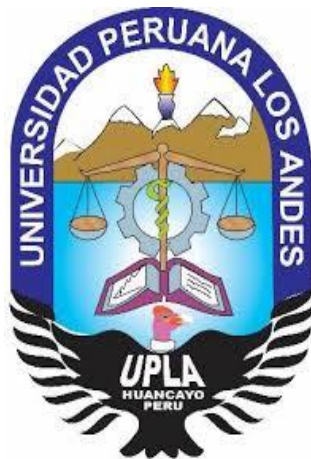


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión Administrativa y La Motivación en una Institución
Educativa de San Juan de Lurigancho - 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Walter Jesús Jiménez Quispe

Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 30.01.2021 - 29.01.2022

Huancayo - Perú
2021

Asesor:

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres por su apoyo incondicional y a todos mis familiares por alentarme a seguir adelante.

Agradecimiento

A los docentes de la Facultad de ciencias administrativas y contables por sus enseñanzas a lo largo de mi formación profesional. También a mi asesor Dr. Juan Manuel Sánchez Soto por su valioso apoyo.

Contenido

Hoja de Asesor.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Contenido.....	V
Contenido de tablas	VIII
Contenido de figuras.....	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
Introducción.....	XII
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación del problema	4
1.3. Formulación del Problema.....	5
1.3.1. Problema General.....	5
1.3.2. Problema Especifico	5
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Social	5
1.4.2. Teórica.....	6
1.4.3. Metodológica.....	6
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1. Objetivo General	6
1.5.2. Objetivos Específicos	7
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO:.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Marco Conceptual	30

CAPITULO III. HIPOTESIS	34
3.1. Hipótesis general	34
3.2. Hipótesis específicas	34
3.3. Variables (Definición conceptual y Operacionalización)	34
3.3.1. Definición conceptual	34
3.3.2. Operacionalización De Las Variables	36
CAPITULO IV. METODOLOGÍA.....	39
4.1. Método De Investigación	39
4.2. Tipo De Investigación	39
4.3. Nivel De Investigación	40
4.4. Diseño De La Investigación	40
4.5. Población Y Muestra	41
4.6. Técnica e Instrumento De Recolección De Datos	43
4.7. Técnica de procedimiento y analisis de datos	48
4.8. Aspectos Éticos De La Investigación	49
CAPITULO V. RESULTADOS	50
5.1. Descripción de resultados	50
5.2. Contraste de hipótesis	59
Análisis y Discusión de resultados	66
Conclusiones.....	70
Recomendación	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
Anexos	77
Matriz De Consistencia	78
Matriz De Operacionalización De Variables.....	80
Matriz De Operacionalización Del Instrumento.....	82
El instrumento de investigación	86
Constancia de la aplicación del instrumento de investigación	89
Confiabilidad y validez del instrumento.....	90

La data de procedimiento de datos	93
Consentimiento informado	99
Fotos de la Aplicación del Instrumento	100

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Operacionalización de las variables	36
TABLA 2. Validez de contenido del instrumento Gestión Administrativa	46
TABLA 3. Validez de contenido del instrumento Motivación.....	46
TABLA 4. Fiabilidad del cuestionario de la variable Gestión Administrativa.....	47
TABLA 5. Fiabilidad del cuestionario de la variable Motivación.....	48
TABLA 6. Interpretación de correlación.....	48
TABLA 7. Niveles de la variable Gestión Administrativa.....	50
TABLA 8. Niveles de la dimensión Planeación.....	51
TABLA 9. Niveles de la dimensión Organización.....	52
TABLA 10. Niveles de la dimensión Dirección.....	53
TABLA 11. Niveles de la dimensión Control	54
TABLA 12. Niveles de la variable Motivación.....	55
TABLA 13. Niveles de la dimensión Necesidad de Logro	56
TABLA 14. Niveles de la dimensión Necesidad de Poder.....	57
TABLA 15. Correlación de Hipótesis entre la Gestión Administrativa y la Motivación.....	59
TABLA 16. Correlación de Hipótesis entre Planeación y Motivación.....	61
TABLA 17. Correlación de Hipótesis entre Organización y Motivación.....	62
TABLA 18. Correlación de Hipótesis entre Dirección y Motivación	63
TABLA 19. Correlación de Hipótesis entre Control y Motivación.....	64

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Comparación porcentual de la variable Gestión Administrativa	51
FIGURA 2. Comparación porcentual de la dimensión Planeación	52
FIGURA 3. Comparación porcentual de la dimensión Organización	53
FIGURA 4. Comparación porcentual de la dimensión Dirección	54
FIGURA 5. Comparación porcentual de la dimensión Control.....	55
FIGURA 6. Comparación porcentual de la variable Motivación	56
FIGURA 7. Comparación porcentual de la dimensión Necesidad de Logro.....	57
FIGURA 8. Comparación porcentual de la dimensión Necesidad de Poder.....	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación posee como objetivo general establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. El nivel de esta investigación es correlacional con un diseño descriptivo - correlacional de tipo básica con un enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta de 60 docentes y la muestra fue de 52 docentes, para recoger los datos de la variable Gestión Administrativa se hizo uso de la técnica de encuesta, y para el instrumento, un cuestionario de Gestión Administrativa elaborado por el propio investigador con una alta fiabilidad de Cronbach que corrobora la existencia de una fuerte confiabilidad, a su vez en la variable Motivación se hizo uso de la técnica de encuesta y como instrumento se usó un cuestionario de Motivación elaborado también por el propio investigador, la confiabilidad de este instrumento fue de alta fiabilidad. Para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS. Los resultados que obtuvimos luego del procesamiento y posterior análisis de los datos nos muestran que existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. Esto se corrobora mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman (0,476) y con un $p = 0,000$.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, Planeación, Organización, Dirección, Control, Administración, Gestión, Motivación, Necesidad, Necesidad de Logro, Necesidad de Poder.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between Administrative Management and Motivation in an educational institution of San Juan de Lurigancho - 2020. The research design is descriptive - correlational of the applied type with a quantitative approach. The population consisted of 60 teachers and the sample was 52 teachers, to collect the data of the Administrative Management variable, the survey technique was applied, an Administrative Management questionnaire created by the researcher himself with a Cronbach reliability that indicates that there is strong reliability, and for the Motivation variable the survey technique was applied and the Motivation questionnaire created by the researcher himself was applied as an instrument, the reliability of said instrument was highly reliable. The SPSS statistical program was applied to process the data. The results that we obtained after data processing and analysis show us that there is a relationship between Administrative Management and Motivation in an educational institution in San Juan de Lurigancho - 2020. This is corroborated with the Spearman Rho correlation test (0.476) and with $p = 0.000$.

Keywords: Administrative Management, Planning, Organization, Direction, Control, Administration, Management, Motivation, Need, Need for Achievement, Need for Power.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, existen instituciones educativas en Lima metropolitana, en donde podemos apreciar que la gestión administrativa no cumple mínimamente con la satisfacción popular ni mucho menos con los estándares internacionales, de igual modo la participación de los colaboradores docentes suelen manifestarse con poco compromiso institucional en la mayoría de los casos, pues se aprecia la inexistencia de factores motivacionales que puedan reflejar su capacidad productiva y potencial creativo esperado por sus respectivas instituciones, las cuales poseen como cometido proveer un servicio educativo de alta calidad conforme a las carencias del entorno que las rodea, lo cual puede traer consigo resultados que distorsionen la formación integral de los estudiantes en consecuencia pudiesen provocar una alta deserción escolar, bajo rendimiento y ambiente escolar tenso y deteriorado y de entre otras situaciones desfavorables que pertenecen naturalmente a las instituciones educativas. Es por esto que actualmente el Ministerio de Educación (MINEDU) ha implementado y ejecuta políticas y lineamientos de mejora de las instituciones educativas bajo el contexto de una gestión transparente, integral y encaminada al logro de resultados.

Por tal aspecto, es relevante que la dirección escolar implemente un bagaje de procesos administrativos, tales como la planeación, la organización, la dirección y el control; y que a la vez estos estén interconectados para que así se pueda garantizar el logro de las metas trazadas, tomando como referencia modelos internacionales y nacionales efectivos que se relacionan con el enfoque por resultados y que tienen como respaldo la motivación.

En ese sentido el presente trabajo de investigación titulado **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE**

LURIGANCHO – 2020 persigue como objetivo principal de la investigación establecer la relación existente entre la primera variable “Gestión Administrativa” y la segunda variable “Motivación” en los docentes de la institución educativa Héroes del Cenepa N.130 de San Juan de Lurigancho en el año 2020.

En tal sentido, se ha desarrollado el presente trabajo de investigación en cuatro capítulos: Capítulo I, titulado Planteamiento del Problema; es el lugar donde se llevó a cabo el planteo y la fundamentación del problema de investigación, además se planteó la justificación (social, teórica y metodológica), y los objetivos (general y específicos). En cuanto al capítulo II, titulado Marco Teórico el cual contiene el desarrollo de los antecedentes a nivel nacional e internacional, así como las bases teóricas y científicas relacionadas con la investigación, y el marco conceptual de las variables y dimensiones. En el capítulo III, titulado Hipótesis el cual consta de la hipótesis general y específica, así como la definición conceptual y operacionalización de las variables. Asimismo, el capítulo IV, titulado Metodología dentro del cual podemos hallar que es una investigación de tipo básica con un método hipotético – deductivo, de nivel correlacional y diseño descriptivo - correlacional. También se señala la población de estudio, el cual consta de 60 docentes, así como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el capítulo V, titulado Resultados, se incluye la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis. Por último, se desarrolló el análisis y discusión de resultados, así como las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, los países desarrollados han adquirido, ejecutado e implementado políticas educativas que han sido pilares que les han permitido desarrollarse en distintos aspectos, desde el económico, pasando por el político, hasta el social; lo cual ha hecho que estos países independientemente de su modelo económico adquieran superioridad tecnológica y ventaja sobre otros países en vías de desarrollo.

En América Latina según Calva & Hernández (2008), muchas de esas políticas educativas implementadas guardan estrecha relación con una adecuada gestión administrativa dentro de las instituciones educativas por parte de sus directivos, lo cual hace posible el logro de metas y objetivos trazados, y que a la vez provoca en los trabajadores entusiasmo y compromiso con su entorno laboral.

Todo lo expuesto en el párrafo anterior nos muestra que la gestión administrativa en estos países no solo se limita a la consecución de metas y objetivos trazados bajo la utilización de cualquier medio, sino que va más allá, promueve y fomenta la capacitación de su personal por parte de sus directivos pues de esta manera se les podrá brindar un adecuado servicio de educación a los alumnos quienes son los más beneficiados y el futuro de esas naciones desarrolladas; todo esto hace que los trabajadores de la institución educativa se sientan valorados y considerados como una parte imprescindible dentro de la institución; es decir; se sienten motivados.

Bajo este contexto, García (2001), percibe que las instituciones educativas carecen de una adecuada gestión administrativa por parte de sus directivos, pues muchas veces estos adoptan posturas o toman decisiones creyendo que son las mejores sin consultar previamente con los

docentes quienes son actores muy importantes dentro de estas mismas instituciones, lo cual repercute en falta de compromiso, desinterés, deficiencia en sus labores y un clima laboral tenso producto de la polarización entre el personal directivo y los demás trabajadores.

Frente a ello en el Perú se plantean soluciones a estos conflictos pues los más afectados en toda esta encrucijada sería la comunidad estudiantil de esas instituciones educativas pues son ellos los que reciben directamente el servicio de educación y al haber una tensión latente entre el personal directivo y sus docentes y otros trabajadores dentro de la institución educativa estos últimos no estarían motivados al momento de enseñar y laborar dentro de la institución por lo tanto conllevaría a una educación paupérrima, siendo los estudiantes los más afectados.

Debido a esto, para Gonzales & Marcos (2005), la gestión administrativa resulta ser muy relevante para el desarrollo de las instituciones educativas la participación activa del personal directivo en la conducción de las actividades institucionales, pues es el personal directivo el responsable de la conducción de las actividades en las instituciones. Pero no solo es directamente responsable de la consecución de los logros y objetivos, ni tampoco el de utilizar eficientemente los recursos humanos y económicos de la institución sino también el de mantener a sus docentes trabajadores motivados con una actitud positiva y proactiva.

En el departamento de Lima a la luz de los resultados educativos se ha constatado que la gestión administrativa ha jugado un papel muy pobre, y no precisamente por su adecuada implementación en las instituciones educativas, sino, porque aquellos directivos encargados de su ejecución carecían de los conocimientos necesarios para que esta téngase efectividad, trayendo como consecuencia personal docente desmotivado, con una moral baja y tensión en el ambiente laboral debido a que estos observan a sus directivos como incapaces de gestionar y guiar a la institución educativa y esto se traduce en bajos niveles de rendimientos

de los estudiantes, pues para nadie es un secreto que en los últimos años la educación en Lima ha sido muy paupérrima y esto más que ser responsabilidad de los estudiantes, es responsabilidad del estado por no ejecutar unas normas y políticas educativas bajo una adecuada gestión administrativa.

De este modo Lepeley (2001) percibe que en las instituciones educativas locales cada vez adquiere más relevancia la gestión administrativa como un mecanismo para mantener a su personal animado, por comprenderse como algo sumamente esencial para que se den verdaderos cambios en los trabajadores de las instituciones educativas, en donde estos puedan desarrollarse en sus actividades laborales con naturalidad y objetividad. Esto sería el punto de interés por comprender, aplicar y ejecutar la gestión administrativa, permitiendo un cambio trascendental en las instituciones educativas.

En ese sentido según el Censo Escolar 2011 realizado por el Ministerio de Educación algunas instituciones educativas de San Juan de Lurigancho representan una realidad totalmente distinta a la de otras instituciones educativas de otros países desarrollados. A pesar de la gran relevancia que tiene la gestión administrativa, se nota una pobre aplicación de la misma, que es producto del poco conocimiento que se tiene de la gestión administrativa y su manera de ejecutarla. Se concibe, por ejemplo, de forma equivocada que una adecuada gestión administrativa es el hecho de optimizar recursos de cualquier tipo (humano, tecnológico, financiero, etc.) con el fin de lograr las metas y los objetivos trasados mediante los métodos que sean necesarios.

Esto explicaría por qué los maestros de la institución educativa Héroes del Cenepa N.130 Ubicado en el Jr. Las Rimarinas s/n, en el distrito de San Juan de Lurigancho en la provincia

de Lima, en vez de llevar a cabo de manera eficiente sus funciones más básicas como la de transmitir conocimientos a los alumnos, seleccionan realizarlos de manera desmotivada, desinteresada y sin darle seguimiento a los alumnos.

Ante esta situación muchos alumnos expresan su preocupación, pero se limitan en su participación a la manifestación continua de quejas hacia el personal directivo, pues son conscientes del ambiente tenso que se vive dentro de estas instituciones,

Por lo antes expuesto podríamos decir que, si bien la institución educativa Héroes del Cenepa N.130 realiza constantes actividades para mantener involucrados y animados a sus docentes dentro de la institución educativa, la motivación es algo más que eso, y es esa razón del estudio de la presente investigación, saber si la gestión administrativa genera impactos significativos para los docentes y a cambio de eso lograr estudiantes con una formación educativa de calidad.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se llevó a cabo en una institución educativa:

Institución Educativa Héroes del Cenepa 0130. Ubicado en el Jr. Las Rimarinas s/n, en el distrito de San Juan de Lurigancho en la provincia de Lima. Con un número de 60 docentes y una muestra de 52 docentes.

1.2.2. Delimitación temporal

El análisis de la presente investigación se llevó a cabo durante el año 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual

En esta investigación, para la variable 01: Gestión Administrativa se considera la teoría planteada por Idalberto Chiavenato; y para la variable 02: Motivación consideramos la teoría de David McClelland.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe ente la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020?

¿Qué relación existe entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020?

¿Qué relación existe entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020?

¿Qué relación existe entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación es de mucha relevancia para la sociedad investigadora, ya que a través de ella podremos poner en práctica nuestros conocimientos adquiridos durante

nuestra formación profesional en la universidad, englobando más el área de dirección de las instituciones educativas ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho. En tal sentido nos servirá para comprender la realidad de los docentes y tomar medidas frente a ello para no permitir que afecte el desempeño de los mismos.

1.4.2. Teórica

Los resultados obtenidos en la presente investigación sobre la gestión administrativa y la motivación en la institución educativa Héroes del Cenepa N.130 ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la provincia de Lima; serán de mucha valía, pues se podrán incorporar al conocimiento científico y de esta manera enriquecerlo, además servirá para llenar espacios o ambigüedades relacionados a este tema y en los cuales aún no se tiene mucho conocimiento.

1.4.3. Metodológica

Esta investigación utilizara un conjunto de metodologías, las mismas que tendrán como bases al método científico y específico, enfatizando en dicha investigación el diseño no experimental transversal el cual es característica suficiente para los estudios descriptivos correlacionales. Así mismo los datos que se recolectaran serían manejados con mucha pulcritud y de forma sistemática con la finalidad de que la teoría a la cual arribe la investigación posea confiabilidad y utilidad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
2. Establecer la relación que existe entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
3. Establecer la relación que existe entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
4. Establecer la relación que existe entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pérez, (2015) Presentó la Tesis: *Estudio del Clima Organizacional y Motivación docente en la I. E. Consejo de Medellín*. Para obtener el grado de Maestro en Educación en la Universidad de San Buenaventura – Colombia. Asumió como objetivo principal la elaboración de un modelo de gestión educativa que contribuya a la mejora de una cultura organizacional en la institución educativa Consejo de Medellín. La investigación se enmarco en el tipo cualitativo con un enfoque descriptivo, teniendo una población de 130 docentes y 4500 estudiantes.

La conclusión más importante a la que arribo la investigación fue que el clima organizacional y la motivación en los docentes son factores muy relevantes en una organización, siendo este último el resultado de una adecuada gestión administrativa dentro de la institución y que como tal esta se cumpliría teniendo en cuenta la planificación de las metas y objetivos que requiere la institución y que para esto es necesario el intercambio de comunicación e información entre el personal directivo y el personal docentes, pues se sabe que si una persona no siente que su opinión es tomada en cuenta en su centro laboral dejara de sentirse comprometida e identificada con su institución y simplemente se dedicara a cumplir de manera monótona con sus funciones sin darle un valor agregado, además son los maestros los que conocen con mayor claridad la situación y realidad a la cual hace frente la institución educativa, pues son estos los que además de percibir las carencias de la institución, recogen el sentir y la opinión de sus alumnos y sus padres sobre como la comunidad tiene una percepción de dicha institución educativa y que como resultado de esta

poca o nula motivación en los docentes, serían los alumnos los más perjudicados, ya que son estos el último eslabón en la cadena de enseñanza.

Peña, (2015) En su Tesis titulada: *La Motivación laboral como herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*; en la Universidad Pontificia Comillas – España. Tuvo como objetivo principal resaltar la relevancia de una adecuada gestión de la motivación laboral en las actuales instituciones; es decir; solo mediante la correcta gestión del talento humano es factible la eficiencia de los recursos disponibles. La presente investigación se lleva a cabo en la institución financiera Abanca abordando el planteamiento de estrategias y teorías organizacionales teniendo un enfoque cualitativo

La principal conclusión a la cual llego la presente investigación fue que la productividad, eficiencia y eficacia de los colaboradores es importante para alcanzar los objetivos trazados, por tal motivo es primordial establecer correctamente una estrategia que estimule la motivación en los trabajadores. También se concluyó que una adecuada gestión del talento humano se traduce como una ventaja competitiva para guiar una organización hacia el éxito sobre todo en el marco competitivo y global en el cual nos encontramos. Lo principal para una adecuada motivación es la gestión, pues los colaboradores con mayor motivación serán más productivos que aquellos que no cuenten con una acertada motivación y el resultado de esto se apreciara en su mayor grado de productividad sobre otros. Además, la motivación laboral en los colaboradores requiere un compromiso con la empresa y que cuando se logra estos, en los trabajadores se logran excelentes resultados. Para terminar, la motivación es indispensable para enfrentar el proceso de modernización que exige el marco competitivo actual. Solamente cuando es concreto el compromiso y la motivación de los trabajadores de una organización se pueden alcanzar altos niveles y estándares de desempeño y diferenciación.

Solórzano, (2016) En su Tesis: *La motivación del docente en el proceso educativo*. Para optar el grado de maestría en Ciencias de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ecuador. Que parte por formularse el objetivo a continuación: Examinar las tácticas y estrategias que utilizan los docentes para estar constantemente motivados y relacionarse con sus educandos. La experiencia se lleva a cabo en la escuela de Educación Básica Abdón Calderón, la cual cuenta con 52 años brindando el servicio de educación a la niñez de la localidad de Calderón. Así mismo se utilizó una metodología cuantitativa y se aplicó una encuesta y un test a un grupo de 35 docentes y 250 estudiantes.

La tesis arribo a la siguiente conclusión, se demostró que la motivación del docente más que estar relacionada al proceso educativo, está relacionada a la gestión administrativa, pues esta última determina el grado de motivación del docente para llevar a cabo su proceso educativo mediante acciones, políticas y lineamientos, ya que todos los maestros esperan que su personal directivo sea capaz y este a la altura de las circunstancias para poder ejecutar de manera eficiente dicha gestión y que en caso contrario, resultaría en una pobre motivación en los docentes como consecuencia de una ineficiente gestión administrativa en dicha institución además de esto se evidencio que la indisciplina, la poca colaboración, la falta de participación en clase y el incumplimiento de las tareas asignadas por parte de los alumnos, son factores que inciden en los docentes y hacen que estos se desmotiven, debido a todo esto se hace casi imposible que se pueda conseguir dentro del aula algún aprendizaje. También se evidencio que los docentes al estar desmotivados no realizan un trabajo eficiente a través del cual podrían conseguir promociones, logros y reconocimientos; no obstante; el sentirse útil, el servir a la sociedad, las capacitaciones ofrecidas por el estado y el respaldo para todos aquellos que realizan la docencia han hecho que estos últimos tomen nuevas iniciativas en sus actividades laborales. Además, se presencié que algunos docentes no implementan

actividades motivadoras dentro de los temas tratados en clase por lo que no genera un interés activo y participativo de los educandos, así mismo se demostró que este grupo de estudiantes no tuvieron una adecuada motivación durante sus primeros años de instrucción, es precisamente ahí donde empieza su continua formación de los mismos y esto trae como consecuencia que tengan poco interés en la motivación inclusive llegándoles a causar alguna molestia.

Escudero, (2016) En su investigación titulada: *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Cantón Palenque*. Para optar el grado de magister en la Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador. Tuvo como propósito analizar y examinar todas las necesidades de la organización con la finalidad de elaborar una propuesta de mejora de los procesos para el desarrollo y bienestar constante de la organización. Se hizo uso de una metodología de tipo cuantitativa y la información fue recolectada a través de encuestas las cuales se aplicaron a un total de 22 empleados.

La conclusión más importante a la cual arribo la investigación fue que la investigación determino que esta empresa al igual que muchas otras se han constituido sin tener una orientación clara en los negocios en los cuales han incursionado y que ese es el motivo por el cual actualmente adolecen de los diferentes problemas de control, como consecuencia de no tener definido un adecuado seguimiento de todas las áreas de la organización y de las decisiones, direcciones y procesos que necesitan para un apropiado funcionamiento lo cual hará posible un crecimiento y desarrollo económico eficaz y eficiente. Es decir, un óptimo control en cuanto a darle seguimiento a las actividades para asegurar que se ejecuten conforme a lo establecido y aplicar correcciones ante cualquier inconveniente de tal manera que las actividades se desarrollen con normal funcionamiento es importante para la moral en los empleados, pues estos al percibir que se realiza un apropiado control por parte de sus

supervisores encaminados a alcanzar las metas y objetivos de la institución despierta en ellos una motivación muy significativa al realizar sus actividades laborales, pues sienten que mediante eso están siendo parte de un proceso muy importante para la organización.

Santana, (2016) Presento la Tesis: *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua*, en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Financiera. Cuyo objetivo es evaluar como la planificación estratégica afecta en la gestión administrativa en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Tungurahua. La presente investigación tuvo un enfoque deductivo – exploratorio, con un tipo de investigación aplicada que contó con una población de 9 personas responsables de la supervisión y 16 personas del área de planificación de cada municipio, además se empleó como técnicas la encuesta y la entrevista y como instrumento de investigación un cuestionario para obtener los datos.

El desarrollo de esta investigación arribó a la siguiente conclusión, que la mayoría de las municipalidades poseen ya una planificación estratégica, pero que el desarrollo de sus planes estratégicos es deficiente por consiguiente no se cumplen a plenitud, esto demandaría una mayor exigencia para acrecentar el desempeño, además de una constante supervisión de los mismos. También se concluye que la gestión administrativa que poseen las municipalidades de Tungurahua se ve impactada negativamente por la carencia de capacidad técnica en la planificación estratégica, ya que esta última es el primer paso del proceso administrativo y no está siendo cumplida totalmente. Cabe resaltar que todos estos problemas tienen como base una deficiente planeación, lo cual repercute de manera negativa en la motivación de los colaboradores. Para llevar a cabo una adecuada planificación por parte de los directivos de estas municipalidades, y que para que esta se cumpla, es importante que se tenga en cuenta

la opinión y percepción de los colaboradores sobre las metas y objetivos que deberían perseguir con la finalidad de beneficiar a la organización. Asimismo, el modelo de gestión elaborado en esta presente investigación, no podrá cumplirse sin las decisiones de las organizaciones, sobre todo de sus gerentes para influenciar en sus equipos de trabajo un cambio total y radical para el bienestar de todos sus integrantes de sus respectivas municipalidades.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES:

Pérez, (2017) Presentó la Tesis: *Gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo – 2017*. Para optar el grado de maestra en la Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo. Que parte por establecer el objetivo general, el cual fue determinar la relación existente entre gestión administrativa y motivación de los docentes de dicha institución educativa, y su hipótesis fue la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación de los docentes en la citada institución educativa. El diseño de la presente investigación fue no experimental y de corte transaccional de tipo descriptivo – correlacional, mientras que la muestra la conformaron 100 docentes.

La conclusión más relevante a la cual arribo la investigación fue que se demostró que la gestión administrativa está estrechamente relacionada con la motivación docente en la mencionada institución educativa, la cual queda evidenciada con un coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo que obtuvo 0,759, lo cual representa una correlación positiva alta. Además este trabajo considera que la gestión administrativa debería ser apta y direccionada hacia el desarrollo y crecimiento institucional así como la motivación docente la cual debería ser idónea, pues desempeña un papel relevante en el comportamiento de los docentes, contribuye al logro de los objetivos dentro y fuera de la institución educativa y que

por lo tanto se ve reflejado en la mejora del desenvolvimiento profesional de los docentes lo cual incide en el desarrollo académico de los estudiantes.

Sirlopú, (2017) En su Tesis titulada: *Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del restaurante temático Rincón Cervecerero*. Para optar el grado de licenciada en Administración en Turismo y Hotelería en la Universidad Cesar Vallejo. El trabajo parte de establecer el objetivo principal, el cual fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de dicha empresa. Para esta investigación se utilizó la técnica de encuesta de la variable gestión administrativa y motivación laboral, la cual se aplicó a una población de 50 trabajadores de dicha empresa.

Dicha investigación, entre otras concluye que la variable gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa gracias a que el coeficiente de correlación de Spearman que se logro fue de 0,809 lo cual nos dice que existe una correlación alta entre ambas variables, rechazando su hipótesis nula y aceptando su hipótesis propuesta.

En otras palabras, sabemos que si bien una empresa desarrolla actividades como motivar, dirigir y capacitar a sus empleados en sus cargos y funciones lo cual le permite mantener a su personal constantemente en su centro de trabajo, la dirección es mucho más que eso, esta al ser uno de los pilares de la gestión administrativa se hace cargo de las relaciones interpersonales que se dan entre administradores y empleados y es por eso que se desarrolló la presente investigación, para saber si la gestión administrativa influye de manera positiva en los trabajadores por lo cual obtendríamos clientes satisfechos.

Palomino, (2017) En su investigación titulada: *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de*

Lima Norte. Para optar el grado de maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación parte de formularse el siguiente objetivo general: determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral según el personal administrativo de dicha institución. Además, la hipótesis principal fue: existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la mencionada institución. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa básica y diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional con una población de 120 trabajadores administrativos y una muestra de estudio de 92 de los mismos.

La investigación llegó a la principal conclusión, la demostró que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de dicha institución, debido a que el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,869, demostró que existe una alta relación entre las variables. En la presente investigación además de hacerse énfasis en la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral, se profundiza en la importancia de la dirección ya que a través de ella se logra la ejecución de todo lo planeado mediante la autoridad que se ejerce en base a decisiones, ya sea que estas se tomen de manera directa o sean delegadas por una autoridad la cual velara que se cumplan las ordenes emitidas en función a los intereses de la institución; todo esto en función a una adecuada gestión administrativa a través de sus autoridades como medio de motivación hacia los trabajadores administrativos con la finalidad de brindar un servicio eficiente en la gestión administrativa y la administración de justicia la cual está dirigida a los usuarios y trabajadores de justicia.

Toro, (2018) En su tesis denominada: *Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017*. Para optar el

Grado Académico de Maestro en Administración, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo que persigue la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017. Esta investigación tiene un diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, se contó con una población de 70 colaboradores de la Unidad de gestión educativa de Cutervo, de los cuales se utilizaron la totalidad para la consolidación de la muestra mediante un muestreo bajo el criterio del investigador. No obstante, para la recolección de datos se hizo uso de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para analizar la gestión administrativa y el cuestionario para evaluar el clima institucional y se halló que entre ambas variables existe una correlación de $r = 0,787$. Es decir, desde el punto de vista de los colaboradores de la Unidad de gestión educativa local, a un óptimo nivel de gestión administrativa le atañe un óptimo nivel de clima organizacional y a un precario nivel de gestión administrativa le atañen precario nivel de clima organizacional.

La presente investigación llegó a la conclusión de que una adecuada gestión administrativa es algo fundamental e inclusive decisivo para las instituciones ya que esto comprende una acertada organización de los recursos con los cuales cuentan las instituciones ya que los colaboradores perciben si la distribución de estos recursos fue la más óptima y si se les considero en dicha distribución, y de no ser ese el caso los colaboradores se sentirían desmotivados y decepcionados al momento de cumplir con sus actividades laborales, no solo por la falta de estos recursos, sino también por la poca capacidad que tienen sus directivos al momento de distribuir los recursos de la institución educativa ya que por medio de ello se obtendrían adecuados niveles de servicio en todas las áreas dentro de la Unidad de gestión educativa local por parte de los trabajadores para con los usuarios, la cual será posible

mediante una cooperación y relación bilateral entre colaboradores y directivos, además una adecuada distribución de recursos en cada área, es resultado de una organización más amplia y compleja que se debe ejecutar de manera correcta para obtener la consecución de los objetivos en la prestación de servicios de calidad.

Sayago, (2019) En su tesis titulada: *Gestión administrativa y motivación laboral del personal docente de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*. Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral. Esta investigación es descriptiva correlacional con un enfoque cualitativo de diseño no experimental. La población que se utilizó está conformada por 91 docentes de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica; y se emplearon para recolectar los datos, dos cuestionarios, uno para la variable gestión administrativa y otro para la variable motivación laboral, y los resultados exponen una correlación alta, con un $r = 0,802$.

La principal conclusión a la cual arribo esta investigación, fue que el objetivo general de la organización es ordenar, constituir y distribuir los recursos a las áreas que se encuentran involucradas y mediante esto simplificar el trabajo de los docentes; es decir; se trata de que la institución tenga un funcionamiento sencillo y que todos sus procesos sean fluidos para quienes laboran en ella, sobre todo en los maestros, en los cuales se espera obtener una motivación alta y acertada y por ende una constante mejoría en su calidad de servicio.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nos dicen que la administración es un proceso continuo y sistemático que involucra un conjunto de actividades, tales como planear, organizar, dirigir y controlar. (Chiavenato, 2014).”

“También nos indican que la gestión administrativa es un conjunto de actividades que se emplean para alcanzar nuestros objetivos a través de las personas y los recursos ejecutando ciertas labores fundamentales como la planeación, organización, dirección y el control. (Anzola, 2002).

Se deduce entonces que la “Gestión Administrativa” es un conglomerado de acciones, mediante las cuales los directivos realizan acciones a través de las fases del proceso productivo.

En el ámbito educativo, la administración sería la manera adecuada de brindar un servicio educativo de calidad, mientras que la gestión administrativa se relaciona a cómo se organiza constantemente los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros para garantizar la supervisión y seguridad en toda la comunidad educativa cumpliendo con las normas, políticas y lineamientos de la respectiva autoridad administrativa. (Bruno, 2017).

Sobre este aspecto considero que la gestión administrativa es muy importante al interior de una institución pues le permite alcanzar sus objetivos planeados, mediante la unión y cooperación de todos los trabajadores que laboran dentro de dicha institución. Como ya es sabida toda organización anhela lograr una meta trazada, la cual solo podrá alcanzar mediante un proceso administrativo.

2.2.1.1.1. PLANEACIÓN

En la actualidad las organizaciones no trabajan con espontaneidad, sino que todo o casi todo se planifica previamente. Por eso la planeación es la primera fase de la administración, es la base de las demás. Esta nos permite fijar por adelantado los objetivos que debemos conseguir y que mecanismos deberán utilizarse para lograrlos. La planeación determinar a donde queremos llegar, que debemos hacer, como, cuando y cuál es el orden que debemos seguir. (Chiavenato, 2014).

En ese sentido opino que la planeación es la intensión y la voluntad puesta en marcha para lograr los objetivos trazados siguiendo una serie de pasos que guía a directivos y no directivos de la misma manera. Si los trabajadores conocen los objetivos del trabajo y lo que deben hacer para lograrlos, pueden cooperar, regular y hacer lo necesario para cumplir con dichos objetivos.

A) INSTAURACIÓN DEL OBJETIVO

La planeación es el proceso que comienza con la definición de los planes y objetivos con la determinación de lograrlos. La planeación parte por establecer los objetivos que se quiere alcanzar, tenemos que saber a dónde queremos llegar y de qué manera llegaremos hasta allá. (Chiavenato, 2014).

B) SEPARACIONES DE LOS OBJETIVOS

En toda organización los objetivos tienen en un orden que comienzan desde los objetivos generales que son los que se encuentran en la cúspide de la jerarquía hasta los objetivos operacionales que contienen recomendaciones sencillas en el quehacer diario.

Debido a la jerarquización de los objetivos, se concibe la separación de estos. A partir de los objetivos organizacionales, la organización ya cuenta con la capacidad de implantar sus normas, procedimientos, metas, programas, políticas y directrices. (Chiavenato, 2014).

C) EXTENSIONES DE LA PLANEACIÓN

De la misma manera que existe un orden de los objetivos, existe un orden en la planeación, es por esto que tenemos tres niveles de planeación:

. Planeación estratégica.

Esta es la más extensa de toda la organización y sus características más resaltantes son:

Se trazan a largo plazo, de esta manera sus efectos y consecuencias abarcan varios años.

Comprende a la organización de manera global. Cubren todos sus recursos, así como sus áreas de acción y velan por alcanzar los objetivos de la empresa.

Está definido por el nivel más alto de una organización y compete a la planeación general, al cual están sujetos los demás.

. Planeación táctica.

Es la planeación ejecutada al nivel de las secciones, y en donde sus características son:

Se traza a mediano plazo, normalmente para un año.

Abarca cada sección, así también cubre sus recursos específicos y vela por alcanzar los objetivos propuestos de la sección.

Está situada el nivel intermedio y comprende todas las secciones de la empresa.

. Planeación operacional.

Esta es la planeación de cada una de las tareas o actividades, en donde sus particularidades son:

Abarca un plazo corto, solo lo urgente.

Comprende cada actividad o quehacer independientemente y busca alcanzar los objetivos específicos.

Esta determinado en el nivel operacional para cada una de las actividades o tareas.

D) CLASES DE PLANES

Tenemos cuatro:

Los que están relacionados con los métodos, denominados procedimientos.

Los que están relacionados con el dinero, denominados presupuestos.

Los que están relacionados con el tiempo, denominados programas.

Los que están relacionados con los comportamientos, denominados reglamentos.

Estos planes antedichos pueden ser tácticos, operacionales o estratégicos.

En el ámbito educativo:

La planificación se basa en la acción de elaborar los programas y planes de estudio. Unir el Proyecto Curricular Institucional con el Diseño Curricular Diversificado y el Plan anual, siendo el primero para un largo plazo y el último para un corto plazo. Repara en las dificultades de la comunidad educativa; para hacerles frente a través de los temas transversales, la preparación de las unidades de aprendizaje y el calendario comunal. (Vargas, 2010).

Los docentes son guiados, estimulados y motivados por los directivos para comprometerlos con los valores, la misión y visión de la institución. Llevan a cabo la programación curricular, coordinan y refuerzan sus habilidades y capacidades pensando en el plan de estudios y la asignación de horas pedagógicas.

2.2.1.1.2. ORGANIZACIÓN

La organización debido a que forma parte del proceso administrativo representa la acción de ordenar, constituir y organizar los recursos y las áreas que se encuentran involucrados en su consecución, del mismo modo fomentar los lazos entre ellos y las capacidades que les corresponden. La organización es la segunda fase del proceso administrativo. (Chiavenato, 2014).

Opino que la organización es el acto de constituir y distribuir todos los recursos a las partes involucradas en la ejecución instaurando las relaciones cotidianas entre ellos.

En tal sentido considero que organizar es:

Establecer las acciones esenciales y específicas para alcanzar los objetivos planeados.

Juntar las acciones y que estas estén disponibles de manera lógica; es decir; se trata de la departamentalización.

Designar las tareas a los puestos y cargos de individuos específicos.

Una organización siempre se estructura en tres niveles (Chiavenato, 2014).

A) Organización global.

Abarca a la organización como si fuera un todo. Es el diseño organizacional que siempre alcanza a conferir tres tipos: funcional, lineal y línea-staff.

B) Organización departamental.

Abarca cada uno de los departamentos de la organización. Es el denominado diseño por departamentos o también llamado departamentalización.

C) Organización de tareas y operaciones.

Procesa determinados diligencias, labores y procedimientos. Es el denominado diseño de cargos y se lleva a cabo mediante el análisis y descripción de cargos.

2.2.1.1.3. DIRECCIÓN

La dirección es la tercera fase del proceso administrativo. Una vez que se establece la planeación y la organización se debería preparar las actividades y ejecutarlas. Le corresponde a la dirección: poner en marcha y vivificar a la empresa; además guarda un vínculo muy estrecho con la distribución de los recursos humanos de una organización. (Chiavenato, 2014).

Todas las personas necesitan ser ubicados en sus cargos y en sus funciones, ser capacitadas, animadas y dirigidas para alcanzar el o los objetivos. La dirección al ser una función administrativa se hace cargo de las relaciones interpersonales que se dan entre los directivos y sus subalternos en todos los niveles de la empresa.

Dirigir significa interpretar un plan y dar pautas para ejecutarlo y así obtener los propósitos deseados. Se posee tres niveles de dirección. (Chiavenato, 2014).

A) Dirección global

Abarca a la empresa como un todo, incide en el propio presidente de la organización y en cada uno de sus directivos en sus correspondientes áreas. Es parte del nivel estratégico de una empresa.

B) Dirección departamental

Abarca cada departamento o área de la organización. También llamada gerencia. Comprende al personal o área de una empresa.

C) Dirección operacional

Guía a cada grupo de individuos y de tareas. Se le denomina también supervisión. Abarca al personal que se encuentra en la base del organigrama y se encuentra en el nivel operacional de la empresa.

En este sentido considero a la dirección como la fase en la cual se direcciona o se debe dirigir hacia un objetivo propuesto. También decimos que la dirección es la tarea de quien planifica, indica, ordena y examina alguna labor, para lograr una meta trazada.

2.2.1.1.4. CONTROL

Es una fase del proceso administrativo. Su objetivo es garantizar que los resultados obtenidos de lo que previamente se planeó, organizo y dirigió, se ajusten a los objetivos previamente formulados.

La finalidad del control es verificar si la actividad que se supervisa abarca o no los intereses u objetivos que se anhelaban. El control es principalmente un proceso que se ocupa de orientar las actividades realizadas con una finalidad específica. (Chiavenato, 2014).

Determino el vocablo control como el proceso para definir lo que se está realizando, que se basa en darle seguimiento a las acciones para garantizar que se ejecuten conforme a lo planeado, y resarcir cualquier inconveniente significativo, de manera que las actividades se desarrollen conforme a lo planeado.

Se concibe el control como un proceso cíclico que está conformado por cuatro fases: (Chiavenato, 2014).

A) Implantación de criterios o estándares

El desempeño que se anhela alcanzar conforma los estándares, mientras que los criterios conforman la capacidad que orienta hacia el objetivo.

B) Control del desempeño

Para la supervisión del desempeño es necesario tener noción de algo con relación a este. Este proceso denominado control acepta la regulación de operaciones a estándares determinados previamente y procede basado en la información que recolecto.

C) Semejanza de estándar establecido con el desempeño

Toda acción que se emprenda puede sufrir algunas variaciones o errores. Es importante que se determinen los parámetros de estas variaciones que se aceptan como normales o probables. Ahora es necesario precisar que no todas las variaciones necesitan correcciones, solo aquellas que excedan los parámetros los parámetros establecidos. Dicha comparación por lo general se realiza mediante gráficas, porcentajes, indicadores, etc.

D) Acción correctiva

El objetivo del control es conservar las actividades u operaciones siguiendo los estándares establecidos para lograr alcanzar los objetivos de forma adecuada. Bajo ese contexto aquellas fallas, errores o transiciones deben ser subsanados y así los procedimientos puedan ajustarse.

Conocemos que la planeación es la responsable de aperturar el proceso administrativo y el control el encargado de realizar el cierre. En ese contexto la amplitud del control puede abarcar los tres niveles (global, departamental y operacional) dentro de los planes tácticos, estratégicos u operacionales que le corresponde.

Sabemos ahora que el proceso administrativo está compuesto por las siguientes fases: Planeamiento, organización, dirección y control.

A continuación, veamos estas fases desde un enfoque educativo: (Vargas, 2010)

El planeamiento:

Se fijan metas, se elaboran tácticas y estrategias, se lleva a cabo el presupuesto y el plan anual del trabajo, así como el desarrollo de proyectos y también de la planificación curricular.

La organización de las actividades educativas:

Se formulan las operaciones, así como los sistemas, métodos, deberes y procedimientos.

La dirección que conlleva a un liderazgo:

Se motiva, dirige e incide a las personas que laboran dentro de la institución educativa; promueve la comunicación tanto interna como externa, distribuye las funciones, delega tareas y toma decisiones.

El control:

Se lleva a cabo mediante el monitoreo y seguimiento al docente, orientación, verificación y retroalimentación del programa curricular para conseguir mejores enseñanzas.

El estudio de todas las fases del proceso administrativo es indispensable en toda organización porque contribuye a la mejora de sus procesos; no obstante; el éxito en su ejecución depende del director de la institución educativa y de su experticia en gestión.

2.2.2. MOTIVACIÓN

Es necesario definir determinadas teorías con la finalidad de exponer lo que significa la motivación para la presente investigación, el cual nos permitirán definir el alcance de esta variable, de donde empieza y como se desarrolla.

También se dice que la motivación no es otra cosa que el interés que tiene el educando por su enseñanza, este interés puede ser adquirido, mantenido o aumentado. (Saehez, 2017).

A partir de este concepto podemos aseverar la necesidad que existe en el educando en satisfacer su interés por la enseñanza, la cual puede aumentar, disminuir o simplemente no existir. Que el educando tenga un gran interés por la enseñanza depende sobre todo del docente, el cual debe estar constantemente motivado, pues mediante esa cualidad hará posible convertir del estudiante en un fervoroso elemento por el conocimiento, y que se sienta entusiasmado por el simple motivo de aprender. Por el contrario, la influencia de un docente desmotivado en el aula, solo producirá estudiantes conformistas y pasivos con la realidad que les rodea.

Así mismo el oficio de docente se desarrolla en dos aspectos, el primero es sobre aquel individuo que al desarrollar sus actividades laborales se siente valorado por la sociedad lo que conlleva a una auto satisfacción y realización personal. Y por el otro lado, el trabajo que radica en instruir al que poco o nada sabe, así como al que no desea aprender, produciendo patologías emocionales que a largo plazo impedirán la motivación en los docentes. (Esteve, 2012).

Existen muchos aspectos que con el pasar del tiempo podrían minar la motivación de los docentes. La gestión administrativa cumple un papel muy relevante, pues es ella la encargada de dar a conocer el reconocimiento al desempeño del profesional de la educación en la sociedad. En muchos casos los padres de familia reconocen mucho más los logros alcanzados por sus hijos sin ponerse a pensar en el papel importante que jugó el docente para que el logro de su hijo haya sido factible.

Por lo tanto, con la finalidad de completar la investigación, se indicarán algunos autores que tratan el tema de la motivación y también se incluirán sus respectivas teorías, así comenzaremos clasificando estas teorías desde el punto de vista del contenido y del proceso, pues su valor es de gran importancia. (Gross, 2009).

Las siguientes teorías de la motivación desde el punto de vista de su contenido están relacionadas con aclarar las diferentes posiciones según sus autores y en establecer la razón que tiene un individuo para estar motivado; mientras que visto desde la teoría del proceso radica en examinar el sistema interno del pensamiento que explica el comportamiento de un individuo motivado.

2.2.2.1. TEORIAS DEL CONTENIDO

A) Teoría de David McClelland

Dentro de la presente investigación esta teoría ocupa un lugar muy importante. Además, abarca la motivación desde dos puntos muy diferenciados.

En el primer punto, son las necesidades de logro, personalizado por los individuos que constantemente buscan el éxito personal, ser sobresalientes y hacer las cosas cada vez mejor. Enfrentan sus retos y analizan los problemas, asumiendo toda la responsabilidad con la finalidad de recibir algún incentivo, para lograr alcanzar sus objetivos.

En el segundo punto, se encuentra la necesidad de poder, característica indispensable de aquellas personas acostumbradas a influenciar y liderar grupos de individuos organizados, con la finalidad de que sean reconocidos y considerados necesarios e importantes por los demás. Son aquellos que buscan el liderazgo, les agrada relacionarse con sus semejantes aun no estando de acuerdo con estos, para que de esta manera puedan expresar y enseñar sus ideas a todos los demás.

B) Teoría de Abraham Maslow

Dentro del conjunto de las teorías del contenido abordaremos la teoría de las necesidades, la cual trata sobre la prioridad de las necesidades que van desde las básicas hasta las superiores, manifestados de acuerdo a un orden de primacía a través de una pirámide.

Teniendo en cuenta no seguir al próximo nivel sin antes haber satisfecho el nivel anterior. En estos niveles se mencionan a la autorrealización, el reconocimiento, la afiliación, la seguridad, y las necesidades fisiológicas; siendo esta última la del primer nivel en la pirámide, pues está relacionada con la supervivencia, en el segundo nivel son las de seguridad física, empleo y familiar, en el tercer nivel tenemos las necesidades de amistad, afecto e intimidad, como cuarto nivel tenemos las de éxito, respeto y reconocimiento y finalizando con aquella C) Teorías “X” e “Y” de McGregor

Las teorías “X” e “Y” son teorías muy difundidas a nivel organizacional, que predica que en los individuos existen dos clases de trabajadores, algunos pertenecientes a la teoría “X” que solo son motivados por el dinero, evaden las responsabilidades y constantemente necesitan ser guiados por otras personas; mientras que aquellos de la teoría “Y” se hacen responsables de los objetivos organizacionales, deduciendo que recibirán alguna recompensa, por tal motivo se auto dirigen, se esfuerzan y se organizan, en conclusión, la persona es perseverante en el cumplimiento de sus responsabilidades, desarrollando su capacidad desde un enfoque profesional.

2.2.2.2. TEORÍAS DEL PROCESO

A) Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom

Esta teoría nos dice que las personas en base a sus actitudes y creencias formulan expectativas y esperanzas en relación a los acontecimientos futuros de sus vidas, en otras palabras, estos individuos estarán motivados a emprender alguna actividad mientras estén convencidos que los resultados que obtendrán irán de acuerdo con las metas que esperan alcanzar. Dentro de esta teoría el individuo busca incrementar sus beneficios y reducir el dolor. Por tal motivo espera que al llevar a cabo alguna actividad la retribución sea significativa.

B) Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke

Esta teoría afirma que el deseo de lograr un objetivo es la base principal de la motivación. Es por ello que realizamos un gran esfuerzo con la finalidad de cumplir el objetivo trazado. No obstante, esta teoría requiere el cumplimiento de ciertas disposiciones, como podría ser el nivel de concentración durante la ejecución de la tarea, aumentar el nivel de esfuerzo durante las operaciones, elevar la persistencia y el fomentar la formulación de estrategias. Si se quiere que las metas sean beneficiosas y de provecho, estas deben ser desafiantes, específicas y difíciles, pero sobre todo deben ser posibles de alcanzar

C) Teoría de la equidad de Stancey Adams

Finalizando abordaremos la teoría de la equidad, esta teoría hace énfasis en la justa equidad de los incentivos, es decir, mientras la retribución que reciban los demás estén en la misma proporción a las que recibe uno mismo.

Es un tipo de motivación laboral que se enfoca en cómo se desenvuelven las personas en base a sus ideas de equidad. Aquí constantemente se evalúa si las retribuciones son repartidas de manera justa, de lo contrario se busca la igualdad de estas. Incluso, en muchos casos se llevan a cabo mayores esfuerzos simplemente con el afán de percibir la misma retribución que los demás.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Administración

La administración es la forma como se componen las organizaciones o partes de estas. Es el proceso por el cual se planea, organiza, dirige y controla el uso de los recursos para alcanzar determinados objetivos de manera eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2014).

Gestión

Gestionar es realizar actividades que hacen posible la ejecución de una operación o transacción comercial, o un deseo cualquiera. (Pérez, 2008).

La gestión es el acto y efecto de administrar y gestionar recursos humanos, materiales y financieros; es decir; es ganar realizando diligencias efectivas para el logro de un negocio o un anhelo. (Rezza, 2001).

Gestión administrativa

La gestión administrativa es un conjunto de acciones, a través de las cuales los directivos desempeñan sus actividades mediante el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo. (Chiavenato, 2006).

Planeación

Esta fase es considerada como la primera función del proceso administrativo; esta función establece por anticipado las metas que deben alcanzarse en un periodo determinado, es denominado un modelo teórico para el actuar futuro. La planificación hace posible determinar los planes y objetivos indispensables para cumplirse de la manera más óptima. En tal sentido nos permite establecer y seleccionar anticipadamente los objetivos de la organización y así poder lograrlos en el menor tiempo posible. (Chiavenato, 2006).

Organización

La organización es una actividad principal y fundamental de la administración, que es útil para unir y estructurar todos los recursos de la organización (humanos, materiales, financieros, tecnológicos, etc.) con la finalidad de lograr los objetivos previamente establecidos, cabe mencionar que el elemento humano es el más relevante de todos los

recursos y es a través de la organización que los individuos se agrupan para llevar a cabo de manera más eficiente sus tareas. (Chiavenato, 2006).

Dirección

El trabajo de la dirección es poner en marcha la empresa. La dirección se relaciona con el movimiento como poner a funcionar la organización y tiene una estrecha conexión con las personas; está ligada de manera muy directa a la dinamización sobre el talento humano de la organización. Se trata de influenciar en los individuos para que cooperen en el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales. Dentro de esta fase se analizan los tipos de motivación, comunicación y liderazgo del jefe hacia sus subordinados. (Chiavenato,2006).

Control

El control tiene como finalidad garantizar que los resultados obtenidos previamente planeados, organizados y distribuidos se acomoden de la mejor manera a las metas preestablecidas. La importancia del control está en la supervisión de si la actividad regulada está cumpliendo o no las metas y resultados esperados. Hace posible corregir y medir el desempeño personal y organizacional conociendo la situación actual, para tomar acciones correctivas sobre los resultados inesperados; en gran parte de las empresas exitosas en esta etapa se regulan las estrategias adecuadamente y se implementan correctivos en el momento oportuno. (Chiavenato, 2006).

Motivación

La motivación está basada en la emoción y reside fundamentalmente en una perspectiva de cambio en el estado afectivo. Decimos entonces que la motivación es el restablecimiento,

en un inicio, de una variación del estado afectivo. En el contexto de esta definición, la palabra “restablecimiento” significa que está implicado un aprendizaje previo. (McClelland, 1985).

Necesidad

La necesidad es todo aquello con carácter imprescindible, puede ser servicio, recurso u objeto que es sumamente necesario para la comodidad, bienestar o supervivencia de cualquier individuo, y del que resultaría difícil privarlo. (Maslow, 1943).

Necesidad de Logro

Es la búsqueda por tener éxito, por sobresalir ante los demás. Lleva a las personas a ponerse metas elevadas y alcanzarlas, creen en el trabajo bien hecho, en el deseo de la excelencia, toman responsabilidades y necesitan una constante retroalimentación para su desempeño. (McClelland, 1985).

Necesidad de Poder

Es la necesidad de controlar e influenciar a individuos o grupos de estos para obtener algún tipo de reconocimiento, aquellas personas que son motivadas por esta necesidad les agradan que se les tome en cuenta como importantes y quieren conseguir constantemente status y prestigio, continuamente luchan para que sus ideas predominen por sobre las demás y tienden a tener mentalidad política. (Mc Clelland, 1985).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general:

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

3.2. Hipótesis específicas:

1. Existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
2. Existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
3. Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.
4. Existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

3.3. Variables (Definición conceptual y Operacionalización)

Definición conceptual

Variable 01:

V1 = Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es un conjunto de acciones, a través de las cuales los directivos desempeñan sus actividades mediante el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo. (Chiavenato, 2006).

Definición operacional

La Gestión Administrativa se midió con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 20 ítems en cuatro dimensiones: Planeación (5 ítems), Organización (5 ítems), Dirección (5 ítems) y Control (5 ítems).

Dimensiones

Dimensión 1: Planeación

Dimensión 2: Organización.

Dimensión 3: Dirección.

Dimensión 4: Control.

Definición conceptual

Variable 02:

V2 = Motivación

La motivación está basada en la emoción y reside fundamentalmente en una perspectiva de cambio en el estado afectivo. Decimos entonces que la motivación es el restablecimiento, en un inicio, de una variación del estado afectivo. (Mc Clelland, 1985).

Definición operacional

La Motivación fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 ítems comprendido en dos dimensiones: Necesidad de Logro (6 ítems) y Necesidad de Poder (6 ítems).

Dimensiones:

Dimensión 1: Necesidad de Logro

Dimensión 2: Necesidad de Poder

3.3.1. Operacionalización De Las Variables

Tabla 01

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N.	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>(VI) GESTION ADMINISTRATIVA</p> <p>La Gestión Administrativa es un conjunto de acciones, a través de las cuales los directivos desempeñan sus actividades mediante el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo. (Chiavenato, 2006).</p>	Planeación	Definir objetivos institucionales.	1	Los objetivos de la institución educativa guardan relación entre sí.	CUESTIONARIO	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>1 nunca 2 casi nunca 3 algunas veces 4 casi siempre 5 siempre</p>
			2	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución educativa.		
			3	Los objetivos de la institución educativa se pueden cumplir.		
		Toma de decisiones institucionales.	4	Las estrategias que aplica la institución educativa la hacen competitiva.		
			5	Las estrategias de la institución educativa favorecen al proceso de cambio.		
	Organización	Determinación de actividades institucionales.	6	Las actividades en la institución educativa están encaminadas a cumplir los objetivos institucionales.		
			7	En la institución educativa la distribución de actividades se da según los cargos.		
		Delegación de actividades institucionales.	8	El delegar autoridad permite cumplir los objetivos en menos tiempo.		
			9	Es importante para la institución educativa dar poder a sus miembros.		
			10	La delegación de autoridad aumenta la participación de los colaboradores.		

	Dirección	Ejercer autoridad sobre los docentes.	11	Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás empleados.		
		Desempeño del liderazgo en la institución.	12	Las decisiones que se toman corresponden al correcto funcionamiento de la institución educativa.		
		Existencia de una eficiente Comunicación institucional interna.	13	Existe una buena relación entre la administración y el personal.		
			14	El director consulta las decisiones con otros colaboradores.		
			15	Existe una buena comunicación entre los directivos y los colaboradores.		
	Control	Planteamiento de correctivos pedagógicos.	16	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas para solucionarlo de manera inmediata.		
		Evaluación del desempeño docente.	17	En la institución educativa las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora del desempeño.		
			18	El desempeño de los colaboradores, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.		
			19	Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados sus desempeños.		
		Control eficiente de los recursos institucionales.	20	Para ejecutar un adecuado control es necesario tener un buen sistema de información.		
(V2) MOTIVACION	Necesidad de Logro	Reconocimiento y motivación de	21	Los colaboradores cumplen con sus objetivos laborales.		

<p>La Motivación está basada en la emoción y reside fundamentalmente en una perspectiva de cambio en el estado afectivo. Decimos entonces que la motivación es el restablecimiento, en un inicio, de una variación del estado afectivo.(Mc Clelland, 1985).</p>		los docentes en su labor.	22	Los colaboradores sienten satisfacción en su trabajo.		
			23	Los colaboradores tienen como objetivo la mejora de su rendimiento laboral.		
		Participación voluntaria de los docentes en actividades laborales.	24	Mientras haya capacitación laboral permanente los colaboradores se sentirán motivados en el trabajo.		
			25	Los incentivos laborales motivan a los colaboradores.		
			26	La especialización en el trabajo crea nuevas oportunidades laborales.		
	Necesidad de Poder	Búsqueda de metas y bienestar institucional.	27	En la institución educativa las ganas de trabajar se extienden sobre los colaboradores.		
			28	En la institución educativa existen adecuadas maneras de interacción entre los colaboradores.		
			29	Su jefe inmediato tiene el mismo trato para todos los colaboradores que están bajo su cargo.		
		Búsqueda de la integración interpersonal de los docentes.	30	Se le considera al personal especializado de la institución educativa como un referente profesional.		
			31	Cuando se tiene un encargo, se debe realizar ejerciendo un liderazgo democrático.		
			32	Sus actividades y su actitud influyen en sus compañeros de trabajo.		

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método De Investigación

4.1.2. Método General

El presente proyecto de investigación pertenece al método científico, pues se hizo uso de un conjunto de saberes bien definidos con la intención de conocer los hechos con precisión. Debemos entender que es un proceso constante de descubrimiento de conocimientos. La persona que abraza la ciencia busca continuamente lograr la mayor veracidad en los hechos. (Valderrama, 2015).

4.1.3. Método Específico

El método que se ha utilizado fue el hipotético-deductivo a través del cual se postula que, mediante la observación de las variables, los datos que se obtendrán de la correlación de datos harán factible la construcción de las hipótesis, las cuales están dentro del ámbito teórico y que serán evaluadas por el método estadístico. Es decir, compararemos los resultados en base al nivel de error, porque si el error es menor al permitido, en tal sentido rechazaremos la hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alterna, la cual corrobora nuestra hipótesis inicial. (Bisquerra, 2000).

4.2. Tipo De Investigación

Dicha investigación es de tipo básica porque el foco de su estudio se encuentra en la solución práctica de problemas que se dan en un determinado momento, así como centrarse en la manera de ejecutar en la práctica las diversas teorías; también se tiene un especial interés en la adaptación y las consecuencias prácticas del conocimiento que habremos obtenido; además

el objetivo de este tipo de investigación es predecir un comportamiento específico en una determinada situación. (Hernández, 2014)

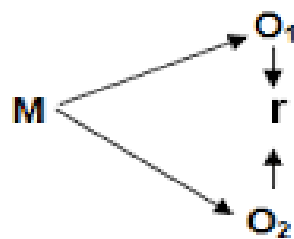
4.3. Nivel De Investigación

La presente investigación tiene un nivel correlacional, porque se busca el nivel de asociatividad entre ambas variables que forman parte de una muestra particular, estas correlaciones tendrán sentido al contrastar las hipótesis planteadas. (Hernández, 2014).

4.4. Diseño De La Investigación

Cuando tratamos sobre el diseño, nos referimos a la pericia con la cual conseguiremos la información de campo. La presente investigación se ajusta a un diseño no experimental – transversal, por la cual la presente investigación se orienta a establecer el grado de relación que existe entre dos o más variables que se encuentran en la misma muestra de sujetos. Se observará la presencia de las variables que deseamos relacionar y luego las relacionaremos a través de la técnica estadística de análisis de correlación. (Sánchez y Reyes, 1998)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Es la muestra donde se realiza el estudio.

O1 = Observación de la variable Gestión Administrativa.

O_2 = Observación de la variable Motivación.

r = Correlación entre ambas variables.

4.5. Población Y Muestra

. Población

La población “son todas las unidades que responden ante características específicas, velando siempre porque esas características se expresen con claridad, para que de ese modo se pueda definir correctamente a la muestra”. (Hernández, 2014).

Por lo mencionado anteriormente podríamos decir que la población es aquel grupo de personas que reúnen determinados requisitos, a fin de obtener la información necesaria.

En tal sentido, la población evaluada estará conformada por 60 docentes de educación básica regular correspondiente a los turnos de mañana y tarde de la institución educativa Héroes del Cenepa N.130 ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, en la provincia de Lima, en la región de Lima.

. Muestra

En la presente investigación se utilizará un muestreo probabilístico, al tratarse de una muestra probabilística, cualquier unidad muestral podrá tener la misma posibilidad de ser seleccionada. (Hernández, 2014)

De esta manera a fin de establecer la muestra se recurrirá a la siguiente fórmula de cálculo muestral:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Donde:

N =	60
Z =	1,96
P =	0,5
Q =	0,5
d ² =	0,05

N = Tamaño de la población (60 docentes)

Z = 1.96 (95% nivel de confianza)

P = Es la probabilidad de éxito: 50%

Q = Es la probabilidad de no éxito: 50%

d² = Es el error muestral (0.05)

n = Tamaño de la muestra = 52

Numerador	57.624
Denominador	1.1079
Tamaño de muestra (n)	52

4.6. Técnica e Instrumento De Recolección De Datos

La selección de la técnica e instrumento necesario dependerá de la naturaleza y la metodología del trabajo, si deseamos saber el comportamiento de los individuos en función de nuestras variables lo más recomendable será realizar cuestionarios. (Dra. Arístides Vara Horna; “Manual de la investigación 27 pasos para una tesis exitosa”)

4.6.1. Técnica

En lo que concierne a la técnica seleccionada para obtener los datos de esta investigación se ha tenido en cuenta a la Encuesta.

La encuesta nos permite obtener información de una determinada población, con la finalidad de poder dar una explicación del comportamiento de las variables estudiadas, así como también determinar la regularidad con la que se presenta en un muestreo censal.

Instrumento

Para cumplir con el propósito de esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual fue utilizado en cada variable, objeto de la presente investigación, comprendiendo para cada variable una escala de medición tipo Likert, con el fin de medir el parecer de los sujetos (docentes) investigados. Ávila (2006, p. 54).

Descripción del instrumento

Cuestionario de Gestión Administrativa

Ficha técnica

Datos generales

Titulo	:	Escala de Gestión Administrativa
Autor	:	Walter Jesús Jiménez Quispe

Lugar	:	Lima – Perú										
Fecha de aplicación	:	28 de setiembre del 2020										
Objetivo	:	Describir las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.										
Administración	:	Individual										
Duración	:	15 minutos aproximadamente										
Significación	:	El instrumento pretende medir el nivel de Gestión Administrativa que presentan los docentes de la I.E. “HEROES DEL CENEPa N° 130” en el 2020.										
Dimensiones	:	Son cuatro dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.										
Estructura	:	El cuestionario contiene 20 ítems, con 05 opciones como respuesta múltiple tipo Likert: <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>Siempre</td> <td>(5)</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>(4)</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>(3)</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>(2)</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>(1)</td> </tr> </table>	Siempre	(5)	Casi siempre	(4)	Algunas veces	(3)	Casi nunca	(2)	Nunca	(1)
Siempre	(5)											
Casi siempre	(4)											
Algunas veces	(3)											
Casi nunca	(2)											
Nunca	(1)											

Cuestionario de Motivación

Ficha técnica

Datos generales

Título	:	Escala de Motivación
Autor	:	Walter Jesús Jiménez Quispe
Lugar	:	Lima – Perú
Fecha de aplicación	:	28 de setiembre del 2020
Objetivo	:	Describir las dimensiones de la variable Motivación
Administración	:	Individual
Duración	:	15 minutos aproximadamente
Significación	:	El instrumento pretende medir el nivel de Motivación que presentan los docentes de la I.E. “HEROES DEL CENEPa N° 130” en el 2020.
Dimensiones	:	Son dos dimensiones: Necesidad de Logro y Necesidad de Poder.

Estructura : El cuestionario contiene 12 ítems, con 05 opciones como respuesta múltiple tipo Likert:

Siempre	(5)
Casi siempre	(4)
Algunas veces	(3)
Casi nunca	(2)
Nunca	(1)

4.6.2. Procedimiento de recolección de datos

El desarrollo operativo de la investigación se dará en base a la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en la institución educativa Héroes del Cenepa N. 130 ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho – 2020.

En la investigación como ya se mencionó antes se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario para recoger la información requerida.

El cuestionario se elaboró para ser aplicado por el investigador y ser respondido por todos los docentes.

El cuestionario se aplicó a los docentes de la institución educativa Héroes del Cenepa N. 130 ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho durante un día y el encargado de la aplicación del cuestionario fue el investigador.

Validez del Instrumento:

Según lo expuesto por Hernández (2014), la fiabilidad del instrumento debe medir sólo la variable de investigación y no otra que pueda estar relacionada a esta.

En tal sentido, con la finalidad de cumplir con la rigurosidad científica de la validación, los instrumentos previamente a ser aplicados en la muestra, fueron sometidos a juicio de

expertos en para su validación de contenidos. Teniendo en cuenta la pertinencia, importancia, y claridad de los ítems.

Tabla 02

Validez de contenido del instrumento Gestión Administrativa

<i>Jueces expertos</i>	<i>Resultados</i>
<i>Mg. Charles Augusto Ortiz Briceño</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Mg. Velásquez Vásquez Juan Alfredo</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo</i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: Matriz de validación

Tabla 03

Validez de contenido del instrumento Motivación

<i>Jueces expertos</i>	<i>Resultados</i>
<i>Mg. Charles Augusto Ortiz Briceño</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Mg. Velásquez Vásquez Juan Alfredo</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo</i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: Matriz de validación

En las tablas 02 y 03, se evidencia que la evaluación de los cuestionarios sometidos a juicio de expertos resultó aplicable para la muestra, la cual es el objeto de la investigación, por tal motivo se demuestra y corrobora la validez del contenido.

Fiabilidad del Instrumento

Hablar sobre la validez del instrumento es relevante pues depende de ella establecer el nivel de error en el resultado sobre la aplicación del instrumento de Gestión Administrativa y de Motivación.

Por lo cual en la presente investigación se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach. El mismo que va de 0 a 1, mientras más se aproxime a 0 existirá el error, sin embargo, mientras más se aproxime a 1 mostrara una máxima confiabilidad, Hernández (2006).

Para lograr la fiabilidad de ambos instrumentos, se hizo uso de una prueba piloto en base a 20 encuestados, a los cuales se les aplicó aseveraciones sometidas a respuestas politómicas del tipo Likert en la variable Gestión Administrativa y en la variable Motivación. Una vez conseguida la fiabilidad después de someter los resultados obtenidos de la prueba piloto al SPSS versión 26, se procedió a aplicar la encuesta a los 52 docentes, de una población total de 60, que pertenecen a primaria y secundaria en los turnos de mañana y tarde.

Tabla 4

Fiabilidad del cuestionario de Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	20

En la Tabla 04, se expone el resultado de la confiabilidad del Alpha de Cronbach en la variable Gestión Administrativa, obteniéndose 0,806 evidenciando que se dispone de una fiabilidad positiva considerable.

Tabla 05

Fiabilidad del cuestionario de Motivación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	12

En la Tabla 05, se expone el resultado de la confiabilidad del Alpha de Cronbach en la variable Motivación, obteniéndose 0,843 evidenciando una vez mas que se dispone de una fiabilidad positiva considerable.

4.7. Técnicas De Procedimiento Y Análisis De Datos

Luego de obtener los resultados arrojados por las encuestas de Gestión Administrativa y Motivación de la institución educativa, esta información fue tabulada, y posteriormente sometida al procesamiento estadístico del software SPSS versión 26, logrando obtenerse no solo la descripción estadística (gráficos y tablas) sino también la descripción inferencial; para lo cual se utilizó, mediante el mismo software SPSS el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Tabla 06

Interpretación de correlación

Interpretación	Grado de correlación
No existe correlación	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10 – 0.299
Correlación positiva baja	+ 0.30 – 0.499
Correlación positiva media	+ 0.50 – 0.699
Correlación positiva considerable	+ 0.70 – 0.899
Correlación positiva muy alta	0.90 – 1.00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

4.8. Aspectos Éticos De La Investigación

La presente investigación es importante al tener en cuenta las fuentes bibliográficas que han permitido el reconocimiento de las variables Gestión Administrativa y Motivación en la institución educativa Héroes del Cenepa ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Además, esta investigación aporta de manera significativa al conocimiento científico, en explicar las problemáticas de índole social, de igual manera siempre se tuvo en cuenta las opiniones de los docentes, la cual fue brindada de manera voluntaria conservando su anonimato. Así mismo durante todo el desarrollo de la investigación se consideró a los diversos autores y sus respectivas fuentes de información de las cuales se hicieron uso.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Con los resultados conseguidos debido a las encuestas realizadas en nuestra investigación, primero se procedió a la elaboración de una tabla (Baremos) con el programa Excel V. 2010 para las variables y sus respectivas dimensiones, posteriormente tabulamos en el programa SPSS V.26, lo generado por la base de datos, desde ahí los resultados que obtuvimos fueron los descriptivos, luego la prueba de normalidad, después los correlacionales y finalmente la contrastación de hipótesis.

Resultados descriptivos de la variable Gestión Administrativa

Tabla 7

<i>Niveles de la variable Gestión Administrativa</i>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	19	36,5
	Bueno	33	63,5
	Total	52	100,0

En la tabla 07 sobre Gestión Administrativa, se visualiza que, de 52 docentes, 33 maestros que representan el 63.5%, consideran como Bueno el control que se ejerce en la institución. De otra parte 19 docentes que representan el 36.5% consideran que la presencia de dicha Gestión Administrativa es Regular. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la Gestión Administrativa dentro de la institución.

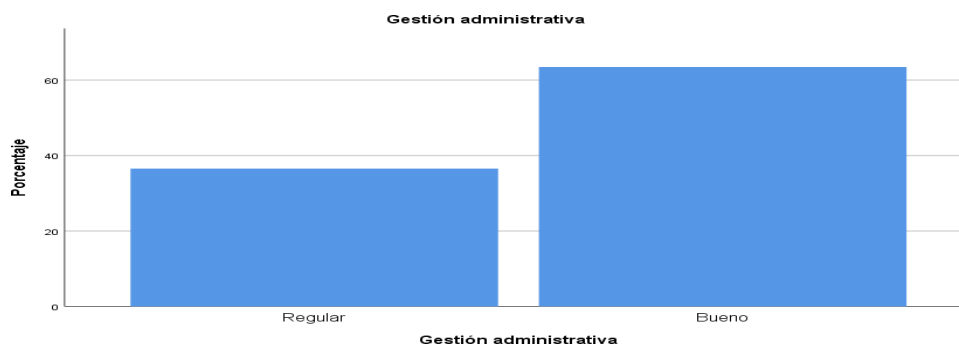


Figura 1. Comparación porcentual de la variable Gestión Administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión Planeación

Tabla 08

Niveles de la dimensión Planeación

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Válido	Mala	1	1.92
	Regular	15	28.85
	Bueno	36	69.23
	<u>Total</u>	<u>52</u>	<u>100,0</u>

En la tabla 08 sobre Planeación, se visualiza que, de 52 docentes, 36 maestros que representan el 69.23%, consideran como Buena la planeación de los objetivos propios de la institución. Así mismo 15 docentes que representan el 28.85% del total considera que la presencia de dicha planeación se sitúa en un nivel Regular y por último 1 docente que representa el 1.92% del total considera la escasa o nula presencia de la planeación de los objetivos. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a dicha la planeación de los objetivos de la institución.

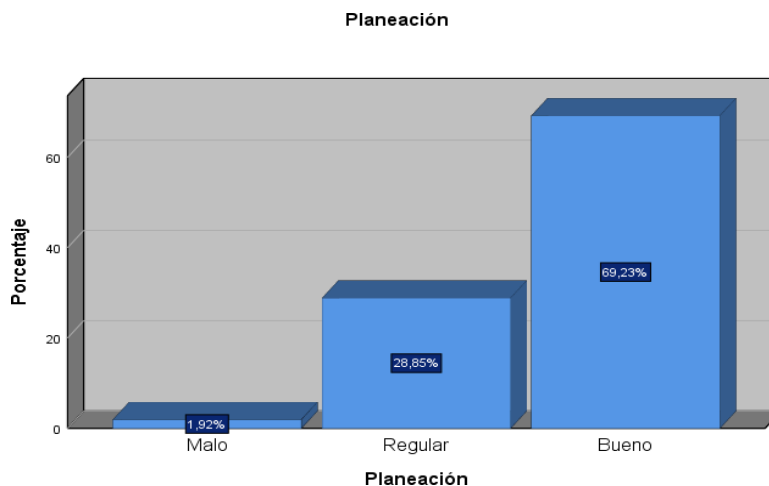


Figura 2. Comparación porcentual de la dimensión Planeación.

Resultados descriptivos de la dimensión Organización

Tabla 09

Niveles de la dimensión Organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	2	3.85
	Regular	19	36.54
	Bueno	31	59.62
	Total	52	100,0

En la tabla 09 sobre Organización, se visualiza que, de 52 docentes, 31 maestros que representan el 59.62%, consideran como Buena la organización para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo 19 docentes que representan el 36.54% del total considera positivo la organización que se ejecuta y por último 2 docente que representa el 3.85% del total consideran que dicha organización no existe. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la organización utilizada para lograr los objetivos propios de la institución.

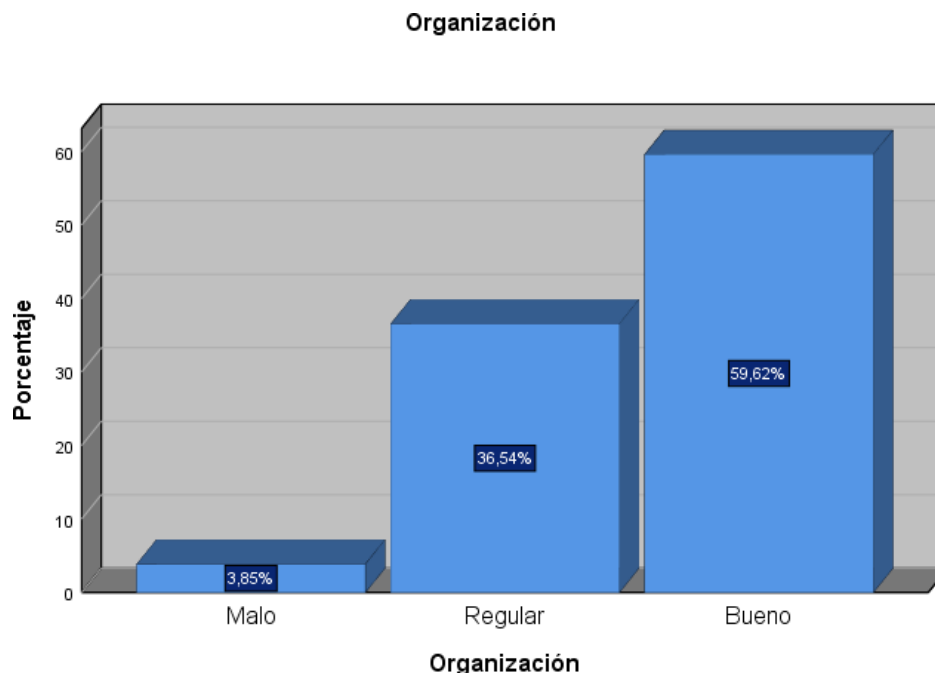


Figura 3. Comparación porcentual de la dimensión Organización.

Resultados descriptivos de la dimensión Dirección

Tabla 10

Niveles de la dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	2	3.85
	Regular	23	44.23
	Bueno	27	51.92
	Total	52	100,0

En la tabla 10 sobre Dirección, se visualiza que, de 52 docentes, 27 maestros que representan el 51.92%, consideran como Buena la dirección que se desempeña dentro de la institución. Así mismo 23 docentes que representan el 44.23% consideran Regular el desempeño de dicha dirección y por último 2 docente que representa el 3.85% del total considera que dicha dirección

es inexistente. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la dirección de la institución.

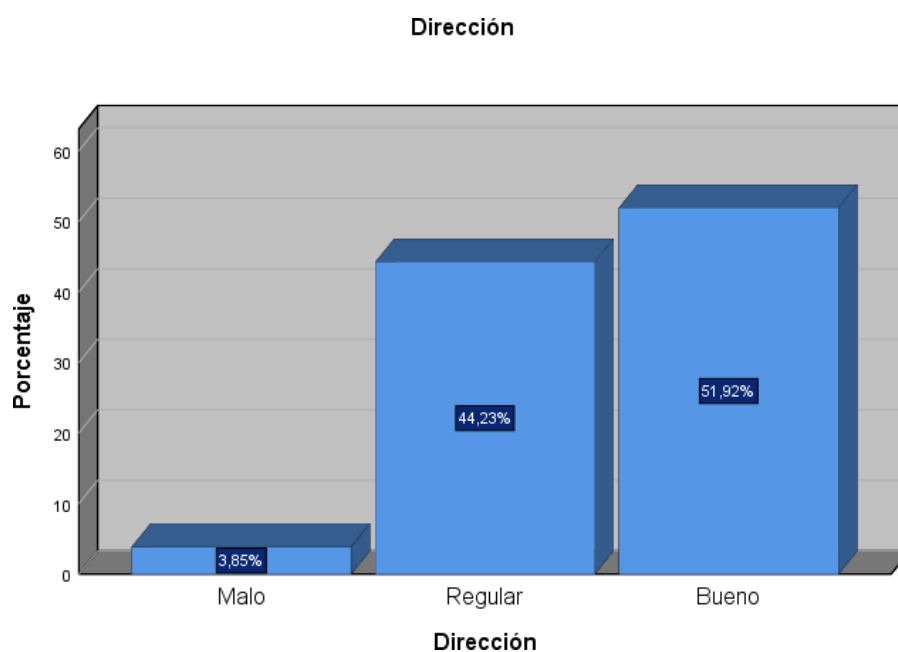


Figura 4. Comparación porcentual de la dimensión Dirección.

Resultados descriptivos de la dimensión Control

Tabla 11

Niveles de la dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	17.31
	Bueno	43	82.69
	Total	52	100.0

En la tabla 11 sobre Control, se visualiza que, de 52 docentes, 43 maestros que representan el 82.69%, consideran como Bueno el control que se ejerce en la institución. De otra parte 9

docentes que representan el 17.31% consideran que la presencia de dicho control es Regular. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne al control dentro de la institución.

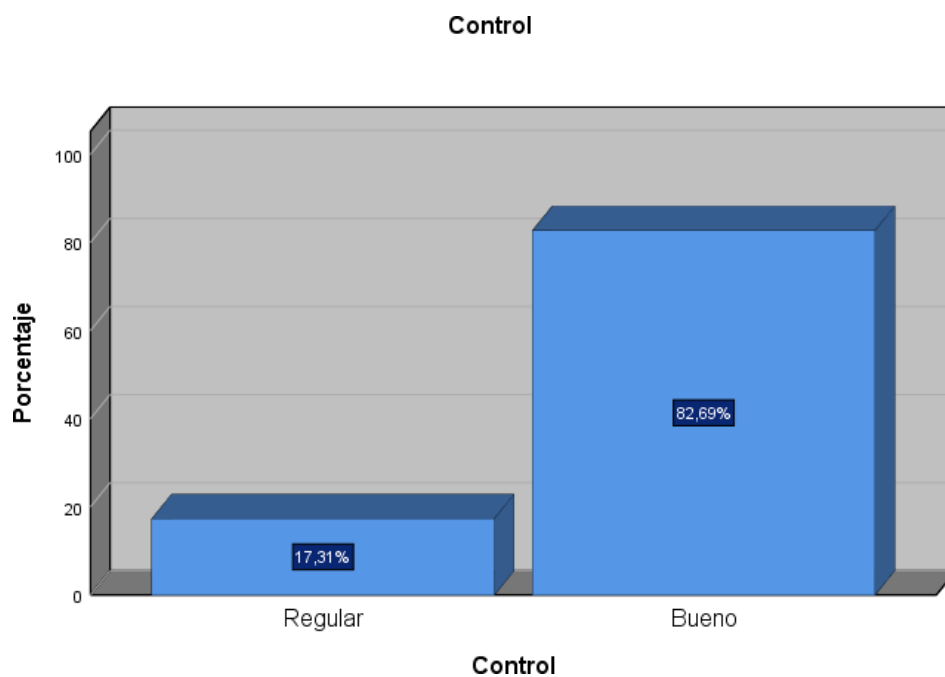


Figura 5. Comparación porcentual de la dimensión Control.

Resultados descriptivos de la variable Motivación

Tabla 12

Niveles de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	6	11,5
	Bueno	46	88,5
	Total	52	100,0

En la tabla 12 sobre Motivación, se visualiza que, de 52 docentes, 46 maestros que representan el 88.5%, consideran como Buena la motivación que existe en la institución. De otra parte 6 docentes que representan el 11.5% consideran que la presencia de la motivación es Regular. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la Motivación dentro de la institución.

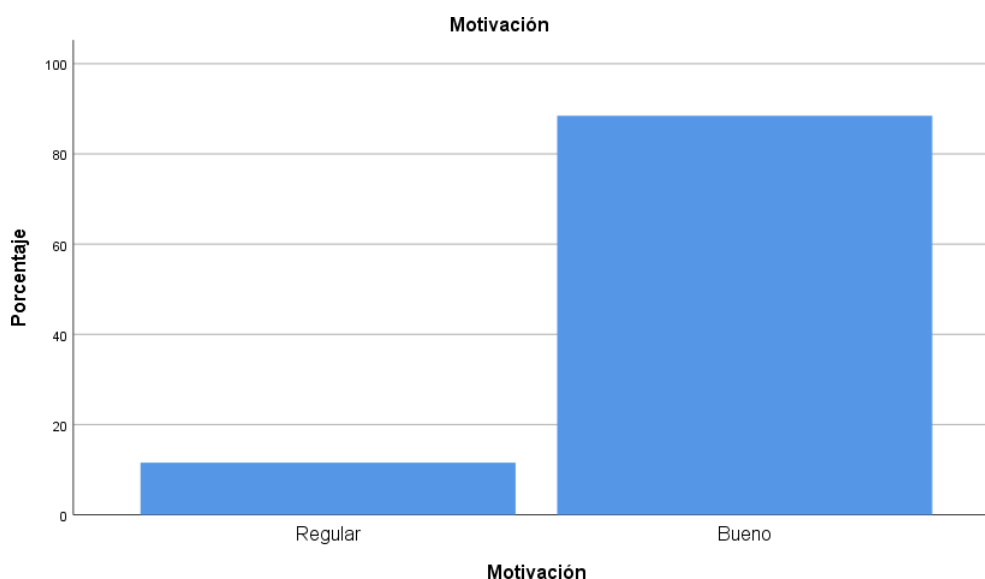


Figura 6. Comparación porcentual de la variable Motivación.

Resultados descriptivos de la dimensión Necesidad de Logro

Tabla 13

Niveles de la dimensión Necesidad de Logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	7	13.46
	Buena	45	86.54
	Total	52	100,0

En la tabla 13 sobre Necesidad de Logro, se visualiza que, de 52 docentes, 45 maestros que representan el 86.54%, consideran como Buena el ímpetu de siempre sobresalir hacia el éxito. Así mismo 7 docentes que representan el 13.46% considera que la existencia de dicho ímpetu se sitúa en un nivel regular. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la exigencia de ellos mismos a establecerse metas y objetivos que alcanzar.

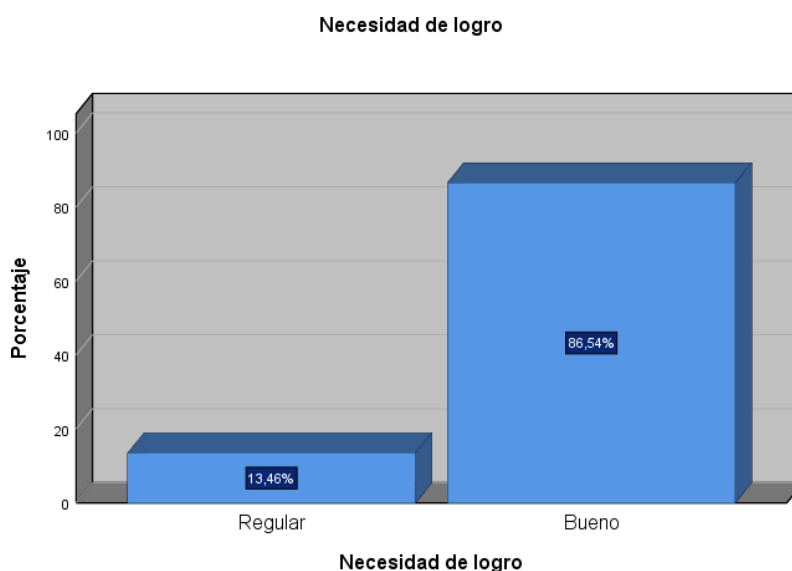


Figura 7. Comparación porcentual de la dimensión Necesidad de Logro.

Resultados descriptivos de la dimensión Necesidad de Poder

Tabla 14

Niveles de la dimensión Necesidad de Poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	9	17.31
	Bueno	43	82.69
	Total	52	100,0

En la tabla 14 sobre Necesidad de Poder, se visualiza que, de 52 docentes, 43 maestros que representan el 82.69%, consideran como Buena la necesidad de controlar e influir sobre una o varias personas. De otra parte 9 docentes que representan el 17.31% consideran que la existencia de ser controlados e influenciados por otros, se sitúa en un nivel Regular. En la siguiente imagen, se detalla gráficamente los resultados obtenidos de la opinión de los maestros en lo que concierne a la necesidad de obtener gradualmente status y prestigio.

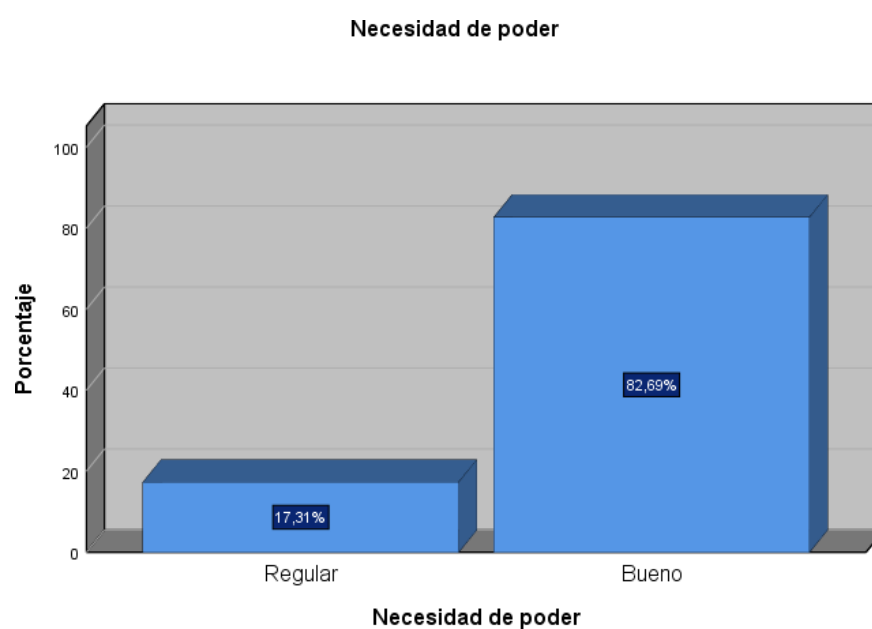


Figura 8. Comparación porcentual de la dimensión Necesidad de Poder.

5.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H0: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

H1: No existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 15

Correlación de Hipótesis entre la Gestión Administrativa y la Motivación

			Gestión Administrativa	Motivación
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Motivación	Coefficiente de correlación	,476**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		52	52	

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

A la luz de los resultados del análisis estadístico se evidencia una correlación positiva baja ($Rho = 0,476$) entre las variables Gestión Administrativa y Motivación.

Decisión estadística:

El valor de significancia es $p = 0,000$, por tanto, p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Hipótesis específica 1.

H0: Existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

H1: No existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 16

Correlación de Hipótesis entre Planeación y Motivación

			Planeación	Motivación
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Motivación	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

A la luz de los resultados del análisis estadístico se evidencia una correlación positiva media (Rho = 0,550) entre la dimensión Planeación y la variable Motivación.

Decisión estadística:

El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto, p es menor a 0,05 lo que posibilita establecer que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Hipótesis específica 2.

H0: Existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

H1: No existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 17

Correlación de Hipótesis entre Organización y Motivación

			Organización	Motivación
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,279*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	52	52
	Motivación	Coeficiente de correlación	,279*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	52	52

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

A la luz de los resultados del análisis estadístico se evidencia una relación positiva débil (Rho = 0,279) entre la dimensión Organización y la variable Motivación.

Decisión estadística:

El valor de significancia es $p=0,046$, por tanto, p es menor a 0,05 lo que posibilita establecer que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Hipótesis específica 3.

H0: Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

H1: No existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 18

Correlación de Hipótesis entre Dirección y Motivación

			Dirección	Motivación
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Motivación	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

A la luz de los resultados del análisis estadístico se evidencia una correlación positiva media (Rho = 0,577) entre la dimensión Dirección y la variable Motivación.

Decisión estadística:

El valor de significancia es $p=0,000$, por tanto, p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Hipótesis específica 4.

H0: Existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

H1: No existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 19

Correlación de Hipótesis entre Control y Motivación

			Control	Motivación
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Motivación	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	52	52

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

Descripción del grado de relación entre las variables:

A la luz de los resultados del análisis estadístico se evidencia una correlación positiva baja ($Rho = 0,416$) entre la dimensión Control y la variable Motivación.

Decisión estadística:

El valor de significancia es $p=0,002$, por tanto, p es menor a $0,05$ lo que posibilita establecer que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación, en base a los resultados conseguidos, establece lo siguiente:

Con respecto a la hipótesis general, existe un coeficiente Rho de Spearman = 0,476 que establece una correlación positiva baja, no obstante, el valor de p es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05 corroborando una relación significativa, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Por consiguiente, existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. Es decir, si los docentes aprecian una eficiente gestión administrativa en la institución educativa, el resultado esperado sería que los docentes dispongan de una acertada motivación, esta idea también concuerda con Pérez (2017) y Peña (2015) pues en estos estudios se demuestra la importancia de una eficiente gestión administrativa dentro de las instituciones educativas u organizaciones empresariales, teniendo como consecuencia un resultado positivo en la motivación de los docentes y por ende una mejor calidad en los servicios brindados por estos últimos lo cual influye en el desarrollo académico de los estudiantes. O en el caso contrario, donde una pobre motivación en los docentes es consecuencia de una ineficiente gestión administrativa en una institución educativa, según Solorsano (2016).

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, presenta una correlación positiva media con un coeficiente Rho de Spearman = 0,550 además el valor de p es igual a 0,000 lo que establece que existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. Es decir que una adecuada planeación de las metas y objetivos de la institución educativa está relacionado a la motivación.

No obstante, un aspecto relevante a considerar es que para que exista una motivación acertada el cual dependa de una eficiente planeación, es importante que se tenga en cuenta la opinión y percepción de los docentes sobre que metas y medidas se deberían establecer con el fin de beneficiar y contribuir a la institución, tal como lo especifica Santana (2016).

Para considerar la opinión y el sentir de los maestros con respecto a las metas y objetivos que la institución se debería plantear, los directivos y docentes deben poseer canales de comunicación versátiles y oportunos que les permitan mantener una comunicación fluida y relevante de mutuo respeto, pues se sabe que si una persona no es escuchada y su opinión no es tomada en cuenta en su centro laboral independientemente de la naturaleza de su trabajo y de la función que realice esta dejara de sentirse comprometida con su centro laboral y simplemente se limitara a la ejecución de sus labores de manera monótona, mas no de manera eficiente dejando de lado su aporte creativo en sus labores y esto repercute más en los docentes siendo estos conocedores de manera constante de la realidad y situación en la cual se encuentra la institución educativa, pues son estos los que más interactúan con los alumnos y sus padres de estos; además que los más perjudicados de toda esa situación; es decir; de una escasa o nula motivación en los docentes serían los alumnos ya que son estos el último eslabón en la cadena de enseñanza, según Pérez (2015).

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, presenta un coeficiente Rho de Spearman = 0,279 que establece una correlación positiva débil, sin embargo, el valor de p es igual a 0,046 menor al $p = 0,05$ confirmando que existe una relación significativa, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.

Es decir que la acción de ordenar, constituir y distribuir todos los recursos de la institución educativa influye en la plana docente, por tanto, puede que sea acertada la motivación de los maestros.

El acto de constituir y distribuir todos los recursos a las partes involucradas en la consecución de las metas y objetivos de la institución educativa y además fomentar los lazos entre estas partes repercute de una manera significativa en los docentes, pues estos perciben si la distribución de estos recursos fue la más optima y si se consideró a ellos en esta distribución, pues si ese no es el caso, los maestros no se sentirían motivados al momento de cumplir con sus actividades labores debido no solo a la carencia de estos recursos y al no ser involucrados en su distribución, sino también en la poca capacidad y eficiencia que tienen sus directivos al distribuir estos recursos de la institución educativa, tal como lo demuestra Toro (2018). Esta situación se debe considerar siempre de manera relevante, pues el objetivo de la organización también es optimizar y coordinar funciones y recursos, pero también simplificar el trabajo para todos los docentes. En síntesis, se trata de lograr que el funcionamiento de la institución educativa resulte sencillo y que todos sus procesos sean fluidos para quienes laboran en ella, sobre todo en los maestros en los cuales se espera obtener una motivación alta y acertada, según Sayago (2019).

En lo que respecta a la hipótesis 3, se presenta un coeficiente Rho de Spearman = 0,577 que establece una correlación positiva media, además el valor de p es igual a 0,000 lo que establece que existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. Es decir, interpretar los planes y dar pautas para ejecutarlos y así alcanzar los propósitos deseados por la institución educativa es importante para que la motivación en los docentes se desarrolle de una manera positiva.

Otro aspecto a tomarse en cuenta, es que todas las personas necesitan ubicarse en sus cargos y en sus funciones, ser capacitadas, motivadas y dirigidas para alcanzar las metas de la institución educativa. La dirección al ser una función administrativa se hace cargo de las relaciones interpersonales que se dan entre los directivos y los docentes en la institución educativa, según Sirlopú (2017). Además, que mediante la dirección se logra la realización de todo lo planeado a través de la autoridad que se ejerce a base de decisiones, ya sea que se tome directamente o si es delegada por una autoridad, la cual vigilara que se cumplan las ordenes emitidas en función a los intereses de la institución, según Palomino (2017).

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 4, se presenta un coeficiente Rho de Spearman = 0,416 que establece una correlación positiva baja, además el valor de p es igual a 0,002 lo que corrobora que existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020. Es decir, un adecuado control en cuanto a darle seguimiento a las acciones para garantizar que se ejecuten conforme a lo establecido y corregir cualquier inconveniente significativo de tal manera que las actividades se desarrollen conforme a lo planeado es importante para la motivación en los docentes, pues estos al percibir que se realiza un buen control por parte de sus directivos encaminado a alcanzar las metas de la institución despierta en ellos una motivación muy significativa al realizar sus actividades laborales, pues sienten que mediante eso están siendo parte de un proceso muy importante para la institución educativa, Escudero (2016).

CONCLUSIONES

1. Se corrobora la existencia de una relación positiva baja entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020. A través de la evaluación estadística se obtiene como resultado un Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,476** con un nivel de significancia de 0,000 y un $\alpha = 0.05$. por tanto, la relación entre Gestión Administrativa y la Motivación se relacionan relevantemente.

2. Se demuestra la existencia de una relación positiva media entre la dimensión Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020. A través de la evaluación estadística se obtiene como resultado un Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,550** con un nivel de significancia de 0,000 y un $\alpha = 0.05$. por tanto, la relación entre la dimensión Planeación y la Motivación se relacionan relevantemente.

3. Se corrobora la existencia de una relación positiva débil entre la dimensión Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020. A través de la evaluación estadística se obtiene como resultado un Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,279* con un nivel de significancia de 0,046 y un $\alpha = 0.05$. por tanto, la relación entre la dimensión Organización y la Motivación se relacionan relevantemente.

4. Se demuestra la existencia de una relación positiva media entre la dimensión Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020. A través de la evaluación estadística se obtiene como resultado un Coeficiente de correlación Rhode Spearman = 0,577** con un nivel de significancia de 0,000 y un $\alpha = 0.05$. por tanto, la relación entre la dimensión Dirección y la Motivación se relacionan relevantemente.

5. Se corrobora la existencia de una relación positiva baja entre la dimensión Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020. A través de la evaluación estadística se obtiene como resultado un Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,416** con un nivel de significancia de 0,002 y un $\alpha = 0.05$. por tanto, la relación entre la dimensión Control y la Motivación se relacionan relevantemente.

RECOMENDACIONES

A continuación, expondremos las recomendaciones de las variables Gestión Administrativa y Motivación, también las dimensiones de la primera variable en relación con la segunda variable:

1. Se recomienda al personal directivo motivar a sus docentes incentivando su participación y reconociendo su labor pedagógica mediante premios a una cierta cantidad de maestros destacados en sus respectivas áreas con cursos o diplomados de corta duración en instituciones de prestigio completamente subvencionados por la institución educativa, y comprometerlos que a su término, compartirán todos sus conocimientos adquiridos con sus demás compañeros de trabajo; y que además se les entregara un certificado de participación patrocinado por la institución educativa.

2. Teniendo en consideración de que la gestión administrativa del personal directivo y la motivación de los docentes se relacionan de manera significativa y relevante, se recomienda al personal directivo contar con talleres y capacitaciones periódicas que refuercen su acción directiva, considerando la motivación de los maestros, como, por ejemplo, contratar lo más

pronto posible los servicios de un profesional de formación empresarial, mas no pedagógica (Administrador, contador, economista u otro) para poder hacer uso y gestionar de manera apropiada los recursos que el Estado proporciona a la institución educativa.

3. Se recomienda a las instituciones educativas independientemente de su naturaleza contar con un área de psicopedagogía que brinde apoyo y constante soporte emocional a los estudiantes y a los docentes, puesto que la mayoría de estos últimos no reciben durante sus años de formación una preparación psicológica para afrontar situaciones complejas y de tensión laboral.

4. Se sugiere a los responsables de la gestión administrativa de la institución educativa organizar talleres y programas de motivación con mayor frecuencia dirigidos a los docentes. Estos talleres y programas deberían ejecutarse al inicio, intermedio y termino de cada periodo académico recompensando los resultados satisfactorios que cada maestro ha logrado obtener en la ejecución de dichas actividades y así promover al desarrollo personal y profesional del docente.

5. Se recomienda a los docentes poner en práctica la motivación trascendente en su labor pedagógica cumpliendo con sus deberes laborales por el bienestar de sus estudiantes y la satisfacción propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. Editorial. McGraw Hill.
- Añez, S. S. (2012). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de una institución educativa superior*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela). Recuperado de: [file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20(2).pdf)
- Bisquerra, R. (2000). *Métodos de Investigación Educativa – Guía Práctica*. Recuperado de: <https://investigacioneducativaupn2014.files.wordpress.com/.../métodos-bisquerra.pdf>
- Bruno, A. M. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07- 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8258>
- Calva, J.; Hernández, P. (2008). *Análisis de la percepción del clima laboral*. Ediciones Rialp.
- Chiavenato, I. M. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. M. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial. McGraw-Hill.
- Escudero, I. C. (2016). *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Cantón Palenque*. (Tesis de Pre Grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Ecuador). Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4973>
- Esteve, J.M. (2012) *El Malestar Docente*. Recuperado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9615.pdf>
- García, (2001) *Organización escolar y gestión de centros educativos*. Málaga.

- González, Marcos (2005). *Administración escolar*. México.
- Gross, M. (2009). Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. Recuperado de:
moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/pos/E/CO/AM/09/Las_8_teorias.p
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de:
[https://www.lifeder.com > Ciencia](https://www.lifeder.com/Ciencia)
- Lepeley, (2001). *Gestión y calidad en educación*. Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1943). *La teoría de la Motivación*. Editorial. McGraw. Hill.
- Ministerio de Educación (2011). Censo Escolar – 2011.
- Palomino, Z. E. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21287>
- Pérez, F. M. (2017). *Gestión administrativa y motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo – 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14937>
- Pérez, J., Merino, M. (2008), Concepto de gestión. Recuperado de: <https://definicion.de/gestion/>
- Rezza. (2001). “Diccionario Enciclopédico”. Ed. Rezza. Quito. Ecuador.
- Saez, F. (2017). Motivación Docente. Recuperado de:
<https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/05/motivacion-docente/>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Editorial Mantaro.

- Sirlopú, K. A. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del restaurante temático Rincón Cervecerero*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28744>
- Solórzano, C. I. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/672/1/SOLORZANO%20SALA%20CARMEN%20ISABEL.pdf>
- Vargas, D. M. (2010). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4675>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Anexos

ANEXO 1. Matriz De Consistencia
“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:		
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020?	Establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Planeación	METODO a) General: método científico b) Métodos específicos: Hipotético Deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: Descriptivo - Correlacional Esquema: 
PROBLEMA ESPECIFICO 1: ¿Qué relación existe entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020?	OBJETIVO ESPECIFICO 1: Establecer la relación que existe entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	HIPÓTESIS ESPECIFICA 1: Existe una relación directa y significativa entre la Planeación y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	Organización	
PROBLEMA ESPECIFICO 2: ¿Qué relación existe entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020?	OBJETIVO ESPECIFICO 2: Establecer la relación que existe entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	HIPÓTESIS ESPECIFICA 2: Existe una relación directa y significativa entre la Organización y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.	Dirección Control	

<p>PROBLEMA ESPECIFICO 3:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 3:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPEIFICA 3:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Dirección y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.</p>	<p>V2: MOTIVACIÓN</p> <p>Necesidad de Logro</p> <p>Necesidad de Poder</p>	<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Gestión Administrativa</p> <p>O2 = Motivación</p> <p>R = Relación de las variables</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 4:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho - 2020?</p>	<p>OBJETIVO EPECIFICO 4:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICA 4:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el Control y la Motivación en una institución educativa de San Juan de Lurigancho – 2020.</p>		<p>POBLACIÓN: 60 docentes</p> <p>MUESTRA: 52 docentes</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS: Cuestionario de Encuesta</p>

ANEXO 2. Matriz De Operacionalización De Variables

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2020”

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato I. (2006) define la Gestión Administrativa como: “un conjunto de acciones, a través de las cuales los directivos desempeñan sus actividades mediante el cumplimiento de las etapas del proceso administrativo.”	La Gestión Administrativa se midió con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 20 ítems en cuatro dimensiones: Planeación (5 ítems), Organización (5 ítems), Dirección (5 ítems) y Control (5 ítems)	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Definir objetivos institucionales. • Toma de decisiones institucionales. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de actividades institucionales. • Delegación de autoridad institucional. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer autoridad sobre los docentes. • Desempeño del liderazgo en la institución. • Existencia de una eficiente comunicación institucional. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento de correctivos pedagógicos. • Evaluación del desempeño docente. • Control eficiente de los recursos institucionales. 	

MOTIVACIÓN	Mc Clelland. (1985) nos dice que “la Motivación está basada en la emoción y reside fundamentalmente en una perspectiva de cambio en el estado afectivo. Decimos entonces que la motivación es el restablecimiento, en un inicio, de una variación del estado afectivo.	La Motivación fue medida con un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 12 ítems comprendido en dos dimensiones: Necesidad de Logro (6 ítems) y Necesidad de Poder (6 ítems)	Necesidad de Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y motivación de los docentes en su labor. • Participación voluntaria de los docentes en actividades laborales. 	Ordinal
			Necesidad de Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de metas y bienestar institucional • Búsqueda de la integración interpersonal de los docentes. 	

ANEXO 3. Matriz De Operacionalización Del Instrumento

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2020”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Definir objetivos institucionales. 	1. Los objetivos de la institución educativa guardan relación entre sí. 2. Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución educativa.	Nunca (1)
		<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones institucionales 	3. Los objetivos de la institución educativa se pueden cumplir. 4. Las estrategias que aplica la institución educativa la hacen competitiva. 5. Las estrategias de la institución educativa favorecen al proceso de cambio.	Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Determinación de actividades institucionales 	6. Las actividades en la institución educativa están encaminadas a cumplir los objetivos institucionales. 7. En la institución educativa la distribución de actividades se da según los cargos.	Siempre (5)
		<ul style="list-style-type: none"> Delegación de autoridad en la institución. 	8. El delegar autoridad permite cumplir los objetivos en menos tiempo. 9. Es importante para institución educativa dar poder a sus miembros. 10. La delegación de autoridad aumenta la participación de los docentes.	

	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer autoridad sobre los docentes. 	11. Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás docentes.
		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño del liderazgo en la institución. 	12. Las decisiones que se toman corresponden al correcto funcionamiento de institución educativa.
		<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de una eficiente comunicación institucional. 	13. Existe una buena relación entre la administración y el personal. 14. El director consulta las decisiones con otros docentes. 15. Existe una buena comunicación entre los directivos y los docentes.
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento de correctivos pedagógicos. 	16. Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas para solucionarlo de manera inmediata.
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño docente. 	17. En la institución educativa las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora del desempeño. 18. El desempeño de los docentes, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.

			19. Los docentes son conscientes de que están siendo monitoreados sus desempeños.	
		<ul style="list-style-type: none">• Control eficiente de los recursos institucionales.	20. Para ejecutar un adecuado control es necesario tener un buen sistema de información.	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: MOTIVACIÓN	Necesidad de Logro.	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y motivación de los docentes en su labor. 	1. Los docentes cumplen con sus objetivos laborales. 2. Los docentes sienten satisfacción en su trabajo. 3. Los docentes tienen como objetivo la mejora de su rendimiento laboral.	Nunca
		<ul style="list-style-type: none"> Participación voluntaria de los docentes en actividades laborales 	4. Mientras haya capacitación laboral permanente los docentes se sentirán motivados en el trabajo. 5. Los incentivos laborales motivan a los docentes. 6. La especialización en el trabajo crea nuevas oportunidades laborales.	(1) Casi Nunca (2)
	Necesidad de Poder.	<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de metas y bienestar institucional. 	7. En la institución educativa las ganas de trabajar se extienden sobre los docentes. 8. En la institución educativa existen adecuadas maneras de interacción entre los colaboradores. 9. Su jefe inmediato tiene el mismo trato para todos los docentes que están bajo su cargo.	Algunas veces (3) Casi siempre (4)
		<ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de la integración interpersonal de los docentes. 	10. Se le considera al personal especializado de la institución educativa como un referente profesional. 11. Cuando se tiene un encargo, se debe realizar ejerciendo un liderazgo democrático. 12. Sus actividades y su actitud influyen en sus compañeros de trabajo.	Siempre (5)

ANEXO 4. El instrumento de investigación
Cuestionario Para Evaluar La Gestión Administrativa y La Motivación

Edad:

Género: Femenino () Masculino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Buen día; Estimado colaborador, la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación. La información será solo para fines de investigación y será estrictamente confidencial; no le quitará mucho de su valioso tiempo. Muchas gracias por su colaboración.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (x) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
1. Los objetivos de la institución educativa guardan relación entre sí.					
2. Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución educativa.					
3. Los objetivos de la institución educativa se pueden cumplir.					
4. Las estrategias que aplica la institución educativa la hacen competitiva.					
5. Las estrategias de la institución educativa favorecen al proceso de cambio.					
6. Las actividades en la institución educativa están encaminadas a cumplir los objetivos institucionales.					
7. En la institución educativa la distribución de actividades se da según los cargos.					
8. El delegar autoridad permite cumplir los objetivos en menos tiempo.					
9. Es importante para la institución educativa dar poder a sus miembros.					

10. La delegación de autoridad aumenta la participación de los colaboradores.					
11. Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás empleados.					
12. Las decisiones que se toman corresponden al correcto funcionamiento de institución educativa.					
13. Existe una buena relación entre la administración y el personal.					
14. El director consulta las decisiones con otros docentes.					
15. Existe una buena comunicación entre los directivos y los docentes.					
16. Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas para solucionarlo de manera inmediata.					
17. En la institución educativa las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora del desempeño.					
18. El desempeño de los colaboradores, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.					
19. Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados sus desempeños.					
20. Para ejecutar un adecuado control es necesario tener un buen sistema de información.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (x) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Motivación	1	2	3	4	5
1. Los docentes cumplen con sus objetivos laborales.					
2. Los docentes sienten satisfacción en su trabajo.					
3. Los docentes tienen como objetivo la mejora de su rendimiento laboral.					
4. Mientras haya capacitación laboral permanente los docentes se sentirán motivados en el trabajo.					
5. Los incentivos laborales motivan a los docentes.					
6. La especialización en el trabajo crea nuevas oportunidades laborales.					
7. En la institución educativa las ganas de trabajar se extienden sobre los docentes.					
8. En la institución educativa existen adecuadas maneras de interacción entre los docentes.					
9. Su jefe inmediato tiene el mismo trato para todos los docentes que están bajo su cargo.					
10. Se le considera al personal especializado de la institución educativa como un referente profesional.					
11. Cuando se tiene un encargo, se debe realizar ejerciendo un liderazgo democrático.					
12. Sus actividades y su actitud influyen en sus compañeros de trabajo.					

ANEXO 5. Constancia de la aplicación del instrumento de investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130
 "HÉROES DEL CENEPA"
 TEL: 3750110
 UGEL 05-S.J.L.

"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE; LIC. BENDEZU VEGA OCTAVIO ALCIVIADES, DIRECTOR DE LA I.E. N° 130 "HÉROES DEL CENEPA" DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 05 CONO ESTE;

HACE CONSTAR:

Que el bachiller Jiménez Quispe, Walter Jesús identificado con DNI: 76400669, realizo la aplicación de su instrumento de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2020" en la Institución Educativa N° 130 "Héroes del Cenepa".

Se otorga la presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

San Juan de Lurigancho ,28 de Setiembre del 2020

Atentamente.



ANEXO 6. Confiabilidad y validez del instrumento de investigación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ortiz Briceño Charles Augusto

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR
I.E. CENEPA
D. N.º 130

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ortiz Briceño Charles Augusto

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------



FIRMA DEL EVALUADOR
I.E. CENEPA
D. N.º 130

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velasquez Vásquez Juan Alfredo

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velasquez Vásquez Juan Alfredo

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Cama Sotelo Manuel Salvador

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------


 FIRMA DEL EVALUADOR 23/09/2020
 DNI: 1024811

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal docente de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Cama Sotelo Manuel Salvador

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACION:

1. Deficiente	2. Bajo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
---------------	---------	------------	----------	--------------


 FIRMA DEL EVALUADOR 23/09/2020
 DNI: 1024811

ANEXO 7. Base de datos de la Prueba Piloto de la variable Gestión Administrativa y Motivación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																				
PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL					
N°	g1	g2	g3	g4	g5	g6	g7	g8	g9	g10	g11	g12	g13	g14	g15	g16	g17	g18	g19	g20
1	4	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3
2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3
6	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3
7	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	5	4
8	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3
9	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3
10	3	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2
11	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
12	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4
13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4
14	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
15	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3
16	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3
17	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4
18	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4
19	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3

Resultado de la confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,806

20

MOTIVACIÓN												
	NECESIDAD DE LOGRO						NECESIDAD DE PODER					
N°	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12
1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3
3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3
5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5
6	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
7	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
8	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	3
9	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5
10	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
11	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
13	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4
14	4	4	2	4	5	3	4	5	4	5	2	4
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
16	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3
17	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
18	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4
19	5	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5
20	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4

Resultados de la confiabilidad de la variable Motivación

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,843

12

ANEXO 8. Base de datos de las variables de investigación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
NÚMERO	PLANEACIÓN					St.	N	ORGANIZACIÓN					St.	N	DIRECCIÓN					St.	N	CONTROL					St.	N	T.
	g1	g2	g3	g4	g5			g6	g7	g8	g9	g10			g11	g12	g13	g14	g15			g16	g17	g18	g19	g20			
1	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	3	4	21	3	5	4	5	5	5	24	3	4	5	5	5	5	24	3	93
2	5	5	5	5	5	25	3	4	2	1	1	1	9	2	1	4	5	3	4	17	2	4	5	5	5	5	24	3	75
3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100
4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	4	21	3	4	4	5	5	5	23	3	4	5	5	5	5	24	3	88
5	3	3	3	3	4	16	2	4	3	3	3	4	17	2	3	4	3	2	3	15	2	3	4	4	4	3	18	2	66
6	5	5	4	4	4	22	3	4	3	1	3	3	14	2	4	4	4	2	4	18	2	5	4	4	4	4	21	3	75
7	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	4	4	21	3	4	5	5	5	4	23	3	4	4	4	5	5	22	3	91
8	3	3	4	3	4	17	2	3	4	4	3	3	17	2	4	3	3	3	3	16	2	4	3	4	4	4	19	3	69
9	5	5	4	5	4	23	3	5	5	5	5	3	23	3	3	4	5	4	4	20	3	4	5	5	5	5	24	3	90
10	3	5	3	4	5	20	3	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	3	4	19	3	4	5	4	5	4	22	3	85
11	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	24	3	98
12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	14	2	3	4	4	5	5	21	3	65
13	4	4	4	4	3	19	3	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	20	3	79
14	5	5	4	4	4	22	3	4	5	5	4	5	23	3	4	4	3	3	3	17	2	3	4	4	4	3	18	2	80
15	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	4	24	3	4	5	4	4	5	22	3	91
16	3	2	4	4	4	17	2	4	2	2	2	3	13	2	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	3	4	15	2	57
17	4	4	4	3	3	18	2	4	4	5	4	5	22	3	4	3	4	3	3	17	2	3	4	4	4	5	20	3	77
18	4	4	3	3	3	17	2	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	4	5	19	3	70
19	4	4	3	4	4	19	3	4	5	3	3	3	18	2	5	4	4	3	4	20	3	4	5	4	5	4	22	3	79
20	4	4	3	3	3	17	2	4	4	3	3	3	17	2	3	4	4	3	3	17	2	3	2	3	4	5	17	2	68
21	5	5	4	4	5	23	3	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	5	4	24	3	4	4	4	4	4	20	3	90
22	4	4	5	5	5	23	3	4	3	4	4	4	19	3	2	3	3	3	3	14	2	4	4	4	4	4	20	3	76
23	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	5	5	24	3	3	4	4	4	4	19	3	4	5	5	5	5	24	3	92
24	5	5	4	4	4	22	3	4	5	1	1	1	12	2	1	4	4	4	4	17	2	4	4	4	4	4	20	3	71
25	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	5	5	21	3	1	4	1	1	1	8	1	2	1	3	5	5	16	2	60
26	4	3	4	3	3	17	2	4	3	3	3	4	17	2	3	3	4	4	4	18	2	3	4	5	4	4	20	3	72

27	2	2	4	3	3	14	2	2	2	1	2	3	10	1	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	3	15	2	49	
28	3	3	2	3	2	13	2	3	3	4	4	3	17	2	1	3	3	3	2	12	2	2	3	3	2	3	13	2	55	
29	3	2	2	2	2	11	1	3	3	3	4	2	15	2	4	4	2	1	2	13	2	2	3	3	3	5	16	2	55	
30	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	3	16	2	4	4	5	3	4	20	3	3	4	3	3	4	17	2	74	
31	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	3	17	2	4	4	3	4	3	18	2	4	4	4	5	4	21	3	75	
32	5	5	4	5	5	24	3	5	4	4	4	4	21	3	5	4	5	3	5	22	3	5	5	5	5	3	23	3	90	
33	4	5	4	4	4	21	3	3	4	5	4	4	20	3	4	3	3	3	3	16	2	4	4	5	5	5	23	3	80	
34	4	4	4	4	5	21	3	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	4	23	3	93	
35	3	4	5	4	4	20	3	5	4	4	5	5	23	3	4	4	5	5	4	22	3	4	5	5	5	5	24	3	89	
36	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	4	5	23	3	4	5	5	5	5	24	3	97	
37	5	5	5	5	4	24	3	5	3	4	4	4	20	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	3	23	3	92	
38	5	4	4	5	5	23	3	4	3	3	3	3	16	2	1	4	5	4	4	18	2	5	5	4	5	2	21	3	78	
39	4	5	4	4	3	20	3	4	5	4	3	4	20	3	3	3	4	3	4	17	2	4	4	4	4	5	21	3	78	
40	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	12	2	1	5	4	5	5	20	3	65	
41	3	4	4	4	4	19	3	4	5	1	2	4	16	2	2	4	4	4	4	18	2	4	3	5	4	4	20	3	73	
42	4	3	3	4	4	18	2	3	4	3	4	4	18	2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	4	4	20	3	71	
43	5	5	5	5	5	25	3	5	1	1	1	1	9	1	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	5	3	23	3	79	
44	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	99	
45	5	5	4	5	4	23	3	5	3	5	5	5	23	3	3	4	5	4	4	20	3	4	5	5	5	5	24	3	90	
46	4	4	3	5	5	21	3	4	5	5	5	5	24	3	5	4	3	2	4	18	2	4	4	4	5	4	21	3	84	
47	4	4	4	4	3	19	3	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	4	4	19	3	5	5	4	5	5	24	3	87	
48	3	3	3	3	4	16	2	4	3	4	4	4	19	3	5	5	5	3	4	22	3	3	5	5	5	5	23	3	80	
49	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	4	21	3	86	
50	4	4	3	4	3	18	2	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	5	4	21	3	5	4	4	5	4	22	3	83	
51	5	5	4	4	4	22	3	4	3	2	3	3	15	2	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	86	
52	5	5	4	5	4	23	3	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	5	5	22	3	5	5	4	5	4	23	3	90	
	5-11= Malo					1		5-11= Malo					1		5-11= Malo					1		5-11= Malo					1			
	12-18= Regular					2		12-18= Regular					2		12-18= Regular					2		12-18= Regular					2			
	19-25= Bueno					3		19-25= Bueno					3		19-25= Bueno					3		19-25= Bueno					3			

MOTIVACIÓN																	
NÚMERO	NECESIDAD DE LOGRO						St.	N	NECESIDAD DE PODER						St.	N	T.
	m1	m2	m3	m4	m5	m6			m7	m8	m9	m10	m11	m12			
1	5	4	5	4	3	4	25	3	5	5	4	5	5	5	29	3	54
2	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	59
3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	30	3	60
4	4	4	5	3	5	4	25	3	5	5	5	4	4	4	27	3	52
5	4	3	4	4	3	3	21	2	4	3	3	4	2	4	20	2	41
6	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	5	5	5	5	30	3	58
7	4	5	5	4	5	5	28	3	5	5	5	5	3	4	27	3	55
8	3	4	4	3	3	4	21	2	4	5	4	4	4	4	25	3	46
9	5	5	5	5	4	5	29	3	5	5	5	5	4	5	29	3	58
10	4	4	5	5	5	5	28	3	5	4	4	4	4	3	24	3	52
11	4	3	4	5	5	5	26	3	5	5	5	4	4	4	27	3	53
12	4	3	3	2	2	3	17	2	3	3	4	3	3	3	19	2	36
13	4	4	4	5	5	5	27	3	5	5	4	4	3	4	25	3	52
14	5	4	4	4	5	3	25	3	4	4	5	5	4	4	26	3	51
15	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	5	5	5	29	3	59
16	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	3	3	2	3	18	2	39
17	3	3	3	5	5	5	24	3	5	5	4	4	3	4	25	3	49
18	4	4	3	4	5	5	25	3	5	5	4	3	3	4	24	3	49
19	5	5	5	3	5	5	28	3	5	5	5	4	4	5	28	3	56
20	3	3	4	4	4	5	23	3	5	5	4	4	3	4	25	3	48
21	5	5	4	4	5	5	28	3	5	5	4	5	5	4	28	3	56
22	5	4	4	4	3	4	24	3	5	4	3	4	3	5	24	3	48
23	3	3	3	4	4	5	22	2	5	5	5	4	4	4	27	3	49
24	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	5	5	4	26	3	51
25	5	4	4	5	5	5	28	3	5	5	3	4	1	3	21	2	49
26	5	5	3	5	5	5	28	3	5	4	4	3	3	4	23	3	51

ANEXO 9. Consentimiento informado



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 130
 "HÉROES DEL CENEPA"
 TEL: 3790110
 UGEL OS-S.J.L.

"Año de la universalización de la salud"

AUTORIZACIÓN

Sr. Walter Jesús Jiménez Quispe.

*Habiendo visto el documento presentado, se le autoriza realizar la investigación titulada:
 "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN
 EDUCATIVA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO -2020 " en la I.E. N°130 "Héroes del
 Cenepa".*

POR LO EXPUESTO:

Sin otro en particular se accede a la solicitud.

San Juan de Lurigancho, 23 de Setiembre del 2020.

Atentamente:


 Autorizado

ANEXO 10. Evidencias fotográficas



En los exteriores de la I.E. N° 130 "Héroes del Cenepa"




Con el director de la I.E. N° 130 “Héroes del Cenepa”







Aplicación de la encuesta virtual



Cuestionario Para Evaluar La Gestión Administrativa y La Motivación

Buen día; Estimado docente, la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación. La información será solo para fines de investigación y será estrictamente confidencial; no le quitara mucho de su valioso tiempo. Muchas gracias por su colaboración.

***Obligatorio**

EDAD *

Tu respuesta: _____

SEXO *

F

M

Condición laboral *

NOMBRADO

CONTRATADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción seleccionando con un clic en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

1. Los objetivos de la institución educativa guardan relación entre sí.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción seleccionando con un clic en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

1. Los objetivos de la institución educativa guardan relación entre sí.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

2. Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución educativa.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

3. Los objetivos de la institución educativa se pueden cumplir.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

4. Las estrategias que aplica la institución educativa la hacen competitiva.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción seleccionando con un clic en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

1. Los docentes cumplen con sus objetivos laborales.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

2. Los docentes sienten satisfacción en su trabajo.

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

3. Los docentes tienen como objetivo la mejora de su rendimiento laboral

- 1=NUNCA
- 2=CASI NUNCA
- 3=ALGUNAS VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5=SIEMPRE

4. Mientras haya capacitación laboral permanente los docentes se sentirán motivados en el trabajo.

- 1=NUNCA