de la escuela y su concreción pedagógica, sobre la base de análisis de los documentos legales que orientan las políticas educativas. Todo ello, con el propósito de organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar evaluar sistematizar acciones y actividades que permitan el desarrollo del

proceso de aprendizaje garantizado la transformación y la apertura de la comunidad en el que hacer de la escuela al proyectar su acción social y pedagógica en el proceso de formación de ciudadanía. Así como, la consolidación de una educación liberadora y emancipadora

➤ **Dimensión de Organización Pedagógica**

La pedagogía es un conjunto articulado de concepto, criterios, materiales y procedimientos evaluativos para que los maestros desarrollen una práctica en la aula garantizado un efectivo aprendizaje de todos los estudiantes; asumiendo y respondiendo a su diferente étnicas culturales / personales y del género.

Para poner en marcha la organización pedagógicas es necesario en un concepto diferentes de aprendizaje todo práctica supone un conjunto de conceptos o ideas que la orientan, lamentablemente la practica pedagógica tradicional reduce el aprendizaje a la memorización de información.

Para que el profesor incremente el aprendizaje y la vez mejore sus condiciones de trabajo y de desempeño profesional, se propone a todos los docentes del país una forma de organización

Y de funcionamiento articulado de los diverso componente de la práctica pedagógica.

La pasividad de lograr un cambio en la práctica pedagógica, de modo que esta responda aproximadamente a los requerimientos aprendizaje de los niños, a las necesidades y características

particulares de cada pueblo y comunidad, así como aquellas de la sociedad es un conjunto depende en gran medida de nuevas condiciones de los principios del aprendizaje humano.

Es necesario colocar al niño en su realidad en el centro de la práctica pedagógica.

Consiste la diversidad cultural y lingüística en la cual se sitúan sus experiencias de aprendizaje, así como también la necesidad educativa especial como un recurso pedagógico capaz de potenciar un desarrollo individual en la educación la escuela. Las prácticas deben contribuir la memorización pedagógica el diseño los materiales, los módulos, la disposición de aula, la organización de los aprendizajes la evaluación de los mismos, la comunidad debe considerar claramente la interculturalidad que ha definido la reforma educativa como base del desarrollo educativo nacional.

La organización pedagógica es el conjunto de actividades previos al proceso de ejecución del proceso de aprendizaje enseñanza implica la preparación de los materiales del aprendizaje- enseñanza de acuerdo al tema a tratar, la sección de la bibliografía, las actividades de aprendizaje que se realiza, etc.

Dimensión de Gestión de Aprendizaje

BUENO (1999). Sostiene la gestión de aprendizaje es un concepto aplicado en las organizaciones. Tienen el fin de transferir el conocimiento desde el lugar en donde se va usar; e implica el

desarrollo de las competencias necesidades al interior de las organizaciones compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorar asumirlo si se encuentra en el exterior de estas.

Esta definición consiste en proceso de dirección, organización, planificación y evaluación del aprendizaje.

Dimensión de Evaluación Pedagógica

CASTILLO Y CABRERIZO (2003). Define que es un proceso constante y sistemático a través del cual se puede apreciar el grado de desarrollo del alumno y de las modificaciones que se produce en este como consecuencia del proceso educativo y de la interacción del mismo con su medio natural y social.

CASTILLO, considera que la evaluación es emitir juicio de valoración el grado de desarrollo del educando.

Según el Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular DCN (2008 pág. 51). La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible que forma parte del proceso de enseñanza- aprendizaje.

En el confluye y se entre cruzan dos funciones distintas: una pedagógica y otra social.

Pedagógica. Inherente en a enseñanza y al aprendizaje, permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y aprendizajes de los

estudiantes, con la finalidad de reflexionar, organizar de una manera más pertinente y eficaz las actividades de enseñanza y aprendizaje, tratando de mejorarlos aprendizajes.

Social:

Permite La certificación de las capacidades de los estudiantes para el desempeño determinadas actividades y tareas en escenario local, regional, nacional o internacional.

La evaluación de los aprendizajes tiene dos finalidades:

Formativa:

Proporciona información continua que le permite al docente, luego de un análisis, interpretación y valoración; regular y realimentar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en coherencia con las necesidades intereses, ritmo de aprendizaje y características de los estudiantes. De igual forma, permite al estudiante tomar conciencia sobre su aprendizaje, verificar sus logros y avances, potencialidades, así como sus dificultades y errores para controlarlos y modificarlos. También permite verificar el nivel de logro de lo alcanzado por los estudiantes al final de un periodo o del año académico, con la relación a las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la programación curricular.

Informativa:

Permite que la familia y la sociedad estén informados de los resultados académicos de los estudiantes y pueden involucrarse en

acciones educativas que posibilite el éxito de los mismos en la institución educativa y en su proyecto de vida. Así también permite a los estudiantes conocer mejor su avance, logros y dificultades.

Según DCN (2008 pág. 52) La evaluación es un proceso forma parte de enseñanza y del aprendizaje, permite al docente observar, recoger, describir, analizar, explicar información importante acerca de las posibilidades, necesidades y logros del estudiante; con la finalidad de reflexionar, valorar y tomar decisión oportuna; para mejorar la enseñanza y aprendizaje.

Dimensión de Relaciones Socio – Humanista

Las relaciones humanas permiten relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad. Para el ámbito educativo las relaciones humanas son las dirigidas a crear y mantener el docente y sus estudiantes relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos, fundamentalmente, en el conocimiento y respeto de la personalidad.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

a) Motivación:

La motivación es la energía, fuerza, interés y voluntad que implica estados internos que dirige el organismo hacia lograr metas o fines

determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación y sentir una satisfacción.

b) La motivación extrínseca:

Consiste en la incentivación externa que derivan de fuentes diferentes de trabajo mismo (compañeros de trabajo, el director, padres de familia, recompensas, etc.).

c) La motivación intrínseca:

Consiste en la incentivación interna o personal, tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas o interesantes. Entre ellos podemos considerar la autonomía como un impulso que dirige nuestra vida, libertad para tener control sobre lo que hacemos, la maestría el deseo de ser bueno y mejor y el propósito que viene a ser la intención de hacer algo más grande.

d) Autorrealización:

Es la necesidad psicológica más elevada de ser humano, se hallan en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos cierto punto.

e) Satisfacción laboral:

Es sentirse contento, mantener una actitud positiva en la organización.

f) Actividades sociales:

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y presentación que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser párete de una comunidad, de agruparse en familia, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentra: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

g) Incentivos económicos:

Consiste en la retribución al personal porque de esta manera rinde más.

h) Reconocimiento de méritos: Es reconocer, valorar el desempeño del personal, lo cual permite comprometerse con la institución.

i) Dinero: Es un recurso motivador. Que se utiliza para el pago por el cumplimiento de sus labores.

j) Incluye:

Efecto de una cosa sobre otra.

k) Calidad:

Es la eficiencia, es decir un buen procedimiento para el logro de objetivos; y la eficacia, que consiste en obtener un buen resultado o producto.

También la calidad consiste en una conformidad, una satisfacción de las expectativas del cliente, por los logros alcanzados.

l) Gestión:

Es un proceso de la aplicación de un conjunto de técnicas, y estrategias, instrumentos, recursos con debido cuidado en el desarrollo de las actividades institucionales.

Es concebir, proponer, construir, materializar la organización de estrategias de logros

m) Pedagógica:

Arte de enseñar o educar a los niños

n) Gestión educativa:

Implica enhebrar, todo aquello que sucede de un Institución Educativa con miras de lograr un fin, meta, visión, misión, gestionar es hacer posible el logro de propósito de la I.E

o) Gestión pedagógica:

Es un conjunto de actividades de planificación y mejorar de currículo, de la didáctica y metódicamente el proceso de enseñanza y la evaluación de los educandos, teniendo en cuenta la comunidad educativa.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS, VARIABLES, INDICADORES Y DEFINICIONES OPERACIONALES

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa y positiva entre la motivación y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue, Obas-2014.

3.1.2 Hipótesis Específicos

- A. Existe relación significativa y positiva entre la motivación en su nivel de autorrealización y calidad de la gestión pedagógica del personal docente.
- B. Existe relación significativa y positiva entre la motivación en su nivel satisfacción laboral y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente.
- C. Existe relación significativa y positiva entre la motivación en su nivel de reconocimiento de mérito y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente.

3.2 SISTEMA DE VARIABLES- DIMENSIONES E INDICADORES

3.2.1 Variable Independiente

La motivación

3.2.2 Variable Dependiente

La calidad de la gestión pedagógica

Indicadores de la V.I.

- Tienen la necesidad de autorrealización
- Tiene satisfacción laboral
- Considera importante el reconocimiento de méritos

Indicadores de V.D.

- Cuenta con el Proyecto Educativo Nacional.
- Maneja adecuadamente el Proyecto Curricular Institucional.
- Emplea adecuadamente el Plan Anual de Trabajo.

3.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES. DIMENSIONES E INDICADORES

Variable independiente (X) LA MOTIVACIÓN: Es la energía, fuerza, interés, voluntad que implica estados internos que dirigen el organismo a lograr metas o fines determinados; son impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación y sentir una satisfacción.

Variable dependiente (Y) LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL PERSONAL DOCENTE: Comprenden tanto los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V.I Motivación	Autorrealización	- Tienen la necesidad de auto realizarse.	Cuestionario
	Satisfacción laboral	- Tiene satisfacción laboral	
	Reconocimiento de mérito	- Siente ser reconocido por sus méritos - Considera importante el reconocimiento de méritos.	
V.D La calidad de gestión pedagógica	Proyecto educativo nacional	- Tiene en cuenta el proyecto educativo nacional.	Cuestionario
	Proyecto Curricular Institucional	- Maneja adecuadamente el proyecto curricular institucional.	
	Plan Anual de Trabajo	- Emplea adecuadamente el plan anual de trabajo	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

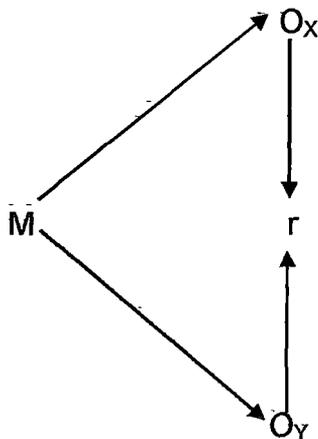
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación según el enfoque es cualitativo, asimismo por su finalidad es un investigación básica, por su profundidad es descriptiva-correlacional.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación posee el diseño no experimental de tipo longitudinal de acuerdo al siguiente esquema: (Sánchez Carlessi: 1978; 78).

Se considera el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de investigación

O_x = Observación de comprensión de lectura

O_y = Observación de rendimiento académico

r = relación entre las variables

4.3 DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformado por el número total de 25 docentes de la I.E. N° 32231 Hipólito Unanue- Obas, que a la vez van a constituir la muestra, a la que llamaremos población muestral.

N°	CARACTERIZACIÓN O DESCRIPCIÓN	
1	Sexo	La muestra está constituida por ambos sexos tanto masculino y femenino.
2	Edad	La edad oscila entre 25 a 64 años
3	Situación económica	La situación económica mensual es de s/. 1100 a 1700.
4	Idioma	Hablan castellano y quechua
5	Zona	Algunos proceden de zona rural y otras de zona urbana.

4.4 FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación son:

Técnicas:

- **Fichaje.** Para recopilar información relevante e importante con respecto a nuestra investigación.
- **Observación.** Para recopilar información referente a nuestro trabajo de investigación.
- **Cuestionario.** Para evaluar la motivación y la calidad de gestión pedagógica.

Instrumentos:

- **Fichas,** entre las fichas tenemos: textuales, de comentario, de resumen y de observación.
- **Cuestionario.** Para recopilar información sobre la motivación y la calidad de la gestión pedagógica.

4.5 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

El análisis de los datos se hará en forma cualitativa y cuantitativa, es decir, se sintetizará e interpretará los datos obtenidos a través de las técnicas anteriormente mencionadas, la cual sirvió para arribar a las

conclusiones y recomendaciones de la investigación y así se llegó al análisis final de los resultados.

Técnicas: Instrumentos:

- ✓ Estadística descriptiva-Cuadros estadísticos
- ✓ Estadística inferencial: correlación de Spearman

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

TABLA N° 01

MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

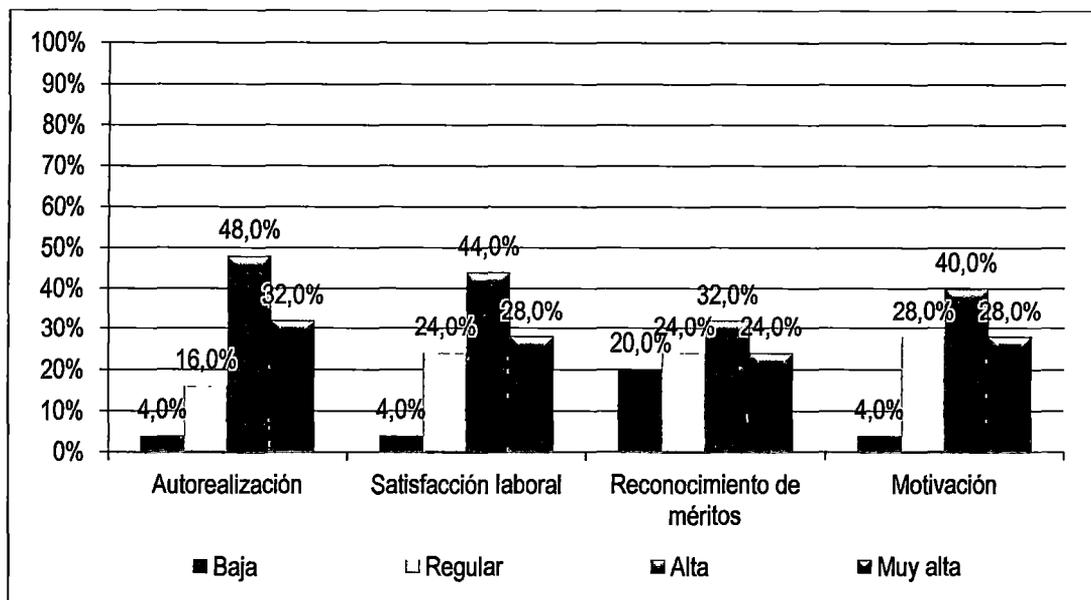
Niveles	Autorrealización		Satisfacción laboral		Reconocimiento de méritos		Motivación	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	1	4.0%	1	4.0%	5	20.0%	1	4.0%
Regular	4	16.0%	6	24.0%	6	24.0%	7	28.0%
Alta	12	48.0%	11	44.0%	8	32.0%	10	40.0%
Muy alta	8	32.0%	7	28.0%	6	24.0%	7	28.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente : Cuestionario de Motivación.

Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 01

**MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.**



Fuente : Tabla N° 01.

Elaboración : Los investigadores.

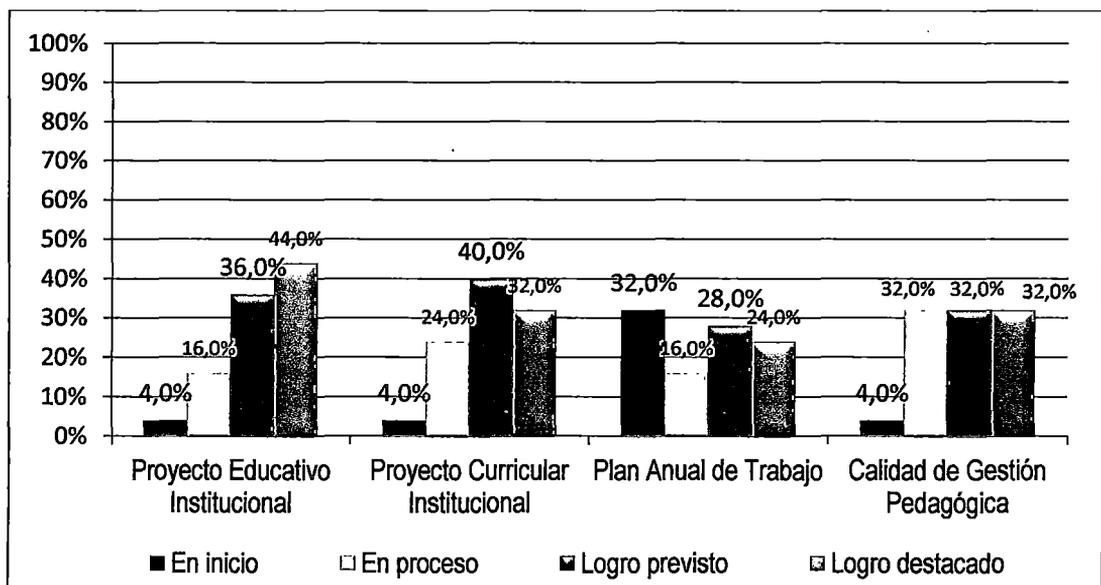
Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas-2014 respecto a la autorrealización el 4% expresa sentir una baja autorrealización, el 16% de los docentes tiene una autorrealización regular, el 48% alcanzó una alta autorrealización y el 32% restante alcanzó una autorrealización muy alta; en cuanto al nivel de satisfacción el 4% tiene una satisfacción baja, el 24% de docentes encuestados tiene una satisfacción regular, el 44% alcanzó una satisfacción alta y el 28% expresó tener una satisfacción laboral muy alta; correspondiente al reconocimiento de méritos el 20% tiene un reconocimiento de méritos bajo, el 24% de los docentes expresa tener un reconocimiento de méritos regular, el 32% alcanzó un alto reconocimiento de méritos y por último en cuanto a la motivación el 4% tiene una baja motivación, el 28% de los docentes tiene una motivación regular, el 40% alcanzó un nivel alto de motivación y el 28% alcanzó un nivel muy alto de motivación.

TABLA N° 02
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Nivel de Calidad de Gestión Pedagógica	Proyecto Educativo Institucional		Proyecto Curricular Institucional		Plan Anual de Trabajo		Calidad de Gestión Pedagógica	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
En inicio	1	4.0%	1	4.0%	8	32.0%	1	4.0%
En proceso	4	16.0%	6	24.0%	4	16.0%	8	32.0%
Logro previsto	9	36.0%	10	40.0%	7	28.0%	8	32.0%
Logro destacado	11	44.0%	8	32.0%	6	24.0%	8	32.0%
Total	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%	25	100.0%

Fuente : Cuestionario de Motivación.
 Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 02
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 02.
 Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas-2014 respecto al proyecto educativo nacional el 4% se encuentra en inicio, el 16% de los docentes se encuentran en proceso, el 36% alcanzó el logro previsto y el 44% alcanzó el logro destacado en cuanto a proyecto curricular institucional el 4% se encuentra en inicio, el 24% de docentes encuestados se encuentran en proceso, el 40% alcanzó el logro previsto y el 32% presenta logro destacado; correspondiente al plan anual de trabajo el 32% se encuentran en inicio, el 16% de los docentes se encuentran en proceso, el 28% alcanzó el logro previsto y el 24% alcanzó el logro destacado; por último en cuanto a Calidad de gestión pedagógica el 4% se encuentran en inicio, el 32% de los docentes en proceso, logro previsto y logro destacado.

3.2. RELACIÓN ENTRE VARIABLES

TABLA N° 03

RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE AUTORREALIZACIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

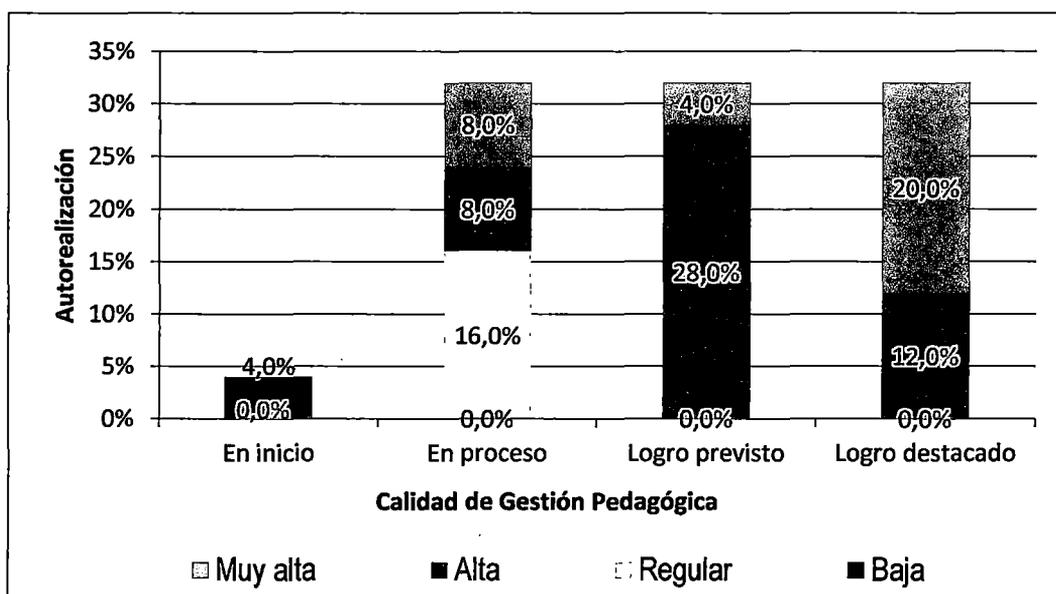
Nivel de la Autorrealización	Nivel de Calidad de Gestión Pedagógica									
	En inicio		En proceso		Logro previsto		Logro destacado		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
Regular	0	0.0%	4	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	16.0%
Alta	0	0.0%	2	8.0%	7	28.0%	3	12.0%	12	48.0%
Muy alta	0	0.0%	2	8.0%	1	4.0%	5	20.0%	8	32.0%
Total	1	4.0%	8	32.0%	8	32.0%	8	32.0%	25	100.0%

Fuente : Tabla N° 01 y 02.

Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 03

RELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 03.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas durante el año 2014, respecto a la relación entre autorrealización y la calidad de gestión pedagógica, podemos verificar que del 4% de docentes que se encuentra en inicio o evidencia dificultades en la calidad de su gestión pedagógica el total muestra una baja autorrealización; del 32% de docentes que se encuentra en proceso en la calidad de su gestión pedagógica el 16% alcanzó una regular Autorrealización, el 8% alcanzó una alta Autorrealización y el 8% restante una muy alta autorrealización; del 32% de docentes que alcanzó un logro previsto en la calidad de su gestión pedagógica el 28% alcanzó una alta autorrealización y el 4% una muy alta autorrealización y por último del 32% de docentes que alcanzó un logro destacado en la calidad de su gestión pedagógica el 12% alcanzó una alta autorrealización y el 20% restante una muy alta autorrealización.

TABLA N° 04

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.**

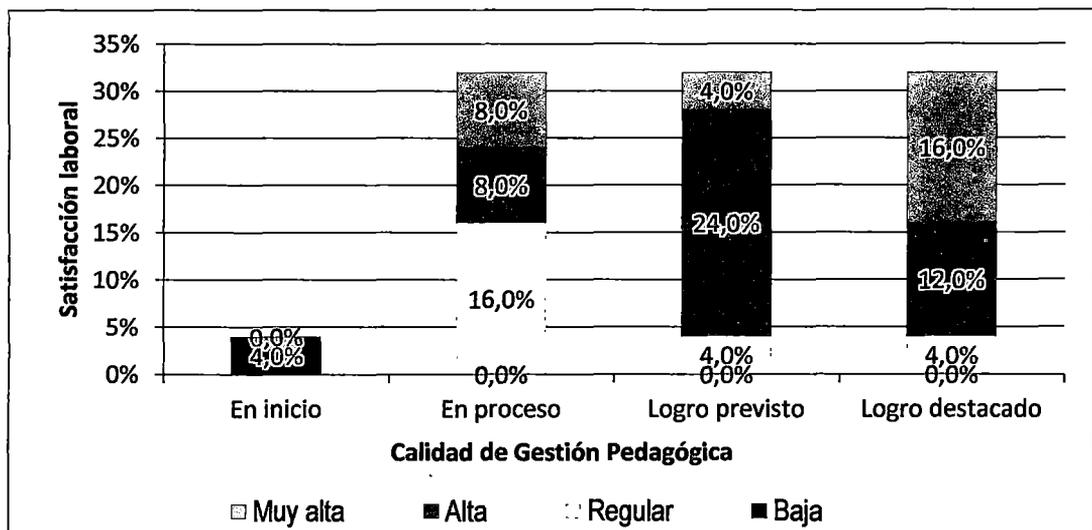
Nivel de la Satisfacción laboral	Nivel de Calidad de Gestión Pedagógica									
	En inicio		En proceso		Logro previsto		Logro destacado		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
Regular	0	0.0%	4	16.0%	1	4.0%	1	4.0%	6	24.0%
Alta	0	0.0%	2	8.0%	6	24.0%	3	12.0%	11	44.0%
Muy alta	0	0.0%	2	8.0%	1	4.0%	4	16.0%	7	28.0%
Total	1	4.0%	6	24.0%	7	28.0%	4	16.0%	25	100.0%

Fuente : Tabla N° 01 y 02.

Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 04

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE GESTIÓN
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.**



Fuente : Tabla N° 04.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas durante el año 2014, respecto a la relación entre satisfacción laboral y la calidad de gestión pedagógica, podemos verificar que del 4% de docentes que se encuentra en inicio o evidencia dificultades en la calidad de su gestión pedagógica, el total muestra una baja satisfacción laboral; del 32% de docentes que se encuentra en proceso en la calidad de su gestión pedagógica el 16% alcanzó una regular satisfacción laboral, el 8% alcanzó una alta satisfacción laboral y el 8% restante una muy alta satisfacción laboral; del 32% de docentes que alcanzó un logro previsto en la calidad de su gestión pedagógica el 4% alcanzó regular satisfacción laborar, el 24% una alta satisfacción laboral y el 4% alcanzó muy alta satisfacción laboral y por último del 32% de docentes que alcanzó un logro destacado en la calidad de su gestión pedagógica el 4% alcanzó regular satisfacción laboral, el 12% tienen una alta satisfacción laboral y el 16% restante una muy alta satisfacción laboral.

TABLA N° 05

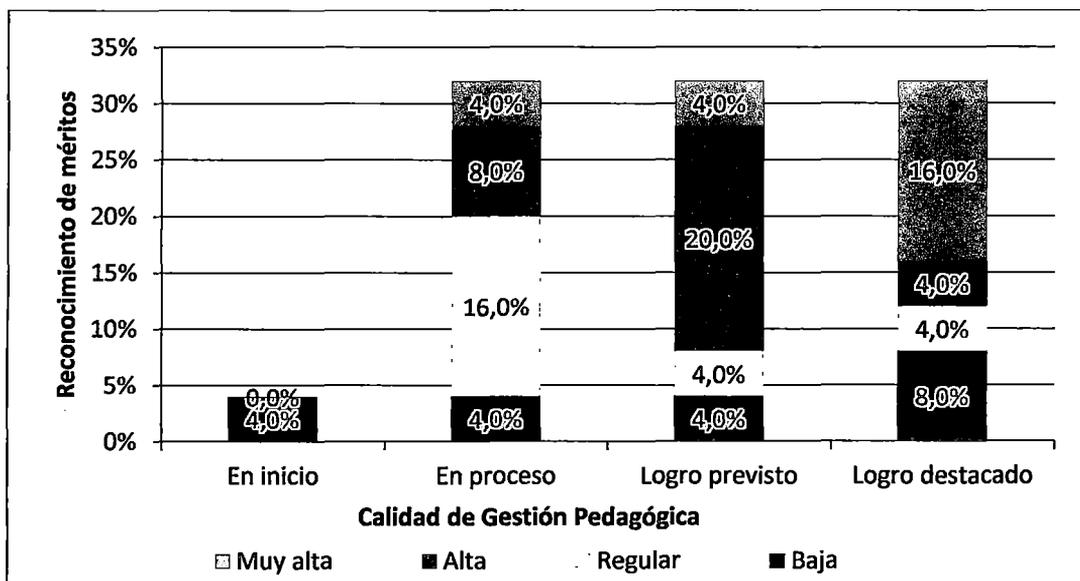
RELACIÓN ENTRE RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Nivel del Reconocimiento de méritos	Nivel de Calidad de Gestión Pedagógica									
	En inicio		En proceso		Logro previsto		Logro destacado		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	1	4.0%	1	4.0%	1	4.0%	2	8.0%	5	20.0%
Regular	0	0.0%	4	16.0%	1	4.0%	1	4.0%	6	24.0%
Alta	0	0.0%	2	8.0%	5	20.0%	1	4.0%	8	32.0%
Muy alta	0	0.0%	1	4.0%	1	4.0%	4	16.0%	6	24.0%
Total	1	4.0%	7	28.0%	7	28.0%	4	16.0%	25	100.0%

Fuente : Tabla N° 01 y 02.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 05

RELACIÓN ENTRE RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 05.
Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas durante el año 2014, respecto a la relación entre reconocimiento de méritos y la calidad de gestión pedagógica, podemos verificar que del 4% de docentes que se encuentra en inicio o evidencia dificultades en la calidad de su gestión pedagógica el total muestra un bajo reconocimiento de méritos; del 32% de docentes que se encuentra en proceso en la calidad de su gestión pedagógica el 4% tiene bajo reconocimiento de méritos, el 16% alcanzó regular reconocimiento de méritos, el 8% alcanzó alto reconocimiento de méritos y el 4% restante muy alto reconocimiento de méritos; del 32% de docentes que alcanzó un logro previsto en la calidad de su gestión pedagógica el 4% alcanzó bajo reconocimiento de méritos, el 4% alcanzó regular reconocimiento de méritos, el 20% alcanzó alto reconocimiento de méritos y el 4% muy alto reconocimiento de mérito y por último del 32% de docentes que alcanzó un logro destacado en la calidad de su gestión pedagógica el 8% tienen bajo reconocimiento de méritos, el 4% alcanzó regular reconocimiento de méritos, el 4% alcanzó alto reconocimiento de méritos y el 16% restante muy alto reconocimiento de méritos.

TABLA N° 06

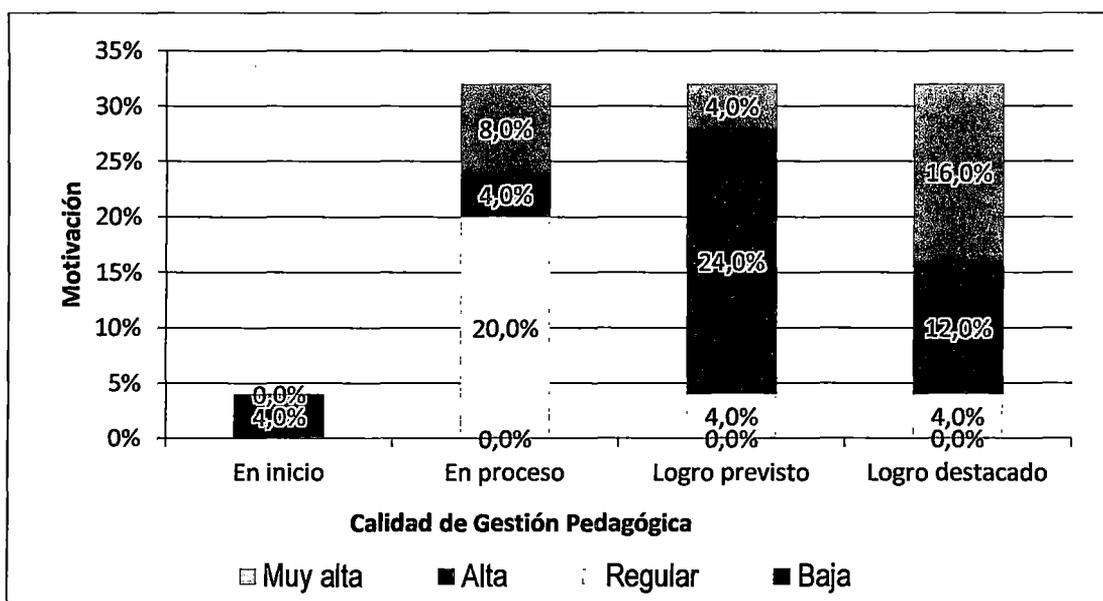
**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO
UNANUE”, OBAS - 2014.**

Nivel de la Motivación	Nivel de Calidad de Gestión Pedagógica									
	En inicio		En proceso		Logro previsto		Logro destacado		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Baja	1	4.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
Regular	0	0.0%	5	20.0%	1	4.0%	1	4.0%	7	28.0%
Alta	0	0.0%	1	4.0%	6	24.0%	3	12.0%	10	40.0%
Muy alta	0	0.0%	2	8.0%	1	4.0%	4	16.0%	7	28.0%
Total	1	4.0%	8	32.0%	7	28.0%	4	16.0%	18	72.0%

Fuente : Tabla N° 01 y 02.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 06

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO
UNANUE”, OBAS - 2014.**



Fuente : Tabla N° 06.
Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: Del total de docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue” de Obas durante el año 2014, respecto a la relación entre motivación y la calidad de gestión pedagógica, podemos verificar que del 4% de docentes que se encuentra en inicio o evidencia dificultades en la calidad de su gestión pedagógica, el total muestra una baja motivación; del 32% de docentes que se encuentra en proceso en la calidad de su gestión pedagógica el 20% tienen regular motivación, el 4% alcanzó una alta motivación y el 8% restante una muy alta motivación; del 32% de docentes que alcanzó un logro previsto en la calidad de su gestión pedagógica el 4% alcanzó regular motivación, el 24% alcanzó alta motivación y el 24% una muy alta motivación y por último del 32% de docentes que alcanzó un logro destacado en la calidad de su gestión pedagógica el 4% alcanzó una regular motivación, el 12% alcanzó alta motivación y el 16% restante una muy alta motivación.

3.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

HE₁. Existe relación positiva y significativa entre el nivel de motivación y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el nivel de motivación y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

TABLA N° 07

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Correlaciones

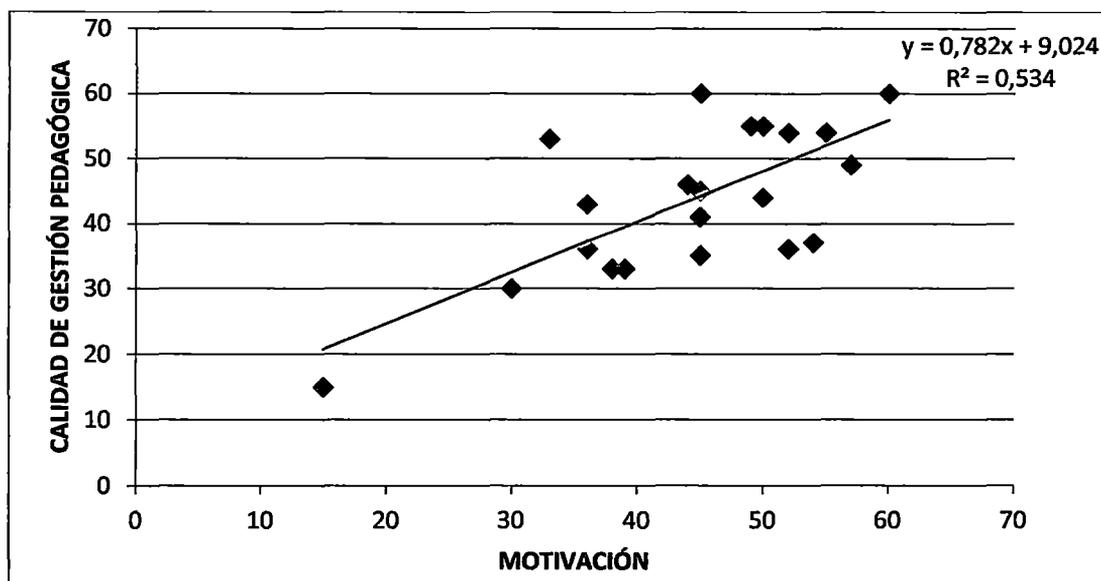
		MOTIVACIÓN	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente : Cuestionario de Motivación y Calidad de Gestión.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 07

CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 07.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: La prueba de correlación de hipótesis r de Pearson devuelve el valor de significatividad bilateral $s=0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos demuestra que la prueba tiene 99% de confianza. La prueba nos indica que existe correlación en un nivel positivo considerable entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r=0.731$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.5344$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\%=53.44\%$. En consecuencia aceptamos la hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre motivación y calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

Hipótesis específica 1

HE₁. Existe relación significativa y positiva entre la autorrealización y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

H₀: No existe relación significativa y positiva entre la autorrealización y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

TABLA N° 08

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Correlaciones

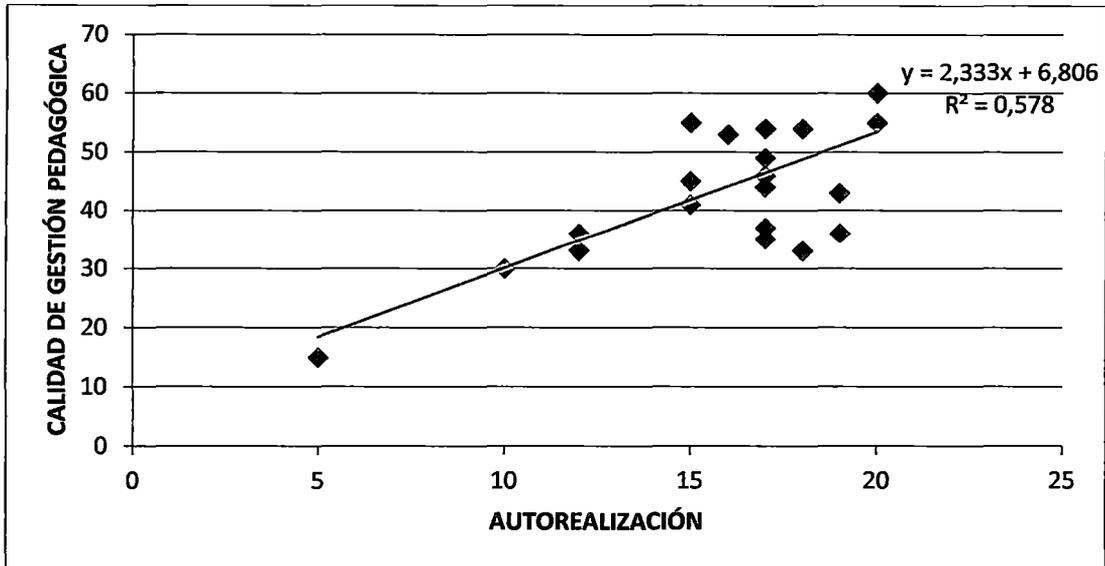
		AUTOREALIZACIÓN	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
AUTOREALIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente : Cuestionario de Motivación y Calidad de Gestión.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 08

CORRELACIÓN ENTRE AUTORREALIZACIÓN Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 08.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: La prueba de correlación de hipótesis r de Pearson devuelve el valor de significatividad bilateral $s=0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos demuestra que la prueba tiene 99% de confianza. La prueba nos indica que existe correlación en un nivel positivo considerable entre la autorrealización y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r=0.760$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.5776$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\%=57.76\%$. En consecuencia aceptamos la hipótesis específica 1: Existe relación positiva y significativa entre la autorrealización y calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

Hipótesis específica 2

HE₂. Existe relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

H₀: No existe relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

TABLA N° 09

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Correlaciones

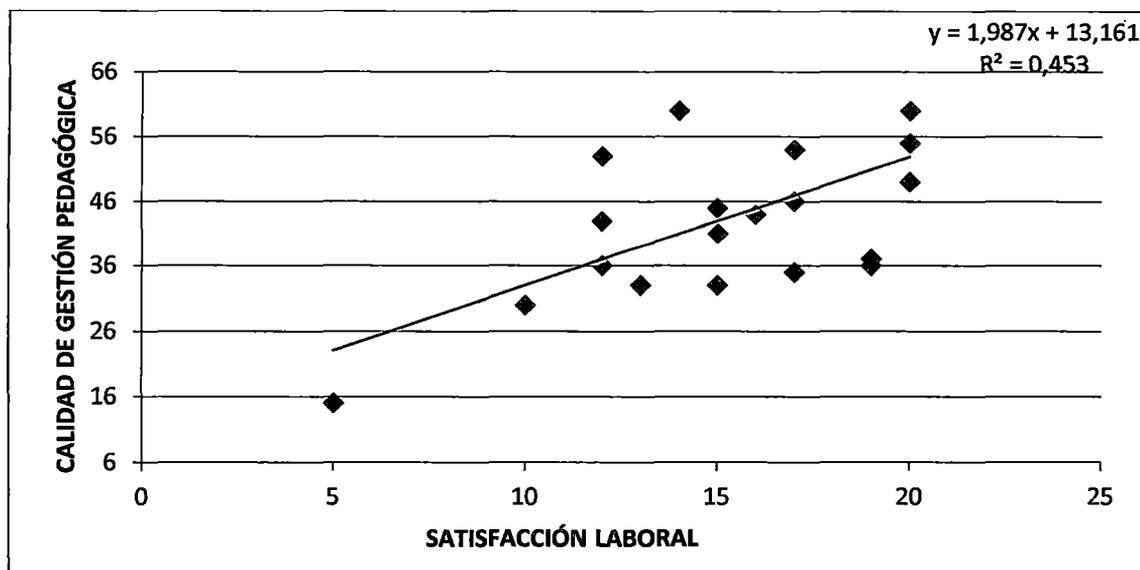
		SATISFACCIÓN LABORAL	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente : Cuestionario de Motivación y Calidad de Gestión.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 09

CORRELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 09.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: La prueba de correlación de hipótesis r de Pearson devuelve el valor de significatividad bilateral $s = 0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos demuestra que la prueba tiene 99% de confianza. La prueba nos indica que existe correlación en un nivel positivo considerable entre la satisfacción laboral y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r = 0.673$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2 = 0.4529$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\% = 45.29\%$. En consecuencia aceptamos la hipótesis la hipótesis específica 2: Existe relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

Hipótesis específica 3

HE₃. Existe relación significativa y positiva entre el reconocimiento de méritos y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

H₀: No existe relación significativa y positiva entre el reconocimiento de méritos y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

TABLA N° 10

PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.

Correlaciones

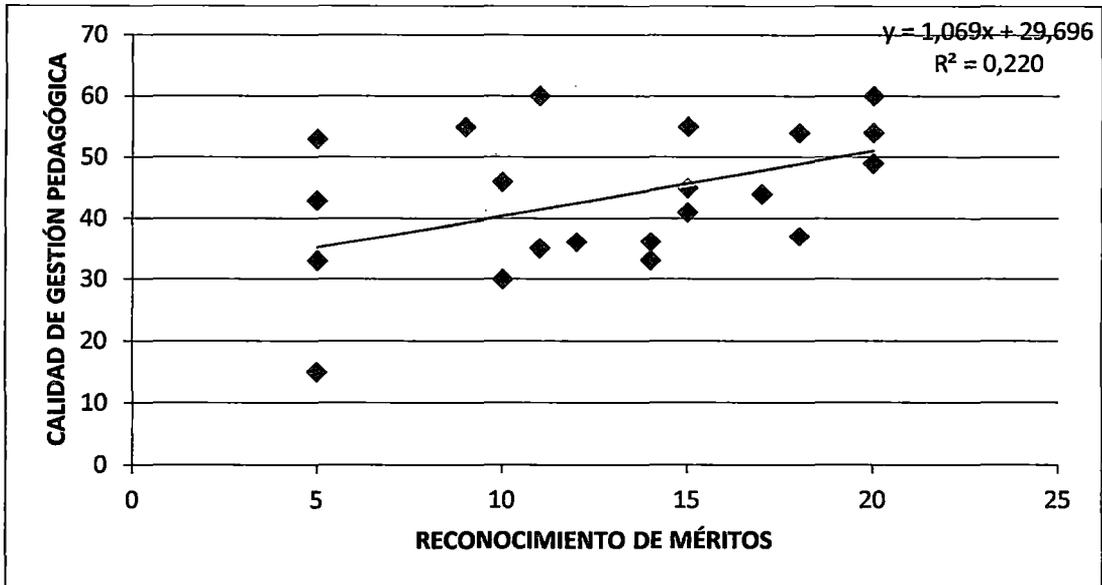
		RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS	CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS	Correlación de Pearson	1	,469*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	25	25
CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	,469*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	25	25

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

Fuente : Cuestionario de Motivación y Calidad de Gestión.
Elaboración : Los investigadores.

GRÁFICO N° 10

CORRELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS Y LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HIPÓLITO UNANUE”, OBAS - 2014.



Fuente : Tabla N° 10.

Elaboración : Los investigadores.

Interpretación: La prueba de correlación de hipótesis r de Pearson devuelve el valor de significatividad bilateral $s=0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y nos demuestra que la prueba tiene 99% de confianza. La prueba nos indica que existe correlación en un nivel positivo considerable entre el reconocimiento de méritos y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r=0.469$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.2199$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\%=21.99\%$. En consecuencia aceptamos la hipótesis específica 3: Existe relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Después de aplicar diferentes técnicas de investigación, se realiza el análisis cualitativo de los resultados.

Se ha encontrado en la presente investigación datos concretos que nos permite tener un sentido real de la motivación y la calidad de la gestión pedagógica.

El objetivo establecido para el presente trabajo era determinar si existe relación entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente de la I.E. "Hipólito Unanue", encontramos que $p\text{-valor}=0,01$; que indica un nivel de confianza de 99%, esto se confirma con la afirmación de los siguientes tratadistas:

VILDOSO VILLEGAS, Jesahel (2002), en su tesis "La influencia de autoestima, satisfacción de la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual en los estudiantes del tercer grado de la Facultad de Educación de la U.N.M.S.M. Llega a las siguientes conclusiones:

1. Existe influencia significativamente de la autoestima en el coeficiente intelectual de los alumnos.

2. Existe influencia significativa de la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del mismo modo existē influencia significativa de la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la Facultad de Educación”.

MORAN (1995), realiza un estudio en relación a la “motivación y el rendimiento en estudiantes del sexto grado de educación primaria en los distritos de Lurigancho- Chosica llegando a las siguientes conclusiones: La motivación académica en sus componentes: expectativas, valor de la tarea y afectivo de los estudiantes se ubica en el nivel medio.

No existe relación significativa entre la motivación académica, el componente expectativa y el rendimiento escolar en los estudiantes.

Existe una relación significativa entre la motivación académica, el componente afectivo y el rendimiento escolar de los estudiantes”.

MAMANI ANDRADE, Maritza Marcela (2006) Clima Institucional y su influencia en la motivación del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzales Vigil de Tacna, 2006. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. El institucional del IST “Vigil” se caracteriza por ser negativo, debido a los conflictos entre docentes y administrativos, así como los conflictos con los directivos de la Institución. Esto se debe prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional.

2. Los estudiantes perviven entre los docentes, administrativos y directivos conflictos interpersonales que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.
3. Se debe enfatizar, fortalecer y potenciar la identidad y el compromiso personal de los estudiantes, así como docentes y administrativos, hace falta promover el verdadero liderazgo y la confraternidad entre los integrantes de Vigil.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

Primero: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r=0.731$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.5344$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\%=53.44\%$, afirmación realizada con un 99% de confianza.

Segundo: Existe correlación en un nivel positivo considerable entre la autorrealización y la calidad de gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Hipólito Unanue”, Obas - 2014, fundamentado en el valor de correlación $r=0.760$. Este valor nos sirve para calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.5776$, lo que a su vez nos permite calcular el porcentaje de relación entre ambas variables, $R\%=57.76\%$. Afirmación realizada con un 99% de confianza.

Tercero: Se determinó que existen relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de gestión pedagógica del personal docente de la I.E. “Hipólito Unanue” Obas 2014 fundamentado el valor de significatividad bilateral $s=0,01$ La prueba de correlación de hipótesis r de Pearson devuelve el valor de significatividad bilateral $s=0,01$; que indica un nivel de confianza 99%.

Cuarto: Se determinó que existe relación significativa entre el reconocimiento de mérito y la calidad de gestión pedagógica del personal docente de la I.E. Hipólito Unanue – Obas, 2014, fundamentado el valor de significatividad bilateral o $p=0,01$; que indica un nivel de confianza de 99%.

SUGERENCIAS

El presente trabajo de investigación nos ha permitido realizar las siguientes sugerencias:

1. 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.
2. Se sugiere a las Universidades e Institutos de formación docente, considerar en sus planes para contribuir en la motivación y la calidad de gestión pedagógica del personal docente.
3. Se sugiere a los profesores de la región Huánuco realizar especializaciones, cursos y talleres, en didáctica en el área de gestión pedagógica.
4. Sugerimos a las autoridades locales, regionales, deben contribuir en la motivación extrínseca de los profesores de su ámbito. Con incentivos económicos y meritorio.
5. Se sugiere a los directores, motiven a sus docentes para que tenga una calidad de gestión pedagógica, es decir tenga un buen proceso de enseñanza aprendiza en los educandos.
6. Se sugiere a los docentes estar automotivados para tener una calidad de gestión pedagógica.
7. Sugerimos a los investigadores realizar trabajos de investigación sobre cómo mejorar el nivel de motivación del personal docente y la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ACOSTA CONTRERAS, Manuel (1998) Creatividad, Motivación y Rendimiento Académico. Málaga, España: Aljibe.
2. ARISTA M.L, Guillermo (1974). Psicología de la Motivación. Lima.
3. BUNGE, Mario. (1972). "La Investigación Científica". Edit. Ariel, 2° ed.
4. BELTRAN CLERA, J. (1998). La motivación. España: Edit. Marfil.
5. GONZALES FERNANDEZ, Antonio (2005). Motivación Académica. Madrid, España: Pirámide.
6. HERBERG (1959). Motivación y Personalidad. Barcelona, España: Sagitario.
7. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y Otros (2000). Metodología de la Investigación. México: Trillas.
8. HILGARO, E.R. (1989). El ámbito de la motivación. Edit. México.
9. LERMA GONZALES, Héctor Daniel (2004). Metodología de la Investigación. 3° ed. Bogotá: Eco. Ediciones.
10. MARKELIUNAS, Mateo V. (1987). Psicología de la motivación. Edit. Trillas. México.
11. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2008). Diseño Curricular Nacional
12. PORTOCARRERO MERINO, Ewer. Pautas Metodológicas para Elaborar Proyecto de Tesis. Editorial Universal. México: Trillas
13. ROJAS FLORES, Agustín y Otros (2001) Estadística 1° Ed, Edit. Racso 1°

14. ROMERO CORNEJO, Luis (2005). Psicopedagogía. Edit. La Colmena, Ed. Huánuco – Perú.
15. TANCA SUTTA y Otros (2004). Capacitador Pedagógico. Edit. EDIGMA, Ed. 1°. Perú

Fuentes Electrónicas:

1. [www. Psicopedagogía. Con/definición](#)
2. [http: //definición./ motivación](#)
3. Calidad de gestión pedagógica.

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA HIPÓLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS, 2014.

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>PG. ¿Existe relación entre el nivel de motivación y la calidad de la Gestión Pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue- Obas, 2014?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>OG. Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y la calidad de Gestión Pedagógica de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Obas, 2013.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HG. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de motivación y la calidad de la gestión pedagógica de los docentes en las Instituciones educativas del distrito de Obas, 2013.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>La motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene la necesidad de Autorrealización • Tiene Satisfacción laboral • Promueve el reconocimiento de meritos

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DEPENDIENTE	
<p>PE1. ¿Existe relación entre la autorrealización, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue?</p>	<p>OE1. Determinar si existe relación entre la autorrealización, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue</p>	<p>HE1. Existe una relación significativa y positiva entre la autorrealización, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue.</p>	<p>La calidad de la gestión pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuenta con la planificación de documentos de gestión pedagógica ▪ Estrategias metodológicas y didácticas; ▪ Emplea instrumentos de evaluación
<p>PE2. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue?</p>	<p>OE2. Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue.</p>	<p>HE2. Existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral, y la calidad del personal docente de la I.E Hipólito Unanue.</p>		
<p>PE3. ¿Existe relación entre el reconocimiento de mérito, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue?</p>	<p>OE3. Determinar si existe relación entre el reconocimiento de mérito, y la calidad de la gestión pedagógica del personal docente de la I.E Hipólito Unanue.</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa y positiva entre el reconocimiento de méritos, y la calidad del personal docente de la I.E Hipólito Unanue.</p>		



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.

HIPÓLITO UNANUE DEL DISTRITO DE OBAS

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y Nombres:.....

2. Nivel:..... 3. Especialidad:.....

4. Institución Educativa donde labora:.....

II. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario expresa afirmaciones y conceptos sobre la motivación del personal docente que influyen en la gestión pedagógica de los docentes del distrito de Obas, 2014.

ITEM	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
AUTOREALIZACIÓN					
1	Estudio permanentemente para ser un buen profesional				
2	Tomo decisiones adecuadas y oportunos				
3	Tengo la necesidad de capacitarme permanentemente				
4	Me siento auto motivado por desarrollar mi labor docente				
5	Tengo una percepción de estima alto y percibo mi-labor como importante				
SATISFACCIÓN LABORAL					
6	Me siento satisfecho en el cumplimiento de mi labor docente				

7	Me siento contento por que el trabajo es armónico				
8	Trabajamos en equipo para lograr un buen aprendizaje				
9	Estoy contento con los materiales que cuenta mi I.E.				
10	Hay una buena comunicación para la satisfacción laboral				
RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS					
11	Se da un reconocimiento especial por su mérito.				
12	El Director otorga reconocimiento especial por sus logros				
13	Se siente contento por el reconocimiento y la valoración que recibe por parte de la comunidad educativa				
14	Se siente bien por el reconocimiento que le brinda sus autoridades				
15	Recibe elogios y felicitaciones por la labor realizada				

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN

**CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA EL
 PERSONAL DOCENTE DE LA I.E N° 32231 HIPÓLITO UNANUA- OBAS,
 2014**

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y Nombres:
2. Especialidad:.....
3. Nivel:.....
4. Institución Educativa:.....

II. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario expresa afirmaciones y concepto sobre la calidad de Gestión pedagógico del personal docente que influyen en la gestión pedagógica de los docentes del distrito de Obas, 2014.

ITEM	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL					
1	Cuenta con proyecto educativo nacional				
2	Participa en la elaboración de su P.E.I				
3	Conoce la estructura de P.E.I				
4	En la parte de gestión institucional, están los documentos como el PEN				
5	Se toma en cuenta permanente mente en labor pedagógica.				
PROYECTO CURRICULAR INSTITUCIONAL					
6	Cuenta con su programación curricular que enseña				
7	Cuenta con su programación anual.				
8	Cuenta con sus unidades didácticas				
9	Cuenta con sus sesiones de aprendizaje				
10	Cuenta con proyectos de innovación educativa				
PLAN ANUAL DE TRABAJO					
11	Sus objetivos son alcanzables				
12	La calendarización es adecuado				
13	Las metas establecidas por área son alcanzables				
14	Há participado en la elaboración del PAT.				
15	Considera al PAT como parte de la gestión pedagógica				

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) MOTIVACIÓN		
Baja		0 – 27
Regular		28 – 39
Alta		40 – 51
Muy alta		52 – 60
DIMENSIONES		
Autorealización	Baja	0 – 9
	Regular	10 – 13
	Alta	14 – 17
	Muy alta	18 – 20
Satisfacción laboral	Baja	0 – 9
	Regular	10 – 13
	Alta	14 – 17
	Muy alta	18 – 20
Reconocimiento de méritos	Baja	0 – 9
	Regular	10 – 13
	Alta	14 – 17
	Muy alta	18 – 20

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (X) CALIDAD DE GESTIÓN PEDAGÓGICA		
En inicio		0 – 27
En proceso		28 – 39
Logro previsto		40 – 51
Logro destacado		52 – 60
DIMENSIONES		
Planificación de documentos de gestión	En inicio	0 – 9
	En proceso	10 – 13
	Logro previsto	14 – 17
	Logro destacado	18 – 20
Estrategias metodológicas didácticas	En inicio	0 – 9
	En proceso	10 – 13
	Logro previsto	14 – 17
	Logro destacado	18 – 20
Instrumentos de evaluación	En inicio	0 – 9
	En proceso	10 – 13
	Logro previsto	14 – 17
	Logro destacado	18 – 20

Base de datos de la Calidad de Gestión Pedagógica.

Variables		Calidad de Gestión Pedagógica														
		Proyecto Educativo Institucional					Proyecto Curricular Institucional					Plan Anual de Trabajo				
Sujetos de inv.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
6	6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	1	3
7	7	3	2	4	4	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1
9	9	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	11	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1
12	12	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	1	1	1	1	3
13	13	1	1	4	4	1	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2
14	14	3	4	3	3	2	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3
15	15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
16	16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Heiber Echevarría Rodríguez
 Experto N°.....
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNHEVAL
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir la Motivación y Gestión pedagógica
 1.4 Título de la Investigación: La Motivación y la Gestión Pedagógica del personal docente de la I.E. Hipólito Barrantes
 1.5 Autor(es): Lorgio Huaranga Alvaro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26- 50%	Bueno 51- 76%	Excelente 77- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado			75	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observable			75	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			70	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				78
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico			75	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			75	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				78
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.			75	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación			75	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:..... 76%

IV. OPCIÓ DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo
puede continuar y es aplicable

Huánuco, 20 NOV Del 2014



Firma del Experto

DNI. N° 22619203

Teléfono:.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: *Mg. Caleb J. Morabal Trinidad*
 Experto N° 01.....
 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Universidad Nacional "Hernando Valdez"*
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: *"Cuestionario de Motivación"*
 1.4 Título de la Investigación: *"La Motivación y La Gestión pedagógica del personal docente de la I.E. Hipólito Unzueta Obes."*
 1.5 Autor(es): *Lorgio Huaranga Alvaro*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26- 50%	Bueno 51- 76%	Excelente 77- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado			75	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observable			76	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			70	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico			75	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			75	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				80
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.			75	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación			75	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:..... *76%*

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado
 Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo
 *Es aplicable*

Huánuco, *20 NOV.* Del 2014

 Firma del Experto
 Teléfono:.....

DNI. N°.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Eladio VELEZ DE VILLA ESPINOZA
 Experto N°.....
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario de Motivación y Gestión Pedagógica"
 1.4 Título de la Investigación: "La Motivación y la Gestión Pedagógica del personal docente en las Instituciones Educativas del distrito de Omas, provincia de Yauca"
 1.5 Autor(es): Lorge Hoaranga Aluina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		0-25%	26- 50%	51- 76%	77- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado			75	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observable			75	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			70	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				80%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico			75	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa			75	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones				80
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.			75	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación			75	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:..... 76%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

puede continuar y es aplicable



Huánuco, 15 NOV. Del 2014

Firma del Experto

DNI. N° 22402848

Teléfono: 988223321