

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA Y FÍSICA



TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO
SATURNINO HUILLCA QUISPE DE HUANCARANI –
PAUCARTAMBO, 2025**

PRESENTADO POR:

Br. ADRIAN CHAMPI HUANCA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN
SECUNDARIA: ESPECIALIDAD
MATEMÁTICA Y FÍSICA**

ASESOR:

Dr. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Dr. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN
PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
MIXTO SATURNINO HUILLEA QUISPE DE HUANCARANI -
PAUCARTAMBO, 2025.....

Presentado por: ADRIAN IHAMPI HUANCA..... DNI N° 71588970 ;
presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de LICENCIADO EN EDUCACIÓN
SECUNDARIA: ESPECIALIDAD MATEMÁTICA Y FÍSICA.....

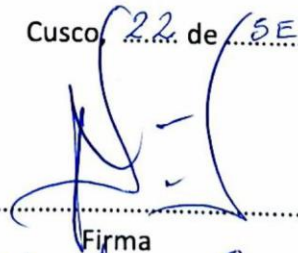
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2..... veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 22 de SEPTIEMBRE..... de 20 26.....



Firma

Post firma

Freddy Frank Gonzales Quispe

Nro. de DNI

01344083

ORCID del Asesor

0000-0002-5821-5448

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:625911159.....

Adrian Champi Huanca

MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO SATURN...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:625911159

114 páginas

Fecha de entrega

17 sep 2026, 4:53 p.m. GMT-5

21.762 palabras

127.214 caracteres

Fecha de descarga

17 sep 2026, 5:08 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS 10-09-26.docx

Tamaño del archivo

6.6 MB

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 1%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mi madre Benita Huanca Suma. Por ser la luz que ha guiado cada paso de mi vida, por tu amor incondicional, tu esfuerzo silencioso y tu infinita paciencia. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba, por enseñarme con tu ejemplo el valor del trabajo, la humildad y la perseverancia.

A mi padre Mario Champi Tecsi, que, con esfuerzo callado y pasos firmes, me mostraste que el trabajo digno y la constancia son semillas que siempre florecen. Tu ejemplo es la raíz que sostiene mis sueños.

Gracias por su ejemplo, por sus silencios cargados de apoyo y por todo lo que hicieron muchas veces sin decirlo para que yo llegara hasta aquí.

Esta meta alcanzada es también de ustedes. Con todo mi amor, admiración y gratitud, les dedico esta tesis.

Adrian Champi Huanca

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco infinitamente a Dios quien me ha dado la fuerza, valor, y sabiduría para seguir adelante y continuar con mis objetivos y metas.

De la misma forma, agradezco a la tricentenaria Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por acogerme en esta casa de estudios y darme la oportunidad de educarme profesionalmente, y a todos los docentes de la Facultad de Educación, cuyos valores y enseñanzas han sido fundamentales en mi desarrollo académico.

Agradezco profundamente al Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe, mi asesor de tesis, por su guía constante, su paciencia y su dedicación que han sido pilares fundamentales para el éxito de este proyecto.

A lo largo de este camino académico, he tenido el privilegio de contar con el apoyo de personas fundamentales, sin las cuales este trabajo no habría sido posible.

A la Institución Educativa Mixto “Saturnino Huillca Quispe de Huancarani” por brindarme todas las facilidades para desarrollar la investigación

Y a todas aquellas personas que, de una u otra forma, aportaron su granito de arena en este trayecto: gracias. Esta tesis también es de ustedes.

Adrian Champi Huanca

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	1
1.2. Descripción de la realidad problemática	3
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1 Problema general	7
1.3.2 Problemas específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. Justificación Teórica.....	8
1.4.2. Justificación Metodológica.....	8
1.4.3. Justificación Pedagógica.....	9
1.4.4. Justificación Psicológica.....	9
1.5. Objetivos de la investigación	9
1.5.1 Objetivo general.....	9

	v
1.5.2 Objetivos específicos	10
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación.....	10
1.6.1. Delimitación de la Investigación.....	10
1.6.2. Limitaciones de la Investigación.....	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	12
2.1. Estado del arte de la investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.1.3. Antecedentes Locales.....	14
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Motivación	15
2.2.1.1. Motivación Laboral	17
2.2.1.2. Motivación en el trabajo.....	19
2.2.1.3. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral	20
2.2.1.4. Dimensiones de Motivación.....	24
2.2.1.4.1. Motivación intrínseca	24
2.2.1.4.2. Motivación extrínseca.....	25
2.2.1.5. Gestión escolar y motivación del profesorado	26
2.2.2. Gestión	28
2.2.2.1. Gestión Pedagógica.....	29
2.2.2.2. Gestión Educativa.....	30

2.2.2.3. Dimensiones de la gestión pedagógica	32
2.2.2.3.1. Dimensión de planificación curricular.....	32
2.2.2.3.2. Dimensión el Proceso pedagógico	33
2.2.2.3.3. Dimensión de Evaluación.....	33
2.2.2.4. Estilos de gestión y motivación en la escuela	35
2.3. Marco conceptual.....	36
CAPÍTULO III	40
HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1. Hipótesis	40
3.1.1 Hipótesis general	40
3.1.2 Hipótesis específicas.....	40
3.2. Operacionalización de variables	41
CAPÍTULO IV	43
METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	43
4.2. Población y unidad de análisis.....	45
4.2.1 Población de estudio.....	45
4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra	46
4.3. Técnicas de recolección de información	47
4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información	48
4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	48
CAPÍTULO V	51

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	51
5.1. Descriptores de baremación de las variables.....	51
5.2. Resultados descriptivos	52
5.3. Resultados inferenciales	60
5.4. Prueba de hipótesis	61
CAPÍTULO VI.....	65
DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	69
SUGERENCIAS	70
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	81
a. Matriz de consistencia	
b. Otros	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Baremo de la variable motivación laboral.....	51
Tabla 2	Baremo de la variable gestión pedagógica.....	51
Tabla 3	Nivel de motivación laboral.....	52
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de la motivación laboral	53
Tabla 5	Nivel de gestión pedagógica	54
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica.....	55
Tabla 7	Frecuencias del nivel de motivación laboral y gestión pedagógica.....	56
Tabla 8	Frecuencias del nivel de motivación laboral y planificación curricular	57
Tabla 9	Frecuencias del nivel de motivación laboral y proceso pedagógico.....	58
Tabla 10	Frecuencias del nivel de motivación laboral y evaluación.....	59
Tabla 11	Prueba de normalidad de las variables	60
Tabla 12	Análisis de correlación entre motivación laboral y gestión pedagógica	61
Tabla 13	Análisis de correlación entre motivación laboral y la planificación curricular.....	62
Tabla 14	Análisis de correlación entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias ...	63
Tabla 15	Análisis de correlación entre motivación laboral y evaluación	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ámbito de estudio.....	3
Figura 2	Nivel de motivación laboral.....	52
Figura 3	Dimensiones de la motivación laboral	53
Figura 4	Nivel de gestión pedagógica.....	54
Figura 5	Dimensiones de la gestión pedagógica	55
Figura 6	Nivel de motivación laboral y gestión pedagógica	56
Figura 7	Nivel de motivación laboral y planificación curricular	57
Figura 8	Nivel de motivación laboral y ejecución de estrategias.....	58
Figura 9	Nivel de motivación laboral y evaluación	59

RESUMEN

La motivación laboral y la gestión pedagógica son aspectos fundamentales que inciden directamente en la calidad educativa, ya que impactan en el compromiso y desempeño de los docentes. La motivación de los docentes influye en su capacidad para gestionar el aula y mejorar los procesos de enseñanza. Este estudio analiza las interrelaciones entre ambos factores y busca ofrecer propuestas que favorezcan un entorno educativo más efectivo y dinámico.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. La muestra estuvo constituida por 40 docentes de la Institución Educativa. El diseño que se utilizó fue no experimental transeccional y correlacional. Los instrumentos que se utilizaron fue dos cuestionarios para ambas variables. Y los resultados obtenidos han sido que, se evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes evaluados. El 55% de los participantes presenta tanto una motivación laboral alta como una gestión pedagógica alta, lo que indica una fuerte correspondencia positiva entre ambas variables. Esta relación sugiere que, en general, a mayor motivación laboral, mayor es el nivel de desempeño en la gestión pedagógica, lo cual refuerza la importancia de atender los factores que influyen en la motivación docente para fortalecer la calidad educativa.

Palabras clave: Calidad educativa, Desempeño docente, Educación básica, Gestión pedagógica, Motivación laboral

ABSTRACT

Work motivation and pedagogical management are fundamental aspects that directly impact educational quality, as they impact teacher commitment and performance. Teacher motivation influences their ability to manage the classroom and improve teaching processes. This study analyzes the interrelationships between both factors and seeks to offer proposals that foster a more effective and dynamic educational environment.

The overall objective of the study was to determine the relationship between work motivation and pedagogical management among teachers at the Saturnino Huillca Quispe Mixed School in Huancarani, Paucartambo, 2025. The sample consisted of 40 teachers from the school. The design used was non-experimental, cross-sectional, and correlational. The instruments used were two questionnaires for both variables. The results showed a significant relationship between work motivation and pedagogical management among the teachers evaluated. Fifty-five percent of participants reported both high work motivation and high pedagogical management, indicating a strong positive correlation between the two variables. This relationship suggests that, in general, the higher the work motivation, the higher the level of performance in pedagogical management, reinforcing the importance of addressing the factors that influence teacher motivation to strengthen educational quality.

Keywords: Educational quality, Teacher performance, Basic education, Pedagogical management, Work motivation

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral y la gestión pedagógica son dos elementos esenciales en el ámbito educativo que influyen directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. En el contexto de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani, Paucartambo, se presenta un escenario particular donde las condiciones laborales y el entorno pedagógico pueden tener un impacto significativo en el desempeño de los docentes y, por ende, en los resultados educativos. Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral de los docentes y su capacidad para gestionar eficientemente los procesos pedagógicos, con la finalidad de mejorar el ambiente escolar y el rendimiento académico de los estudiantes.

Escribí esta investigación con el propósito de comprender cómo los factores motivacionales se relacionan en la labor pedagógica de los docentes, específicamente en la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe. A través de este análisis, buscamos identificar los elementos que podrían fortalecer la motivación laboral y cómo estos, a su vez, repercuten en la gestión pedagógica y en la calidad educativa. Esta reflexión se realiza para proporcionar un aporte significativo a la mejora de la enseñanza en este contexto particular, con la esperanza de que los resultados puedan servir como base para futuras intervenciones en otras instituciones similares.

La investigación está dirigida principalmente a los profesionales de la educación, investigadores en el área de gestión educativa, y responsables de políticas públicas que deseen mejorar el desempeño de los docentes a través de estrategias de motivación. También está dirigida a la comunidad educativa de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe, con la intención de generar conciencia sobre la importancia de un ambiente de trabajo motivador y cómo este puede mejorar las dinámicas pedagógicas.

Entre las dos variables de este estudio, la motivación laboral y la gestión pedagógica, existe una relación estrecha que se retroalimenta. Un docente motivado es más propenso a aplicar estrategias pedagógicas innovadoras y efectivas, lo que a su vez crea un ambiente de aprendizaje más dinámico y provechoso para los estudiantes. Por el contrario, la falta de motivación laboral puede generar desinterés y apatía, afectando negativamente la calidad de la enseñanza. Este estudio explora cómo estas dos variables interactúan en el contexto específico de la institución educativa en cuestión, lo cual permitirá un análisis más profundo y contextualizado.

Diversos estudios han abordado la relación entre motivación y desempeño laboral en diferentes sectores, incluyendo la educación. Sin embargo, existe una brecha en la literatura al aplicar estos conceptos en contextos educativos rurales como el de Huancarani – Paucartambo. Investigaciones previas han señalado que la motivación laboral en docentes influye en su desempeño pedagógico, pero en muchos casos, las condiciones laborales en zonas rurales presentan desafíos específicos que podrían requerir enfoques diferentes para potenciar la motivación y mejorar la gestión educativa. En este sentido, el presente estudio busca contribuir a la literatura al abordar estos factores dentro del contexto geográfico y cultural particular de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe.

Antes de iniciar esta investigación, se planteó la hipótesis de que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.. Esta hipótesis se fundamenta en la premisa de que un docente motivado no solo se siente más comprometido con su labor, sino que también es capaz de gestionar su aula de manera más efectiva, lo que se traduce en una mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta relación se plantea como un elemento clave para el análisis de los resultados que se obtendrán en la investigación.

Este estudio resulta relevante para la comunidad científica, ya que ofrece una visión más profunda sobre cómo la motivación laboral puede ser un factor determinante en el rendimiento pedagógico en contextos educativos rurales. A través de los resultados obtenidos, se podrán generar propuestas que contribuyan al desarrollo de estrategias más efectivas para la gestión educativa en instituciones similares. Además, este estudio puede servir de base para futuras investigaciones que aborden la relación entre motivación y gestión pedagógica en otros contextos rurales, ampliando el alcance de la literatura existente en el área de la educación.

Para ello, el trabajo de investigación se organiza de la siguiente manera.

Capítulo I: Planteamiento del problema, Situación problemática, justificación, formulación y objetivos del problema planteado.

Capítulo II: Bases teóricas, Marco conceptual y los antecedentes empíricos de la investigación.

Capítulo III: Se refiere a la hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables e indicadores y operacionalización de variables.

Capítulo IV: Ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de muestra, técnicas de selección de muestra, técnicas de recolección de información, técnicas de análisis e interpretación de la información, técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Procesamiento, análisis, interpretación, pruebas de hipótesis, presentación de resultados.

Capítulo VI: Discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

La Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe se encuentra ubicada en el distrito de Huancarani, provincia de Paucartambo, en la región de Cusco, Perú.

Geográficamente, Huancarani está situado en la zona suroriental del país, en una región predominantemente andina, caracterizada por su relieve montañoso y su clima variado, que oscila entre templado y frío debido a su altitud. El distrito de Huancarani se localiza a una altitud aproximada de 3,800 metros sobre el nivel del mar, lo que influye en las condiciones de vida y en las actividades económicas de sus habitantes, principalmente dedicadas a la agricultura y la ganadería.

Políticamente, Huancarani forma parte de la provincia de Paucartambo, una de las trece provincias que conforman la región de Cusco. Paucartambo es reconocida por su riqueza cultural y su herencia histórica, siendo un área de gran importancia durante el Imperio Inca y en la época colonial. La provincia está dividida en seis distritos, entre los cuales Huancarani destaca por su ubicación estratégica y su contribución al desarrollo educativo y social de la zona. La Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe es uno de los centros educativos más importantes del distrito, atendiendo a una población estudiantil diversa y promoviendo la formación integral de niños y jóvenes.

Desde el punto de vista geográfico, la institución se encuentra en una zona rural, rodeada de paisajes naturales que incluyen montañas, quebradas y ríos, típicos de la geografía andina. Esta ubicación influye en las dinámicas educativas, ya que los docentes y estudiantes deben adaptarse a las condiciones climáticas y a las limitaciones de acceso a servicios básicos, como transporte y comunicación. Sin embargo, esta cercanía con la naturaleza

también ofrece oportunidades para desarrollar proyectos pedagógicos vinculados al medio ambiente y a la cosmovisión andina, aspectos que forman parte de la identidad cultural de la comunidad.

En términos políticos, la institución depende administrativamente de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Paucartambo, la cual forma parte del Ministerio de Educación del Perú. Esta dependencia implica que las políticas educativas nacionales y regionales se implementan en la institución, adaptándose a las necesidades específicas del contexto local. La UGEL Paucartambo juega un papel clave en la supervisión y apoyo a las instituciones educativas de la provincia, garantizando que se cumplan los estándares de calidad educativa y promoviendo iniciativas que benefician a docentes y estudiantes.

Finalmente, la localización de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe en Huancarani – Paucartambo – Cusco la convierte en un espacio único para el desarrollo de investigaciones educativas, ya que combina características rurales, culturales y geográficas propias de la región andina. Este contexto permite analizar problemáticas específicas, como la motivación laboral de los docentes y la gestión pedagógica, desde una perspectiva que integra las particularidades del entorno y las necesidades de la comunidad educativa.

Figura 1
Ámbito de estudio



Fuente: Google Earth

1.2. Descripción de la realidad problemática

La motivación laboral constituye un componente esencial en el desempeño del docente, ya que se define como el conjunto de factores internos y externos que impulsan al individuo a actuar con compromiso, responsabilidad y satisfacción en el ejercicio de sus funciones. En el ámbito educativo, esta variable adquiere especial relevancia debido a que el docente no solo cumple un rol transmisor de conocimientos, sino también formador integral de los estudiantes. Según Vantage (2025), la motivación laboral se refiere al conjunto de factores que impulsan a una persona a desempeñar sus tareas en el ámbito laboral. Estos factores pueden ser de naturaleza interna o externa, y se clasifican en motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Por su parte, la gestión pedagógica se refiere al conjunto de acciones sistemáticas y articuladas que realiza el docente para planificar, ejecutar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Según Saavedra (2019), la gestión pedagógica es el trabajo

coordinado de actividades y recursos que realiza un grupo de docentes para mejorar el proceso pedagógico y didáctico como la planificación curricular, ejecución de estrategias y la evaluación, y orientar su práctica hacia la culminación de los procesos educativos.

A nivel mundial, la problemática relacionada con la motivación laboral docente ha sido ampliamente documentada en los últimos años, especialmente tras los efectos de la pandemia, que evidenció debilidades estructurales en los sistemas educativos. Según la UNESCO (2023), aproximadamente el 40% de los docentes a nivel global manifiesta niveles bajos o moderados de motivación laboral, debido principalmente a la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento social y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación impacta directamente en la gestión pedagógica, ya que docentes desmotivados tienden a desarrollar prácticas educativas tradicionales, con menor innovación y escasa adaptación a las necesidades de los estudiantes.

En el contexto de América Latina, la problemática se intensifica debido a factores socioeconómicos y estructurales propios de la región. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), cerca del 50% de los docentes presenta niveles de desmotivación laboral asociados a bajos ingresos, condiciones laborales inestables y escaso acompañamiento institucional. Esta realidad repercute significativamente en la gestión pedagógica, evidenciándose en deficiencias en la planificación curricular, limitada aplicación de metodologías activas y procesos de evaluación poco formativos, lo que incide negativamente en los aprendizajes de los estudiantes.

A nivel nacional, en el Perú, diversos estudios recientes han evidenciado que la motivación laboral docente enfrenta importantes desafíos. Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2021), alrededor del 45% de los docentes reporta dificultades para mantener altos niveles de motivación debido a la carga administrativa, la presión por

resultados, la limitada capacitación continua y las condiciones de infraestructura educativa. Estas dificultades repercuten en la gestión pedagógica, ya que se observa una tendencia hacia prácticas tradicionales de enseñanza, escasa innovación pedagógica y limitaciones en la evaluación formativa, lo cual afecta el logro de competencias en los estudiantes.

En el ámbito regional, específicamente en la región Cusco, la problemática también se hace evidente en los reportes institucionales. Según la Gerencia Regional de Educación del Cusco (GEREDU, 2022), aproximadamente el 47% de los docentes presenta niveles de motivación laboral entre bajos y medios, situación que se encuentra asociada a factores como el trabajo en contextos rurales, limitaciones en recursos didácticos, escaso acceso a programas de capacitación y acompañamiento pedagógico insuficiente. Estas condiciones influyen directamente en la gestión pedagógica, reflejándose en debilidades en la planificación curricular, uso limitado de estrategias metodológicas activas y procesos de evaluación poco diversificados, lo que incide en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

En la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, se ha podido identificar, a través de la observación preliminar, que existen ciertas dificultades relacionadas con la motivación laboral de los docentes, evidenciándose actitudes de desinterés, escasa participación en actividades institucionales y limitada iniciativa en la innovación pedagógica. Asimismo, en cuanto a la gestión pedagógica, se observan debilidades en la planificación curricular contextualizada, en la aplicación de estrategias didácticas activas y en la implementación de procesos de evaluación formativa, lo cual podría estar afectando la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

En relación con las causas de esta problemática, estas se explican a partir de una interacción compleja entre factores pedagógicos y organizacionales que inciden directamente

en la motivación laboral docente y, por ende, en la calidad de la gestión pedagógica. En primer lugar, en cuanto a la planificación curricular, se evidencia que en muchos casos esta se desarrolla de manera descontextualizada, respondiendo más a lineamientos formales que a las necesidades reales del entorno sociocultural de los estudiantes, lo que genera en el docente una percepción de escasa pertinencia y reduce su nivel de compromiso con el proceso educativo. Además, la sobrecarga administrativa limita el tiempo destinado a la planificación reflexiva, provocando prácticas rutinarias y poco innovadoras. En segundo lugar, respecto al proceso pedagógico, se observa una limitada incorporación de estrategias didácticas activas y participativas, lo cual puede atribuirse tanto a la falta de actualización profesional como a la desmotivación generada por condiciones laborales poco favorables; en este sentido, el docente tiende a recurrir a métodos tradicionales que requieren menor esfuerzo creativo, pero que resultan menos efectivos para el aprendizaje significativo. En tercer lugar, en relación con la evaluación, predomina un enfoque tradicional centrado en la medición de resultados y no en el acompañamiento del aprendizaje, lo que reduce la retroalimentación formativa y debilita el rol del docente como mediador del conocimiento. A estos factores se suman elementos estructurales como la falta de reconocimiento institucional, escasas oportunidades de capacitación continua, limitados incentivos profesionales y condiciones laborales desafiantes, especialmente en contextos rurales, lo que genera desmotivación, desgaste profesional y una menor disposición para innovar en la práctica pedagógica. En conjunto, estas causas configuran un escenario que afecta tanto la motivación laboral como la eficacia de la gestión pedagógica docente.

En cuanto a las consecuencias, la baja motivación laboral y una deficiente gestión pedagógica generan un impacto negativo en el proceso educativo, manifestándose en bajos niveles de aprendizaje, escaso desarrollo de competencias, desinterés por parte de los estudiantes y bajo rendimiento académico. Asimismo, se afecta el clima institucional,

reduciendo el trabajo colaborativo entre docentes, incrementando el desgaste profesional y limitando las oportunidades de mejora continua, lo que compromete seriamente la calidad del servicio educativo brindado.

Finalmente, la justificación de la investigación radica en la necesidad de analizar y comprender la relación existente entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en el contexto específico de la institución educativa en estudio. Este análisis permitirá identificar los factores que influyen en el desempeño docente y generar propuestas de mejora orientadas a fortalecer la motivación laboral y optimizar la gestión pedagógica. De esta manera, la investigación contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa, favoreciendo el logro de aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes, así como la toma de decisiones informadas por parte de las autoridades educativas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación se justificó teóricamente al aportar al cuerpo de conocimiento existente sobre la motivación laboral y la gestión pedagógica en el ámbito educativo. Según Fernández-López et al. (2020), la motivación laboral es un factor determinante en el desempeño docente, ya que influye directamente en su compromiso y eficacia en el aula. Por otro lado, estudios como el de García y López (2019) destacan que la gestión pedagógica efectiva es esencial para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta investigación busca integrar ambas variables, contribuyendo a la teoría educativa al explorar su interrelación en un contexto específico, como es el caso de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani.

1.4.2. Justificación Metodológica

Desde el enfoque metodológico, este estudio se justificó al emplear un diseño cuantitativo que permitirá medir y analizar de manera sistemática la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica. Como señalan Hernández et al. (2018), los métodos cuantitativos son eficaces para obtener datos objetivos y generalizables, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias. En este caso, se utilizarán instrumentos validados, como encuestas y escalas de medición, que han sido aplicados en investigaciones previas, como las de Martínez y Rodríguez (2021), quienes analizaron la motivación docente en contextos rurales. Este enfoque garantiza la confiabilidad y validez de los resultados, aportando evidencia empírica sólida.

1.4.3. Justificación Pedagógica

La justificación pedagógica de esta investigación radicó en su potencial para mejorar los procesos educativos en la institución estudiada. Como afirma Díaz (2020), la motivación docente está directamente relacionada con la calidad de la enseñanza, ya que un profesor motivado tiende a innovar y adaptarse mejor a las necesidades de sus estudiantes. Además, una gestión pedagógica eficiente, según López y Gómez (2019), permite optimizar los recursos y estrategias didácticas, lo que impacta positivamente en el aprendizaje. Este estudio busca identificar áreas de mejora en ambas dimensiones, proporcionando insumos para diseñar intervenciones pedagógicas que fortalezcan el quehacer docente y, por ende, los resultados académicos de los estudiantes.

1.4.4. Justificación Psicológica

Desde una perspectiva psicológica, esta investigación se justificó al abordar la motivación laboral como un factor clave en el bienestar emocional y profesional de los docentes. Según estudios como el de Pérez y Torres (2021), la falta de motivación puede generar estrés laboral y desgaste profesional, afectando no solo al docente sino también al clima escolar. Por otro lado, la gestión pedagógica, al estar vinculada con la organización y planificación del trabajo docente, puede influir en la percepción de autoeficacia y satisfacción laboral, como señala Ruiz (2020). Al analizar estas variables, el estudio contribuirá a comprender cómo se interrelacionan los aspectos psicológicos y laborales en el contexto educativo, promoviendo estrategias que fomenten el bienestar docente.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

1.5.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Determinar la relación entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación de la Investigación

La investigación titulada "Motivación Laboral y Gestión Pedagógica en los Docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025" se centrará en los docentes que laboran en dicha institución educativa, ubicada en la localidad de Huancarani, en el distrito de Paucartambo, provincia del mismo nombre, en el departamento de Cusco, Perú. El estudio se llevará a cabo durante el año 2025, y su objetivo será analizar cómo la motivación laboral influye en la gestión pedagógica de los docentes, sin abordar otros factores externos que puedan incidir en la calidad educativa, como políticas públicas, infraestructura escolar o formación específica de los docentes. El alcance de la investigación se limita al contexto rural de esta institución, no incluyendo otras escuelas o áreas geográficas.

1.6.2. Limitaciones de la Investigación

Entre las limitaciones de la investigación se encuentra el acceso limitado a los datos, ya que la participación de los docentes dependerá de su disponibilidad y disposición para colaborar, lo que puede verse afectado por la carga de trabajo o la falta de tiempo. Además, el estudio se restringe a una sola institución educativa, lo que impide generalizar los resultados a otros contextos educativos rurales o urbanos. También existe la posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes, quienes podrían no expresar completamente su experiencia debido a factores como el deseo de presentar una imagen positiva. Finalmente, la escasez de estudios previos específicos sobre motivación laboral y gestión pedagógica en contextos rurales como el de Huancarani limita la capacidad de comparación y contextualización más amplia de los hallazgos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Galarza y Cochea (2022) realizaron un estudio con el propósito de conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en docentes de educación inicial de la Unidad Educativa San José La Salle en Guayaquil. La investigación contó con una muestra de 9 docentes que participaron en encuestas sociodemográficas y 5 que fueron entrevistados mediante entrevistas semiestructuradas. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas sociodemográficas y entrevistas semiestructuradas como instrumentos principales. El diseño utilizado fue cualitativo, con un enfoque fenomenológico, transversal y descriptivo. Los resultados indicaron que la actividad laboral vinculada con los alumnos, así como el desarrollo profesional y personal, constituyen factores importantes para la motivación y el compromiso de los docentes dentro de la institución. Los autores concluyeron que la motivación laboral y el compromiso organizacional se encuentran estrechamente vinculados con las experiencias que los docentes desarrollan en su entorno de trabajo, destacando especialmente la interacción con los estudiantes, las oportunidades de crecimiento profesional y la satisfacción personal derivada del ejercicio de la docencia. Asimismo, señalaron que fortalecer estos aspectos contribuye a que los docentes manifiesten mayor disposición, identificación y compromiso con las actividades y objetivos de la institución educativa.

Paredes (2024) llevó a cabo un estudio en la Unidad Educativa “Madre Gertrudis” con el objetivo de determinar la gestión pedagógica en el aula desde la perspectiva docente para potenciar el aprendizaje en los estudiantes de educación básica superior. La investigación

contó con una muestra de 13 docentes y 72 estudiantes, utilizando como instrumentos la observación directa no participativa en el aula y encuestas estructuradas dirigidas a los docentes. El diseño de la investigación se enmarcó en un enfoque mixto, combinando metodologías cualitativas y cuantitativas con un alcance descriptivo. Los resultados evidenciaron que la integración de nuevas tecnologías, la aplicación de técnicas de enseñanza participativas y la implementación de métodos de evaluación formativa contribuyen significativamente a mejorar la gestión pedagógica, favoreciendo así un ambiente de aprendizaje más efectivo. El autor concluyó que una adecuada gestión pedagógica requiere que los docentes incorporen estrategias innovadoras, recursos tecnológicos y procesos de evaluación formativa en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Asimismo, destacó la importancia de promover una enseñanza participativa centrada en las necesidades de los estudiantes, debido a que estas prácticas permiten fortalecer el trabajo pedagógico en el aula y generar mejores condiciones para el desarrollo del aprendizaje.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Sahua (2023) llevó a cabo un estudio titulado Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno, cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata, provincia de Puno. Para ello, trabajó con una población de 95 docentes y utilizó como instrumentos un cuestionario tipo escala de Likert de 10 ítems para medir la motivación laboral y una ficha de evaluación de desempeño de 20 ítems para medir el desempeño docente. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Los resultados evidenciaron que los docentes presentaron un grado moderado de motivación laboral y que su desempeño se encontraba en un nivel de proceso; asimismo, se encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente. La autora

concluyó que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, por lo que un mayor nivel de motivación laboral se encuentra asociado con un mayor nivel de desempeño docente; en consecuencia, resulta importante fortalecer los factores motivacionales en las instituciones educativas para contribuir al mejoramiento del desempeño de los docentes.

Garavito (2021) realizó un estudio titulado La gestión pedagógica y la calidad educativa de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2018, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno. Para ello, trabajó con una muestra de 34 docentes pertenecientes a seis instituciones educativas iniciales y utilizó cuestionarios para evaluar la gestión pedagógica y la calidad educativa. Asimismo, la investigación se enmarcó en un diseño descriptivo correlacional. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta entre la gestión pedagógica y la calidad educativa ($r = 0,88$), demostrando que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas. En conclusión, se determinó que existe una relación positiva alta entre la gestión pedagógica y la calidad educativa; por tanto, a mejores niveles de gestión pedagógica corresponden mejores niveles de calidad educativa en las instituciones educativas iniciales estudiadas.

2.1.3. Antecedentes Locales

Espitia (2023), en su investigación titulada Gestión pedagógica y trabajo colaborativo en docentes de primaria de una institución educativa de Cusco, 2023, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión pedagógica en el trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa de Cusco. La muestra estuvo conformada por 50 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Metodológicamente, el estudio se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional causal; para el análisis de los datos se empleó la regresión logística ordinal. Los resultados indicaron que el 54,0 % de los docentes percibió la

gestión pedagógica en un nivel regular, mientras que el 52,0 % calificó el trabajo colaborativo en el mismo nivel. En conclusión, se determinó que la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colaborativo de los docentes de la institución educativa estudiada, presentando una incidencia del 22,7 %, de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke; por tanto, la gestión pedagógica constituye un elemento relevante para el desarrollo del trabajo colaborativo docente.

Huanca (2020) llevó a cabo un estudio titulado Motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017, con el objetivo de identificar y describir el nivel de motivación laboral en los docentes de dicha facultad. La investigación estuvo conformada por una población de 184 docentes y utilizó como instrumento la Escala de Motivación MLP (Logro, Poder y Afiliación), compuesta por 15 ítems destinados a evaluar las dimensiones de logro, afiliación y poder. Metodológicamente, el estudio fue de alcance descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. Los resultados evidenciaron que el nivel de motivación laboral de los docentes fue alto; asimismo, entre las necesidades evaluadas predominó la necesidad de logro con el 73,4 %, seguida de la necesidad de afiliación con el 17,9 % y la necesidad de poder con el 8,7 %. En conclusión, se determinó que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud presentaron un nivel alto de motivación laboral, destacándose principalmente la necesidad de logro, lo que evidencia una mayor orientación hacia el cumplimiento de metas, la superación y la obtención de resultados en el desarrollo de sus actividades laborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

“La motivación puede definirse como una fuerza impulsora que obliga a un individuo a realizar acciones con el objetivo de alcanzar determinadas metas” (Maslow, 1993, pág. 15). Esto implica que “la motivación es una fuerza que impulsa a uno a hacer cosas que

normalmente no haría” (pág. 28). En su uso más técnico, la motivación es un proceso psicológico que facilita una organización de la conducta hacia el logro de algún curso específico.

Para alcanzar los objetivos esperados, la motivación debe activarse proporcionando incentivos. Obi (1977) definió la motivación como un patrón de comportamiento complejo aprendido socialmente. “En un lugar de trabajo, la motivación abarca todos los factores en el desarrollo de un empleado hacia el logro de las metas organizacionales”. Peretomode (1991) definió la motivación como el proceso de influenciar o estimular a una persona para que emprenda acciones que logren las metas deseadas.

Al igual que la percepción y la actitud, el nivel de motivación del individuo es diferente de una persona a otra. Por ejemplo, una persona puede estar motivada por el dinero, otra por el entorno laboral; otro más puede estar motivado por la sensación de tener un trabajo y cosas por el estilo.

Considero que la motivación laboral constituye un elemento importante en el desarrollo profesional de los docentes, debido a que orienta su disposición, interés y compromiso frente a las responsabilidades que desempeñan. Asimismo, considero que las personas no se sienten motivadas por los mismos factores, ya que algunas valoran los incentivos económicos, mientras que otras encuentran mayor motivación en el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente laboral favorable o la satisfacción de alcanzar sus metas. En el ámbito educativo, la motivación adquiere especial relevancia porque favorece una actitud positiva del docente hacia el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades institucionales.

2.2.1.1. Motivación Laboral

Según Vantage (2025), la motivación laboral se refiere al conjunto de factores que impulsan a una persona a desempeñar sus tareas en el ámbito laboral. Estos factores pueden ser de naturaleza interna o externa, y se clasifican en motivación intrínseca y motivación extrínseca. La motivación intrínseca proviene del interior del individuo y está relacionada con la satisfacción personal que se obtiene al realizar una actividad.

“Comprende como el desear de hacer altos esfuerzo para poder lograr las metas de una organización, mediante mucha intensidad, saber direccionar y siendo persistente” (Adelabu, 2005, p. 25).

“Refiere que es un proceso de gran relevancia desde la investigación como de la misma organización” (López, 2017). “El buen desempeño de los empleados en una organización tiene muchas implicaciones, como una alta motivación” (p. 26)

Del mismo modo Dessler (2005) “define como la intensidad de esfuerzo que las personas ponen en el momento de trabajar” (p. 27).

Así mismo Alvez (2013), “son fuerzas energéticas internas que busca de activar el comportamiento e impulsar al individuo a trabajar con la sola finalidad de lograr un resultado” (pág. 24), “esto implica ser comprometedores con la labor, con la organización y con los propósitos” (p. 65).

“Comenta cuando un trabajador es productivo y la institución debe de valorar, debe de atribuir en concordancia. Si la recompensa es adaptada a la naturaleza y a la distribución queda complacido el trabajador” (p. 52). Los profesores siempre facilitan el conocimiento y las habilidades académicas a los alumnos, por lo que los profesores que se motivaron bien trabajaron duro y por lo tanto influyen “en el mejor rendimiento académico de los estudiantes y la motivación laboral es un factor muy importantes en términos del éxito escolar y los

logros de los estudiantes” (p. 64). “Si se producen cambios en el entorno externo de la escuela, entonces es necesario que la escuela adopte ese cambio porque puede motivar a obtener una ventaja competitiva. Para ello, lo principal que necesitaban son profesores capacitados y competentes” (p. 14).

“La motivación laboral juega un papel importante en la escuela, porque aumenta la moral y el desempeño de los maestros y los objetivos escolares se pueden lograr de manera eficiente” (Kanfer, 1990, p. 46). “El comportamiento de los profesores se puede cambiar mediante la motivación en cualquier escuela. De una situación a otra, el nivel de motivación difiere dentro de un individuo” (Robbins, Judge, & Sanghi, 2009, p. 116). Estos autores han confirmado que si en las escuelas, los profesores no tienen suficiente motivación, entonces son menos competentes, lo que influye directamente en los estudiantes y el sistema educativo.

El rendimiento es algo que hace una persona y que normalmente se ve afectado por la motivación laboral. “Cuando los profesores están motivados, su desempeño aumenta automáticamente hacia un nivel alto” (Ouma, 2007, p. 48). En las escuelas, el desempeño del docente se puede ver en su interacción con los estudiantes, con otros docentes y con sus superiores. Sin embargo, “se ha informado que los profesores de las escuelas secundarias en el Perú son los que rinden menos debido a una serie de desafíos que dificultan su trabajo eficaz” (Montaño, 2017, p. 78). “La mayoría de los maestros han informado que su insatisfacción proviene de la falta de vivienda, la falta de mejores salarios y otras compensaciones necesarias para motivar y mejorar su desempeño” (p. 113)

Por tanto, ante la situación anterior, “los estudios examinan el papel de la motivación laboral del docente en las escuelas secundarias públicas” (Ruiz M. , 2017), ha generado un nivel de inestabilidad debido principalmente a los bajos sueldos y a la falta de oportunidades

por parte del MINEDU, muchos informes muestran que los maestros no motivados generan una disminución en su desempeño profesional; esta disminución se debe tanto a factores materiales como inmateriales. En algunos casos los docentes creen que no reciben el apoyo moral y el reconocimiento material adecuado al trabajo que realizan en la sociedad “genera que se dediquen a otras actividades más rentables que les genere ingresos económicos acordes a las necesidades de la sociedad peruana actual” (Saavedra, 2019, p. 57).

Considero que la motivación laboral es un aspecto fundamental en el desempeño profesional del docente, debido a que comprende factores internos y externos que orientan su disposición, esfuerzo, compromiso y persistencia en el cumplimiento de sus responsabilidades. Asimismo, considero que una adecuada motivación no depende únicamente de incentivos económicos, sino también del reconocimiento, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional y la satisfacción que experimenta el docente con su trabajo. En el contexto educativo, mantener una motivación favorable resulta importante para que los docentes desarrollen sus funciones con mayor interés y compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y educativos.

2.2.1.2. Motivación en el trabajo

Según Robbins (2004), “la motivación para trabajar como la voluntad humana de invertir esfuerzo en trabajar para lograr las metas organizacionales” (p. 75). La disposición de un individuo depende de que tenga que satisfacer cualquier necesidad personal. La voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo no está necesariamente relacionada con los términos de intercambio entre el individuo y el lugar de trabajo y los cálculos de viabilidad del individuo, sino también con la estructura mental del empleado, su autoimagen y los valores que él representa. Sin embargo, las expresiones de interés por sí solas no son suficientes. Es necesario perseverar en la inversión de tiempo y esfuerzo para lograr ese objetivo.

Considero que la motivación para trabajar no se limita únicamente al deseo de cumplir una determinada actividad, sino que implica la disposición personal para dedicar esfuerzo, tiempo y constancia al logro de los objetivos propuestos. Desde mi perspectiva, en el ámbito educativo, un docente motivado mantiene mayor compromiso con sus responsabilidades y persevera frente a las dificultades que puedan presentarse. Por ello, considero que la motivación también está vinculada con las necesidades, valores y expectativas personales que orientan la manera en que cada docente asume y desarrolla su labor profesional.

2.2.1.3. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral

“Existe una gran cantidad de teorías que fundamentan la motivación quizá la más relacionada de acuerdo al objetivo de investigación es” (Maslow, 1993):

A) La teoría de las necesidades de Maslow

Según Fidalgo y Perez (2013) “la teoría de las necesidades se refiere al conjunto de fuerzas motivantes que mueven a los individuos y se encuentran fundamentadas en el conjunto de necesidades: estas pueden ser fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización” (p. 14).

Según Maslow (1993). Con respecto a la motivación laboral se representa en lo siguiente:

- 1. Fisiología.** La fisiología es una rama de la ciencia que se ocupa del estudio del cuerpo humano. “Dentro de las demandas fisiológicas se pueden descubrir los factores que hacen posible la vida, entre ellos la respiración, la alimentación, el descanso, el sexo y el equilibrio” (p. 14).
- 2. Seguridad.** Podríamos notar “el sentido de defender la propia integridad en numerosas áreas como parte de las demandas de seguridad, subrayando la

necesidad de seguridad física, seguridad laboral, seguridad de recursos, seguridad moral, seguridad familiar y salud y seguridad de la propiedad privada” (p. 21),

3. Afiliación. “Se refiere a un conjunto de requisitos para interactuar con otras personas, ya sea a través del contacto emocional o físico, enfatizando la necesidad de amistad, amor e intimidad sexual” (p. 26)

4. Reconocimiento. “La autoconciencia, la confianza, el respeto y el éxito son algunos de los componentes que componen este conjunto de elementos” (p. 64).

5. Autorrealización. La necesidad de autorrealización, según la pirámide de Maslow, “destaca entre los aspectos que la forman: la creatividad, la moralidad, la espontaneidad, la ausencia de prejuicios, la aceptación de los hechos y la resolución de problemas” (p. 27)

Considero que la teoría de las necesidades de Maslow permite comprender que la motivación de una persona está relacionada con la satisfacción progresiva de diferentes necesidades. En el ámbito laboral docente, considero que no basta con atender únicamente las necesidades económicas y de seguridad, sino que también resulta importante favorecer las relaciones interpersonales, el reconocimiento del trabajo realizado y las oportunidades de crecimiento profesional. Desde mi perspectiva, cuando estas necesidades son atendidas adecuadamente, el docente puede sentirse más motivado, valorado y comprometido con el desarrollo de sus responsabilidades y con el logro de los objetivos de la institución educativa.

B) Teoría de los dos Factores de Herzberg

De acuerdo a los estudios realizados “las motivaciones de esta teoría han sido clasificados por dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo”. “En el primer factor se presenta a lo higiénico, que está compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo” (Mullins, 2005, p. 112), es decir, “las que rodean al individuo y

comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales” (Arends, 2005, p. 93). Además, “corresponde a estas necesidades existentes la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. En el segundo factor: Motivacional, está relacionado específicamente como el ser social” (p. 21), está “relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad” (p. 94).

Considero que la teoría de los dos factores de Herzberg permite comprender que la motivación laboral depende tanto de las condiciones que rodean al trabajador como de aquellos aspectos relacionados directamente con el desarrollo de sus funciones. Desde mi perspectiva, en el ámbito educativo es importante que los docentes cuenten con condiciones laborales adecuadas, reconocimiento, estabilidad y buenas relaciones interpersonales; pero también que experimenten satisfacción por sus logros, responsabilidades y crecimiento profesional. Por ello, considero que ambos factores deben ser atendidos para favorecer la motivación y el compromiso del docente con su labor educativa.

C) La teoría necesidades aprendidas de McClelland

“Propuso una teoría de la motivación que está muy asociada a los conceptos de aprendizaje y considera que muchas de las necesidades se adquieren de la cultura y son: necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder” (Hoffmann, 2009), en la que establece que “una necesidad insatisfecha provoca una tensión que promueve impulsos dentro del individuo” (Saavedra, 2019). McClelland enfatizó tres de estos impulsos más poderosos: Las personas están motivadas para tener éxito porque desean crecer y desarrollarse. La motivación de afiliación es el deseo de conectarse con otros en una situación social. “La motivación por competencias se refiere al deseo de proporcionar resultados de alta

calidad. Y luego está la motivación de poder, que es el deseo de ejercer control sobre los demás y alterar las circunstancias” (McClelland, 1989).

Considero que la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland permite comprender que la motivación de las personas puede desarrollarse a partir de sus experiencias y del entorno en el que se desenvuelven. Desde mi perspectiva, en el ámbito educativo los docentes pueden estar motivados por alcanzar mejores resultados profesionales, establecer relaciones favorables con sus compañeros o asumir mayores responsabilidades dentro de la institución. Por ello, considero que reconocer las necesidades de logro, afiliación y poder de cada docente resulta importante para comprender las diferentes formas en que manifiestan su motivación y compromiso con el trabajo educativo.

D) Teorías orientadas a procesos

Estas teorías enfatizan el proceso cognitivo que afecta el nivel de motivación del empleado y su satisfacción. Se acostumbra a asumir que el empleado está listo para hacer un esfuerzo si cree que la inversión vale la pena para él y sirve a sus propósitos. Las teorías que apuntan al proceso incluyen:

Según los estudios, hay tres factores que determinan la intensidad de las fuerzas impulsoras detrás del esfuerzo inversor individual: anticipación, versatilidad y valor.

- 1) Teoría de las expectativas Vroom (1964): la motivación se crea por la expectativa del individuo, que su comportamiento traerá los resultados que desea, y la evaluación de la capacidad individual para lograr el resultado.
- 2) Teoría de las metas Locke (1968): de acuerdo con esta teoría, el aumento de la motivación se explica mediante procesos de establecimiento de metas y ajuste de conductas para lograr las metas. La teoría asume que el

comportamiento y las actividades humanas se dirigen a través de procesos de pensamiento consciente (autodirección).

- 3) Doctrina de equidad de la teoría explica la motivación en respuesta a la interacción entre desempeño y recompensa, en respuesta a los sentimientos de justicia o injusticia de estas relaciones. La “equidad” se explica en comparación con la inversión del individuo y su compensación como empleado, y las de otros con quienes interactúa en el trabajo.

Considero que las teorías orientadas a procesos permiten comprender que la motivación laboral también depende de la manera en que cada persona analiza sus expectativas, establece sus metas y percibe la equidad entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas. Desde mi perspectiva, en el ámbito educativo los docentes pueden sentirse más motivados cuando consideran que su esfuerzo les permitirá alcanzar resultados favorables, cuentan con metas claras y perciben un trato justo dentro de la institución. Por ello, considero que las expectativas, las metas y la equidad constituyen aspectos importantes para comprender la motivación del docente en el desarrollo de sus actividades profesionales.

2.2.1.4. Dimensiones de Motivación

2.2.1.4.1. Motivación intrínseca

“La Motivación Intrínseca se describe como una conducta que se repite regularmente y sin tener en cuenta ningún factor externo” (Dionicio, 2017, p. 32). “El incentivo es inherente a la propia acción, es decir, es la ejecución de la propia conducta lo que nos motiva; los factores que contribuyen a la activación de este modelo de conducta son propios de nuestra persona” (p. 26), y no necesitan de estímulos externos. “Como resultado, este tipo de conducta se considera esencial para los motivos particulares de cada individuo” (p. 21),

2.2.1.4.2. Motivación extrínseca

“La Motivación Extrínseca, por otro lado, se refiere a comportamientos en los que los incentivos que impulsan la actividad son externos, es decir, están dictados por eventos externos” (Ruiz M. , 2017, p. 61). Tiene que lidiar con reforzadores o incentivos externos negativos o positivos al tema y la acción. Por ejemplo, es bastante habitual mostrar motivación extrínseca en el trabajo, ya que depende de alcanzar determinadas metas. Se obtiene una recompensa como recompensa si se cumplen los requisitos de empleo. En general, cuando realizamos algo a cambio de un beneficio tangible, el principal motivo laboral es el salario del trabajo. Este tipo de motivación extrínseca podría desencadenarse por una caída en el rendimiento. Como resultado, en las últimas décadas, los incentivos no económicos como los descansos y los reconocimientos que pretenden incentivar al trabajador con frases alentadoras que enfatizen sus capacidades han comenzado a ser respetados, aunque se mantiene con mucha diferencia el aspecto material como principal incentivo.

Ambos fueron tomados en consideración con base “en la Teoría de Hezberg, a la que se incluyeron indicadores adicionales (calidad de vida, estatus, opciones laborales, comunicación) a criterio del autor” (Herzberg, 1968, p. 37), “como complementos esenciales para una evaluación eficaz de la motivación en los objetos de análisis de la investigación” (p. 46).

En pocas palabras, todas estas teorías nos permiten identificar ciertos rasgos que pueden usarse para estudiar la motivación laboral. En consecuencia, la existencia de variables.

Considero que la motivación intrínseca y la motivación extrínseca son dimensiones que permiten comprender de manera complementaria las razones que orientan el comportamiento laboral de los docentes. Desde mi perspectiva, la motivación intrínseca se

relaciona con la satisfacción, el interés y la realización personal que el docente experimenta al desarrollar su labor; mientras que la motivación extrínseca está vinculada con estímulos externos, como la remuneración, el reconocimiento, los incentivos y las condiciones laborales. Por ello, considero que ambas dimensiones son importantes para analizar la motivación laboral, debido a que el compromiso del docente puede estar asociado tanto con razones personales como con las condiciones y reconocimientos que recibe en su entorno de trabajo.

2.2.1.5. Gestión escolar y motivación del profesorado

El objetivo de cualquier gerente es garantizar un alto rendimiento de los estudiantes y el profesorado en “el logro de la misión de la escuela también el alto rendimiento requiere el uso eficaz de los recursos de la empresa a través de funciones de liderazgo de planificación, organización y supervisión” (Lunenburg, 2010, p. 73). Solo un examen de las cuatro funciones del liderazgo proporciona una imagen parcial del trabajo del gerente. Hay tres características del rol del director: los gerentes realizan una carga de trabajo pesada a un ritmo implacable; Las actividades de la junta fueron variadas, fragmentadas y breves; Finalmente, los gerentes prefieren la comunicación verbal. Para desempeñar estos roles, el gerente debe tener tres habilidades: reflexiva, humana y técnica. Las habilidades conceptuales son más importantes en la parte superior de la jerarquía de las escuelas; Las habilidades humanas son importantes en todos los niveles; y las habilidades técnicas son más importantes para los supervisores. Los gerentes efectivos se involucran en categorías bidimensionales de tareas. Una categoría incluye tareas administrativas típicamente asociadas con los deberes del Gerente: creación y cumplimiento de políticas, reglas y procedimientos, y construcción de relaciones basadas en la autoridad. La segunda categoría se denomina “construcción de relaciones culturales”, que incluye normas de comportamiento, uso de símbolos, rituales e historias de liderazgo destinadas a construir las bases culturales de excelencia en la escuela.

“Dos enfoques principales sobre la relación entre la motivación y el liderazgo de la organización y su gestión” (Dornyel, 2001):

- 1) La teoría de los paralelismos entre el liderazgo y la motivación entre los empleados. “la motivación se relaciona significativamente con las tres dimensiones del liderazgo: visión, inspiración y fuerza motriz. Además, Landsberg cree que existe una correlación significativa entre la motivación personal y la motivación por otro”, para liderar a otros, el Gerente los motivará. Para motivar a los demás, el Gerente principalmente para motivarse a sí mismo. El cultivo de la motivación en una organización es un proceso que se repite una y otra vez (círculo vitalidad). Dentro del círculo de la fe es fundamental el orden (visión), la acción, el conocimiento de los resultados y los obstáculos y la retroalimentación. “En el centro del círculo está el gerente cuyo trabajo se motivará a sí mismo y a los demás”.
- 2) Teoría que sugiere que las personas son criaturas productivas y creativas por naturaleza. Bajo este enfoque, el trabajo es una necesidad humana y el medio para refinar los impulsos, y no la carga, requiere ser empujado por estos y otros esquemas. El enfoque se basa en los puntos fuertes de este enfoque. Según el enfoque de las fortalezas Buckingham & Clifton (2002) para que las personas se den cuenta de su potencial, el gerente debe ayudarlas a hacer lo mejor en lo que son buenos. “El buen desempeño conduce a la satisfacción, la satisfacción conduce a la motivación interna, la motivación interna es la clave para un buen desempeño, etc” (p. 119)

La idoneidad de los valores ocurre cuando hay congruencia entre los valores del empleado y los valores de la organización, o cuando la organización permite que los

empleados se den cuenta de sus valores. En cuanto a ajustar los valores de los valores del docente a los valores de la escuela donde trabaja, parece que cuando intentamos evaluar la gama de valores que representan los docentes, nos encontramos con un problema grave. Los valores de los docentes no son homogéneos y se crean en el sector al que pertenecen. (Avishar, Dvir, y Sheffi, 2006)

Considero que la gestión escolar y la motivación del profesorado se encuentran estrechamente relacionadas, debido a que la forma en que se organiza dirige y desarrolla el trabajo institucional puede vincularse con la disposición y el compromiso de los docentes. Desde mi perspectiva, el director cumple un papel importante al promover una visión compartida, mantener una comunicación adecuada, reconocer las capacidades individuales y generar condiciones que permitan a los docentes desarrollar sus fortalezas. Asimismo, considero que la correspondencia entre los valores personales del docente y los valores institucionales puede favorecer su identificación con la escuela y su disposición para participar activamente en el cumplimiento de los objetivos educativos.

2.2.2. Gestión

“El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española”, “sostiene que la gestión es un acto de hacer diligencias conducentes a lograr de un negocio o deseo cualquiera” (Supo, 2012, p. 34). “Se entiende por gestión, como un proceso de conducir a un grupo humano hacia el logro de objetivos institucionales” (Flores, 2017, p. 47).

“Platón, manifiesta la gestión como una acción autoritaria”. (Kelly C. , 1999, p. 59)

“Dentro de una visión científica, consideraron la gestión como el trabajo de racionalización operativa de la labor de los trabajadores por parte de los administradores y motivados por el interés económico” (Baker & Fayol, 2008, p. 134)

Finalmente, la gestión es el proceso de desarrollar acciones institucionales utilizando una colección de enfoques, estrategias, herramientas y recursos. “Es el proceso de encaminar a un grupo hacia el cumplimiento de las metas institucionales. Se considerará nuestra definición de gestión, y nos será útil en esta investigación” (Chaupis, 2019, p. 58).

Considero que la gestión constituye un proceso organizado mediante el cual se planifican, coordinan y desarrollan diferentes acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde mi perspectiva, gestionar no significa únicamente administrar recursos, sino también orientar adecuadamente a las personas, establecer responsabilidades y utilizar estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas. En el ámbito educativo, considero que una gestión adecuada resulta importante para organizar el trabajo institucional y pedagógico, aprovechando de manera pertinente los recursos humanos y materiales disponibles en beneficio del cumplimiento de los propósitos educativos.

2.2.2.1. Gestión Pedagógica

Según Saavedra (2019), la gestión pedagógica es el trabajo coordinado de actividades y recursos que realiza un grupo de docentes para mejorar el proceso pedagógico y didáctico como la planificación curricular, ejecución de estrategias y la evaluación, y orientar su práctica hacia la culminación de los procesos educativos.

Así mismo Oliveira (2020), la gestión pedagógica implica abordar temas relevantes como el logro de metas educativas, la implementación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, formas y ritmos de aprendizaje, la definición va más allá de pensar en las condiciones físicas y materiales de las aulas; se enfoca en un nivel de especificidad que busca desarrollar una relación entre la teoría y la práctica educativa.

En consecuencia, “la gestión pedagógica pretende adecuar los principios fundamentales de la misión educativa a un ámbito particular, como es el aula y otros lugares

de instrucción reglada oficialmente previstos” (Viana, 2008, p. 61). “Está influenciado por la evolución de las filosofías educativas y de gestión. No es solo un tema teórico; la vida cotidiana de sus practicantes tiene un impacto en su sustancia” (p. 62).

“Es una serie de acciones planificadas y procedimientos curriculares que se llevan a cabo dentro de una institución educativa con el fin de lograr metas académicas” (MINEDU, 2014). “Es una disciplina aplicada en un campo de acción donde colisionan la filosofía, la política y la práctica educativa” (p. 43)

Considero que la gestión pedagógica constituye un proceso fundamental dentro de la labor educativa, porque comprende la planificación curricular, la ejecución de estrategias y la evaluación como acciones articuladas que orientan el trabajo docente. Desde mi perspectiva, su importancia radica en que permite organizar y desarrollar la práctica pedagógica de acuerdo con los objetivos educativos y las características de los estudiantes. Asimismo, considero que una adecuada gestión pedagógica facilita la relación entre la planificación y la práctica desarrollada en el aula, permitiendo al docente orientar de manera organizada sus actividades hacia el logro de los aprendizajes previstos.

2.2.2.2. Gestión Educativa

“En esta visión, la administración contemporánea fundada por Fayol a partir de la planificación, organización, dirección y regulación es una gestión educativa cuya estructura organizativa y relaciones laborales producirán el éxito académico a bajo costo” (Baker & Fayol, 2008).

La administración educativa como profesión distinta se sustenta en una variedad de modelos, “cada uno de los cuales responde a las demandas de la sociedad en un período histórico particular y transmite una percepción de la realidad y los procesos sociales, como el papel de los sujetos y los directores” (Vera, 2019, p. 26). “Lo hace presentando siete modelos

o visiones de gestión normativa, prospectiva, estratégica, estratégica situacional, calidad integral, reingeniería y comunicación” (p. 48).

Asimismo, “está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas” (Ruiz M. , 2017, p. 65). “Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos” (p. 115). “Una adecuada actividad es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos” (p. 98). Es decir, “es fundamental lograr que todos presenten un mismo objetivo para lograr lo que se quiere y mejorar permanentemente” (p. 56).

En consecuencia, “se deben considerar los cuatro dominios de la gestión educativa: gestión directiva, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria” (Eugenio, 2018, p. 14).

El componente organizacional (estilo funcional) “se basa en organigramas, distribución del trabajo, división del trabajo, vías formales de comunicación y manejo adecuado del tiempo y el espacio” (Saavedra, 2019, p. 52).

Organizar y asignar trabajo, “establecer autoridad y asignar recursos entre los miembros de una organización de tal manera que puedan cumplir con los objetivos de la organización de manera efectiva es lo que incluye la gestión” (Viana, 2008, p. 61). “Como resultado, los gerentes deben alinear la estructura de la organización con sus objetivos y recursos, un proceso conocido como diseño organizacional” (p. 49).

“El liderazgo influye en los trabajadores para ejecuten los trabajos. Se efectúa según la aproximación con las personas, estableciendo un entorno adecuado, para que los supervisores hagan producir a los colaboradores el mayor esfuerzo” (Herzberg, 1968).

El administrador está a cargo de supervisar y ayudar a todos en la “organización en el logro de los objetivos de la empresa además este administra y supervisa las competencias, evalúa la producción actual y la compara con el estándar de la organización para hacer cambios si hay discrepancias” (Hannagan, 2018, p. 48). “El trabajo del gerente es asegurar el éxito continuo de la organización a través del logro de sus objetivos y metas” (p. 54).

Considero que la gestión educativa constituye un proceso integral que permite organizar, planificar, dirigir, ejecutar y evaluar las acciones desarrolladas dentro de una institución educativa para alcanzar sus objetivos. Desde mi perspectiva, su importancia radica en que articula la gestión directiva, administrativa, pedagógica y comunitaria, permitiendo que los diferentes integrantes de la comunidad educativa orienten sus esfuerzos hacia propósitos comunes. Asimismo, considero que una adecuada gestión educativa requiere liderazgo, comunicación, organización y uso responsable de los recursos, con la finalidad de favorecer el funcionamiento institucional y el cumplimiento de las metas educativas.

2.2.2.3. Dimensiones de la gestión pedagógica

Se tiene las dimensiones:

2.2.2.3.1. Dimensión de planificación curricular

Según Webscolar (2023), LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR es un proceso que implica la organización de experiencias de aprendizaje que conduzcan al alumno al desarrollo o fortalecimiento de sus capacidades, valores, actitudes y destrezas. Además, la planificación curricular se concibe como un proceso integral que considera todos los elementos, procesos y sujetos del currículo de manera participativa y flexible, permitiendo adaptaciones según las circunstancias o condiciones inesperadas (, 2023).

Implica “la creación de un plan o programa de estudio y examinar el tema y preparar el proceso curricular (diseño, calendario y elaboración de unidades)” (Diburga, 2017, p. 56).

La planificación implica idear formas de:

- Ayudar al instructor con el trabajo en grupo.
- Asignar y distribuir materiales de instrucción.
- Comunicarse de manera efectiva y oportuna para lograr un aprendizaje de alta calidad. (Robbins S. , 2000)

2.2.2.3.2. Dimensión el Proceso pedagógico

Según la Escuela de Profesores del Perú (2024), el proceso pedagógico es un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas que los docentes implementan para facilitar el aprendizaje y promover el desarrollo integral de los estudiantes, articulando conocimientos, habilidades y actitudes esenciales. Este proceso se fundamenta en principios didácticos que incluyen la motivación, la problematización, la activación de saberes previos, la organización del aprendizaje, la gestión del proceso educativo y la evaluación formativa. Cada uno de estos elementos permite que la enseñanza sea efectiva y significativa, garantizando que los estudiantes construyan aprendizajes relevantes y desarrollen competencias para enfrentar diversos contextos. La evaluación dentro del proceso pedagógico no solo mide el progreso, sino que también proporciona retroalimentación para mejorar la enseñanza y potenciar el desarrollo de los estudiantes.

2.2.2.3.3. Dimensión de Evaluación.

Pedagógico. Es inherente a la enseñanza y el aprendizaje y permite la “observación, recopilación, análisis e interpretación de información relevante sobre las necesidades, habilidades, dificultades y aprendizajes de los estudiantes para reflexionar, organizar las actividades docentes de manera más pertinente y eficaz, y aprendizaje, con el objetivo de mejorar el aprendizaje”. (Mullins, 2005)

Según el Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular DCN (p.51). “La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático, participativo y flexible que forma parte del proceso de enseñanza- aprendizaje” (MINEDU, 2014).

“Considera que la evaluación es emitir juicio de valoración el grado de desarrollo del educando” (p. 21).

En él convergen y se entrecruzan dos propósitos distintos, uno instructivo y otro social.

“La evaluación del profesor implica un proceso de reflexión y evaluación, ya que las elecciones que haga pueden mejorar sus técnicas, diseño de actividades y selección de recursos, permitiendo que los alumnos aprendan” (López, 2017). También es compatible con la certificación de desempeño. “Se cree que la evaluación sirve como una herramienta formativa y esclarecedora para los actores educativos y es formativa cuando rige los procesos de enseñanza y aprendizaje”

(p. 104), “tomando en consideración los requerimientos, intereses, ritmos de aprendizaje y características de los estudiantes, y los hace conscientes de su aprendizaje, permitiéndoles comprobar sus logros, avances, potencialidades y desafíos. y defectos para regularlos y cambiarlos” (p. 243)

Considero que las dimensiones de la gestión pedagógica permiten comprender de manera organizada las principales acciones que desarrolla el docente durante su práctica educativa. Desde mi perspectiva, la planificación curricular permite prever y organizar las experiencias de aprendizaje; el proceso pedagógico orienta el desarrollo de las estrategias y actividades mediante las cuales se promueve el aprendizaje; y la evaluación permite recoger y analizar información sobre los avances, logros y dificultades de los estudiantes. Por ello, considero que estas tres dimensiones se complementan y deben desarrollarse de manera

articulada para orientar adecuadamente la labor pedagógica y contribuir al logro de los aprendizajes previstos.

2.2.2.4. Estilos de gestión y motivación en la escuela

Según Friedman (2004), el gerente juega un papel crítico en la creación de un maestro de escuela para el bienestar y la crianza. Las expectativas de los maestros sobre los gerentes son recibir apoyo, establecer responsabilidades claras, establecer metas, dar retroalimentación, aliento, informar, crear una buena comunicación e interacciones profesionales efectivas entre los miembros del equipo (Friedman, 2004). Además, el director es responsable de crear un clima abierto en la escuela, organizado y dirigido. A partir del estudio de Pritzker y Chen (2010), podemos entender que es muy importante del profesor su relación con el tablero, y es especialmente significativo en los primeros años de la docencia. Gerente responsable de crear una atmósfera de apoyo desde el lado de la gerencia y del personal superior al nuevo maestro.

Igualmente Hoffmann (2009) “sostiene que en las escuelas donde se percibe que el estilo de liderazgo del director se inclina hacia una mayor democracia” (p. 15)., más maestros se asocian en la toma de decisiones y, por lo tanto, tienen un sentido de empoderamiento y un mayor compromiso organizacional.

El estilo de liderazgo democrático del gerente puede indicar que dicho gerente considera a los maestros de recursos humanos principalmente en su poder de contribuir a la capacidad de la escuela, no solo a la enseñanza. “Comprender la importancia de la relación entre el estilo de liderazgo caracterizado por la colaboración en la toma de decisiones y la motivación de los maestros en el trabajo” (Oliveira, 2020, p. 55). puede aumentar la conciencia del director y contribuir a la compra de herramientas y habilidades que necesita saber cómo invitar a los maestros a participar en la toma de decisiones.

Considero que los estilos de gestión desarrollados por los directivos tienen una relación importante con la motivación de los docentes, especialmente cuando promueven la participación, la comunicación, el reconocimiento y el trabajo colaborativo. Desde mi perspectiva, una gestión democrática permite que los docentes se sientan escuchados, valorados e involucrados en la toma de decisiones de la institución educativa. Asimismo, considero que el acompañamiento, la retroalimentación y el establecimiento de responsabilidades claras pueden fortalecer el compromiso del profesorado con sus funciones. Por ello, una gestión participativa constituye un aspecto relevante para favorecer un ambiente laboral adecuado y una mayor disposición de los docentes hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.3. Marco conceptual

Aprendizaje colaborativo

Según Laal y Laal (2012), el aprendizaje colaborativo es un enfoque educativo en el cual los estudiantes trabajan de manera conjunta para resolver problemas, completar tareas o elaborar productos, participando activamente en pequeños grupos orientados hacia una meta común. En ese sentido, este tipo de aprendizaje se fundamenta en la interacción social, la participación activa y la construcción compartida del conocimiento.

Aprendizaje experiencial

Según Villarroel et al., (2025), el aprendizaje experiencial se entiende como un enfoque educativo en el que el conocimiento se genera a través de la transformación de experiencias directas con reflexión estructurada, lo que permite a los estudiantes desarrollar habilidades, integrar teoría y práctica, y profundizar en su proceso de aprendizaje más allá de los entornos académicos tradicionales.

Clima laboral en el aula

De acuerdo con Hoy y Woolfolk (1993), el clima escolar que comprende los entornos intelectuales, sociales, emocionales y físicos donde los estudiantes aprenden está determinado por factores como las interacciones entre profesores y estudiantes, el tono establecido por el docente, la composición demográfica del curso, las interacciones entre estudiantes y las diversas perspectivas presentes en el contenido del curso. Un clima positivo facilita la participación activa, el bienestar emocional y un mayor compromiso en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Diseño pedagógico motivacional

Según Beisembayeva, et al., (2023), el diseño pedagógico se define como un proceso sistemático orientado a aumentar la motivación de los estudiantes a través de la estructuración intencionada de metas de aprendizaje comunes, actividades y entornos educativos que favorezcan experiencias significativas y comprometidas. Este enfoque reconoce que un diseño educativo bien planificado no solo organiza contenidos y métodos, sino que también influye positivamente en el interés y compromiso del alumnado con el proceso de aprendizaje, especialmente en entornos que requieren una alta participación activa.

Evaluación formativa

Según Black y Wiliam (1998), la evaluación formativa es un proceso sistemático mediante el cual se proporciona retroalimentación continua a los estudiantes a lo largo del proceso de aprendizaje para identificar avances, dificultades y necesidades de apoyo. Estas actividades suelen ser de bajo riesgo y están diseñadas para ayudar tanto al profesor como al alumno a monitorear la comprensión y progreso. Por ejemplo, un instructor que escribe comentarios y sugerencias en un borrador de un trabajo académico está implementando una

estrategia de evaluación formativa que permite al estudiante mejorar su desempeño antes de la evaluación final.

Evaluación pedagógica

Según Brown (2015), la evaluación auténtica o evaluación pedagógica basada en tareas reales se refiere a métodos de evaluación en los cuales los estudiantes demuestran lo que han aprendido aplicando sus conocimientos y habilidades a tareas complejas y contextualizadas que reflejan desafíos del mundo real. Este enfoque permite que los estudiantes participen en actividades que exigen integración de saberes, resolución de problemas auténticos y toma de decisiones, lo cual promueve un aprendizaje más significativo y útil para su vida profesional y adulta.

Evaluación sumativa

Según Panadero (2017), la evaluación sumativa es el proceso de medir y valorar el aprendizaje de los estudiantes al finalizar una unidad, un módulo o un curso completo, con el propósito de determinar el grado de logro de los objetivos de aprendizaje. Esta evaluación suele conducir a la asignación de una calificación o juicio final e incluye instrumentos como exámenes, pruebas uniformes, proyectos finales y trabajos integradores.

Mentalidad motivacional

Según Yeager y Dweck (2012), la mentalidad motivacional —entendida como las creencias que los estudiantes tienen sobre la naturaleza de sus habilidades y su capacidad para aprender— influye directamente en cómo enfrentan los desafíos. Una mentalidad fija (teoría de entidades) lleva a los estudiantes a centrarse en los resultados y en demostrar su “capacidad innata”, interpretando los obstáculos como señales de incapacidad y disminuyendo su persistencia. En contraste, una mentalidad de crecimiento fomenta la percepción de que la inteligencia y las habilidades pueden desarrollarse con esfuerzo, lo que

aumenta la motivación, la resiliencia frente a la dificultad y el compromiso con el aprendizaje.

Motivación cognitiva

Según Paas, Renkl y Sweller (2003), la carga cognitiva se refiere a las demandas que las tareas de aprendizaje imponen sobre la memoria de trabajo, la cual tiene una capacidad limitada para procesar simultáneamente información verbal y visual. La teoría sugiere que diseños instruccionales efectivos deben reducir la carga cognitiva innecesaria, permitiendo que los aprendices utilicen sus recursos mentales en procesos que realmente favorezcan la comprensión y la construcción de conocimiento.

Motivación

Según Eccles y Wigfield (2002), la motivación en contextos educativos se refiere a los procesos que determinan la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento de los estudiantes hacia tareas académicas. La motivación influye en cómo los estudiantes valoran una tarea, las expectativas que tienen sobre su éxito y el grado de esfuerzo que invierten. La investigación educativa sugiere que los estudiantes altamente motivados perciben valor en sus actividades de aprendizaje, confían en sus capacidades para realizarlas y responden de manera más positiva ante desafíos cuando se sienten en entornos de apoyo.

Pedagogía culturalmente motivada

Según Caingcoy (2023), la pedagogía culturalmente responsiva es un enfoque educativo que valora y reconoce las experiencias culturales diversas de los estudiantes para crear entornos de aprendizaje inclusivos, significativos y motivadores. Este enfoque impulsa la participación estudiantil al conectar deliberadamente el contenido del curso con las experiencias vividas de los estudiantes, integrar prácticas cooperativas, fomentar la reflexión crítica y promover perspectivas múltiples en los recursos y actividades de enseñanza.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
MOTIVACIÓN LABORAL	Vantage (2025), manifiesta que la motivación laboral se refiere al conjunto de factores que impulsan a una persona a desempeñar sus tareas en el ámbito laboral. Estos factores pueden ser de naturaleza interna o externa, y se clasifican en motivación intrínseca y motivación extrínseca. La motivación intrínseca proviene del interior del individuo y está relacionada con la satisfacción personal que se obtiene al realizar una actividad.	Esta variable de motivación laboral se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Motivación intrínseca	Satisfacción personal al realizar tareas	1 al 5	Nunca (1)
				Sentimiento de autorrealización en el trabajo	6 al 10	Casi nunca (2)
			Motivación extrínseca	Grado de satisfacción con recompensas externas	11 al 15	A veces (3)
				Eficacia de los incentivos en la mejora del desempeño en situaciones de bajo rendimiento	16 al 20	Casi siempre (4)
				Impacto de las sanciones o penalizaciones	20 al 25	Siempre (5)

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Saavedra (2019), manifiesta que: “La gestión pedagógica es el trabajo coordinado de actividades y recursos que realiza un grupo de docentes para mejorar el proceso pedagógico y didáctico como la planificación curricular, ejecución de estrategias y la evaluación, y orientar su práctica hacia la culminación de los procesos educativos.

Esta variable gestión pedagógica se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.

Planificación curricular

Participación de los docentes en el proceso de planificación

1 al 4

Desarrollo de competencias transversales y habilidades socioemocionales

5 al 7

Proceso pedagógico

Organización y secuenciación del aprendizaje

8 al 10

Gestión del proceso educativo

11 al 13

Evaluación

Continuidad y periodicidad de la evaluación

14 al 17

Participación del estudiante en el proceso evaluativo

18 al 21

Retroalimentación formativa efectiva

22 al 25

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo básica, debido a que estuvo orientada a ampliar el conocimiento sobre las variables estudiadas sin realizar modificaciones o intervenciones destinadas a solucionar directamente el problema planteado. Asimismo, las variables fueron observadas y analizadas tal como se presentaron en su contexto natural, permitiendo comprender sus características y la relación existente entre ellas. En concordancia con ello, Martínez y Espinal (2023) señalaron que la investigación básica estuvo dirigida a generar y ampliar conocimientos sobre una determinada realidad, sin que su propósito principal fuera proporcionar una solución práctica e inmediata al problema investigado.

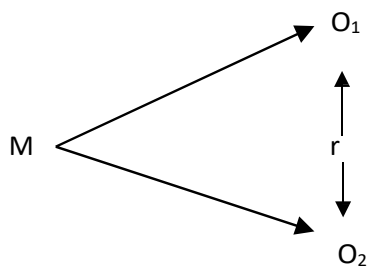
Nivel de investigación:

La presente investigación fue de nivel relacional, debido a que estuvo orientada a determinar la relación existente entre las dos variables de estudio mediante un análisis estadístico bivariado, sin pretender establecer relaciones de causa y efecto entre ellas. Este nivel permitió identificar el grado y la dirección de la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, manteniendo las variables tal como se presentaron en la realidad estudiada. En concordancia con ello, Supo (2020) señaló que el nivel relacional se caracterizó por emplear un análisis estadístico bivariado, diferenciándose del nivel descriptivo, que utilizó un análisis univariado, y del nivel explicativo, que buscó demostrar relaciones de causalidad.

Diseño de investigación:

La presente investigación presentó un diseño no experimental, debido a que las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente fueron observadas y analizadas tal como se manifestaron en su contexto natural, sin realizar ningún tipo de manipulación o intervención sobre ellas. Asimismo, el diseño permitió establecer la relación existente entre ambas variables mediante la aplicación de procedimientos estadísticos, sin pretender demostrar relaciones de causalidad. En concordancia con ello, Cancela (2010) señaló que los estudios correlacionales estuvieron orientados a describir o esclarecer las relaciones existentes entre las variables consideradas más significativas, mediante la utilización de coeficientes de correlación que permitieron determinar el grado y la dirección de dicha relación.

Dónde:



M = Es la muestra

O1= Observación a la variable (1) (Motivación laboral)

O2= Observación a la variable (2) (Gestión pedagógica)

r = Relación existente entre las variables

4.2. Población y unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, quienes constituyeron los sujetos sobre los cuales se analizaron las variables consideradas en la investigación.

4.2.1 Población de estudio

En la presente investigación, la población estuvo constituida por 40 docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, quienes conformaron el conjunto de sujetos que compartieron características relacionadas con el contexto y las variables objeto de estudio. Debido a que la población fue accesible y estuvo conformada por un número reducido de docentes, se consideró a la totalidad de sus integrantes, por lo que el estudio fue de tipo censal, permitiendo recoger información de los 40 docentes que conformaron la población.

Al respecto, Hernández-Sampieri (2018) señaló que la población estuvo conformada por el conjunto total de individuos, elementos o casos que compartieron determinadas características y sobre los cuales se desarrolló el análisis de una investigación. En la misma línea, Carrasco (2019) sostuvo que la población correspondió al conjunto de todos los elementos o unidades de análisis pertenecientes al ámbito espacial en el que se desarrolló el trabajo de investigación.

Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo.	DIRECTOR	SUBSIRECTOR	CORDINADORES	DOCENTES
	01	01	04	40
TOTAL				46

4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

Tamaño de muestra

Para la presente investigación, la muestra estuvo constituida por 40 docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo. Se empleó un muestreo de tipo censal, debido a que se consideró a la totalidad de docentes que conformaron la población de estudio; por tanto, la muestra coincidió con la población. Los 40 docentes fueron considerados para la recolección de la información correspondiente a las variables de estudio. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que la muestra constituyó un subgrupo de la población del cual se recolectaron los datos necesarios para el desarrollo de una investigación y que debía representar las características de interés del grupo estudiado.

Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo.	DAMAS	VARONES	TOTAL DOCENTES
	19	21	40

Técnicas de selección de muestra

Para la presente investigación se empleó un muestreo no probabilístico de tipo censal, debido a que se consideró a la totalidad de los docentes que conformaron la población de estudio; es decir, se incluyó a los 40 docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo. Al respecto, Hernández-Sampieri (2018) señaló que, en las muestras no probabilísticas o dirigidas, la elección de los participantes no dependió de procedimientos basados en la probabilidad, sino de las características y criterios establecidos para la investigación. En ese sentido, los 40 docentes fueron considerados como unidades de análisis para la recolección de los datos.

4.3. Técnicas de recolección de información

a. Técnica:

En la presente investigación, las técnicas de recolección de información fueron consideradas como procedimientos que permitieron obtener de manera sistemática los datos necesarios sobre las variables de estudio, con la finalidad de responder a los objetivos y realizar la contrastación de las hipótesis planteadas. Al respecto, Tafur e Izaguirre (2015) señalaron que, para alcanzar los objetivos de una investigación y comprobar las hipótesis establecidas, fue necesario obtener datos mediante procedimientos específicos denominados técnicas de recolección.

La técnica que se empleó fue la encuesta, debido a que permitió recopilar información directamente de los docentes sobre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente. Su aplicación facilitó la obtención de datos cuantificables para su posterior organización, procesamiento y análisis estadístico. En concordancia con ello, Carrasco (2019) sostuvo que la encuesta fue una técnica ampliamente utilizada en la investigación social debido a su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad en la obtención de información, mediante preguntas formuladas a los sujetos que conformaron el estudio.

b. Instrumento:

En la presente investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, debido a que permitió recopilar de manera organizada y estandarizada la información correspondiente a las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores. Al respecto, Tafur e Izaguirre (2015) señalaron que el cuestionario constituyó un instrumento conformado por un conjunto de preguntas elaboradas teniendo en consideración las variables y sus dimensiones, y que estuvo directamente relacionado con la técnica de la encuesta.

Asimismo, el cuestionario permitió obtener información mediante preguntas previamente estructuradas y dirigidas a los sujetos que conformaron la muestra de estudio. En concordancia con ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que el cuestionario consistió en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se pretendieron medir, pudiendo estar conformado por preguntas abiertas o cerradas. Para la presente investigación, se utilizaron preguntas cerradas, mediante las cuales los docentes seleccionaron una alternativa de respuesta de acuerdo con las opciones previamente establecidas en el instrumento.

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron incorporados en los anexos de la investigación. Para el análisis e interpretación de la información obtenida mediante los cuestionarios, se consideraron las puntuaciones correspondientes a la escala de Likert, las cuales posteriormente fueron organizadas mediante la baremación establecida para cada variable y sus dimensiones. Los datos recopilados fueron codificados y procesados mediante el software estadístico SPSS, versión 26. Asimismo, para determinar el grado y la dirección de la relación existente entre las variables de estudio, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Finalmente, los resultados obtenidos fueron organizados y presentados mediante tablas y figuras estadísticas para facilitar su análisis e interpretación.

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para la contrastación de las hipótesis se empleó la estadística inferencial bivariada, debido a que la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica, así como entre la motivación laboral y las dimensiones planificación curricular, ejecución de estrategias y evaluación. Previamente, se aplicó la

prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, considerando que la muestra estuvo conformada por 40 docentes.

Los resultados de la prueba de normalidad evidenciaron que las variables motivación laboral y gestión pedagógica, así como las dimensiones planificación curricular y evaluación, presentaron valores de significancia mayores a 0,05; por tanto, sus datos presentaron una distribución normal. En consecuencia, para contrastar la hipótesis general, la primera hipótesis específica y la tercera hipótesis específica se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson.

Por otro lado, la dimensión ejecución de estrategias obtuvo un valor de significancia menor a 0,05, evidenciando que sus datos no presentaron una distribución normal. Por esta razón, para contrastar la segunda hipótesis específica se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ser un estadístico no paramétrico apropiado para analizar la relación entre variables cuando no se cumple el supuesto de normalidad.

Para la toma de decisiones estadísticas se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. Cuando el valor de significancia obtenido fue menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1); mientras que, cuando el valor de significancia fue mayor a 0,05, no se rechazó la hipótesis nula. De esta manera, los estadísticos de correlación utilizados permitieron determinar la existencia, dirección e intensidad de la relación entre las variables y dimensiones consideradas en la investigación.

Además, en sus resultados ya se está aplicando correctamente Pearson para la hipótesis general, donde se obtuvo $r = 0,876$ y $p < 0,001$. Para planificación curricular también se emplea Pearson, con $r = 0,978$. En evaluación igualmente aparece Pearson, con $r = 0,610$.

En síntesis, no necesita cambiar todo el análisis estadístico. La observación se levanta corrigiendo el numeral 4.5 y asegurándose de que en la hipótesis específica 2, ejecución de estrategias, aparezca Rho de Spearman, mientras que en las demás corresponda Pearson.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Descriptores de baremación de las variables

Tabla 1*Baremo de la variable motivación laboral*

Dimensiones	Niveles	Rango
Motivación intrínseca	Bajo	10 – 23
	Medio	24 – 37
	Alto	38- 50
Motivación extrínseca	Bajo	15 – 35
	Medio	36 – 55
	Alto	56 - 75
Motivación laboral	Bajo	25 – 58
	Medio	59 – 92
	Alto	93 - 125

*Nota: Elaboración propia***Tabla 2***Baremo de la variable gestión pedagógica*

Dimensiones	Niveles	Rango
Planificación curricular	Bajo	7 – 16
	Medio	17 – 26
	Alto	27 - 35
Ejecución de Estrategias.	Bajo	6 – 14
	Medio	15 – 22
	Alto	23 - 30
Evaluación	Bajo	12 – 28
	Medio	29 – 44
	Alto	45 - 60
Gestión pedagógica	Bajo	25 – 58
	Medio	59 – 92
	Alto	93 - 125

Nota: Elaboración propia

5.2. Resultados descriptivos

Tabla 3

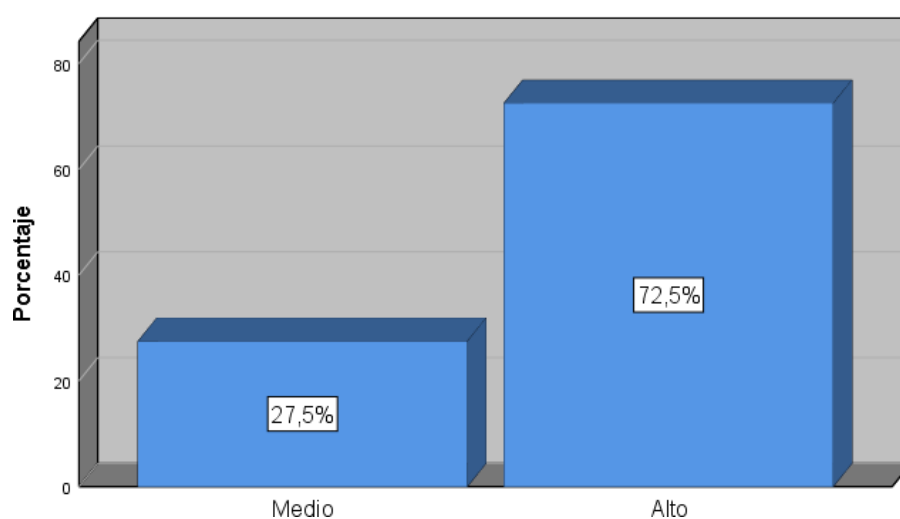
Nivel de motivación laboral

	Motivación laboral	
	N	%
Bajo	0	0
Medio	11	27,5
Alto	29	72,5
Total	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

Figura 2

Nivel de motivación laboral



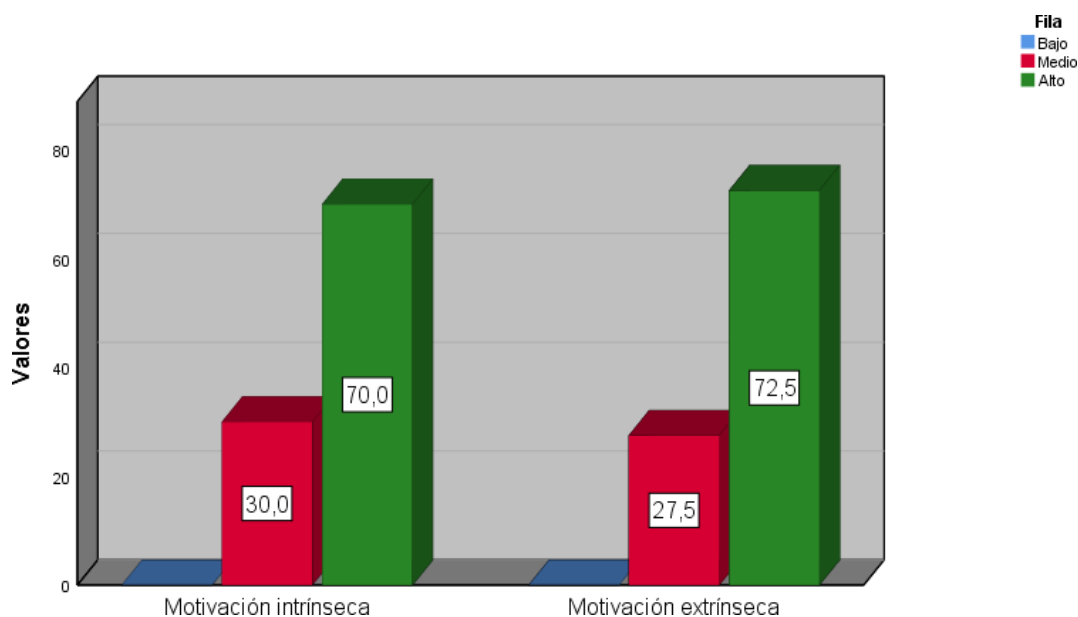
En la tabla 3 y figura 2, muestra de los 40 docentes evaluados, 29 (72,5 %) presentan un nivel alto de motivación laboral, mientras que 11 (27,5 %) se encuentran en un nivel medio y ninguno presenta un nivel bajo. Estos resultados evidencian un predominio del nivel alto de motivación laboral, lo que indica que la mayoría de los docentes muestra una disposición favorable hacia el desarrollo de sus actividades y responsabilidades laborales.

Tabla 4
Niveles de las dimensiones de la motivación laboral

	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	N	%	N	%
Bajo	0	,0	0	,0
Medio	12	30,0	11	27,5
Alto	28	70,0	29	72,5
Total	40	100,0	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

Figura 3
Dimensiones de la motivación laboral



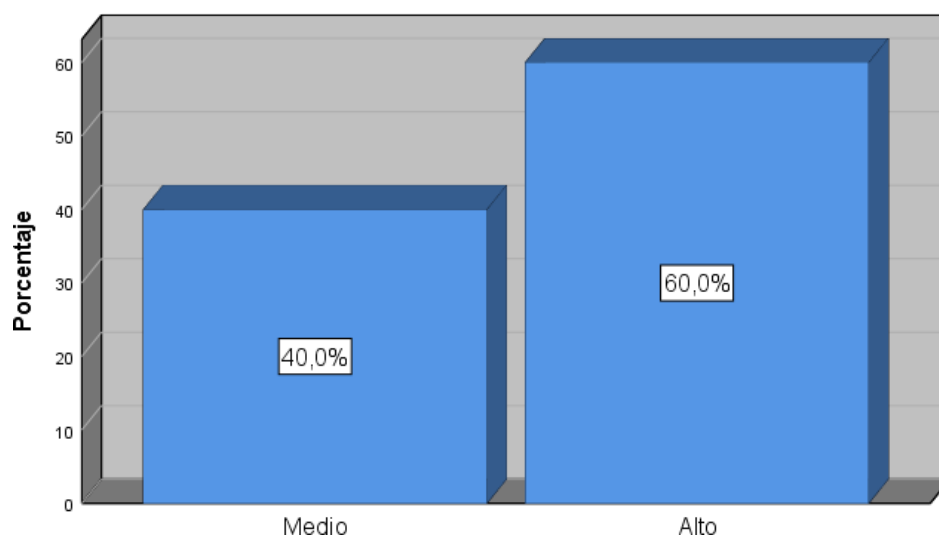
En la tabla 4 y figura 3 se muestran que, en la dimensión motivación intrínseca, 28 docentes (70,0 %) se encuentran en un nivel alto y 12 (30,0 %) en un nivel medio; mientras que, en la motivación extrínseca, 29 docentes (72,5 %) presentan un nivel alto y 11 (27,5 %) un nivel medio. Asimismo, no se registraron docentes en el nivel bajo en ninguna de las dos dimensiones. En este sentido, se evidencia un predominio del nivel alto tanto en la motivación intrínseca como en la extrínseca, lo que refleja que la mayoría de los docentes presenta niveles favorables de motivación laboral.

Tabla 5
Nivel de gestión pedagógica

	Gestión pedagógica	
	N	%
Bajo	0	0,0
Medio	16	40,0
Alto	24	60,0
Total	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

Figura 4
Nivel de gestión pedagógica



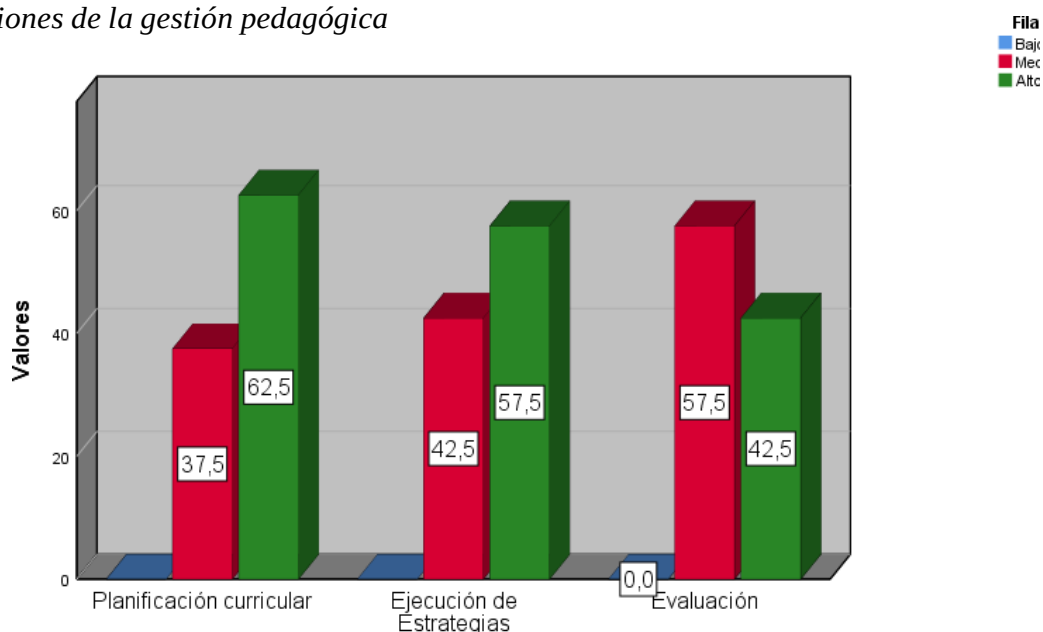
En la tabla 5 y figura 4 se muestran que, de los 40 docentes evaluados, 24 (60,0 %) presentan un nivel alto de gestión pedagógica, mientras que 16 (40,0 %) se encuentran en un nivel medio y ninguno presenta un nivel bajo. En este sentido, se evidencia un predominio del nivel alto de gestión pedagógica, lo que refleja que la mayoría de los docentes desarrolla favorablemente las actividades relacionadas con la planificación, organización y conducción del proceso pedagógico.

Tabla 6
Niveles de las dimensiones de la gestión pedagógica

	Planificación curricular		Ejecución de Estrategias		Evaluación	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	,0	0	,0	0	,0
Medio	15	37,5	17	42,5	23	57,5
Alto	25	62,5	23	57,5	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

Figura 5
Dimensiones de la gestión pedagógica

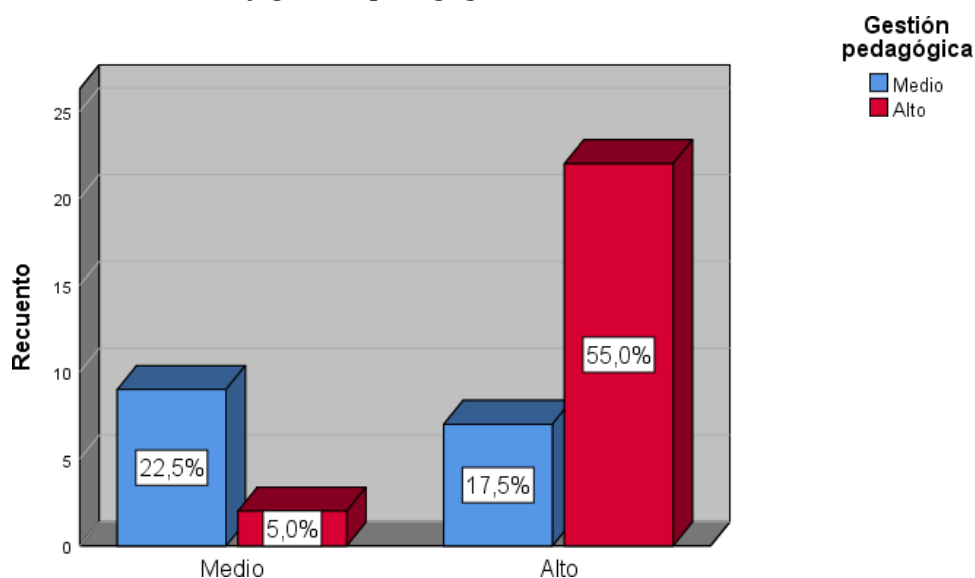


En la tabla 6 y figura 5 se muestran que, en la dimensión planificación curricular, 25 docentes (62,5 %) presentan un nivel alto y 15 (37,5 %) un nivel medio. En la ejecución de estrategias, 23 docentes (57,5 %) alcanzan un nivel alto y 17 (42,5 %) un nivel medio. En cuanto a la evaluación, 23 docentes (57,5 %) se encuentran en el nivel medio y 17 (42,5 %) en el nivel alto. Asimismo, no se registraron docentes en el nivel bajo en ninguna de las dimensiones. En este sentido, se evidencia un mayor predominio del nivel alto en la planificación curricular y la ejecución de estrategias, mientras que en la evaluación predomina el nivel medio, siendo esta última la dimensión que presenta mayor necesidad de fortalecimiento.

Tabla 7*Frecuencias del nivel de motivación laboral y gestión pedagógica*

Tabla cruzada Motivación laboral*Gestión pedagógica					
				Gestión pedagógica	
				Medio	Alto
Motivación laboral	Medio	N	9	2	11
		%	22,5%	5,0%	27,5%
	Alto	N	7	22	29
		%	17,5%	55,0%	72,5%
Total		N	16	24	40
		%	40,0%	60,0%	100,0%

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

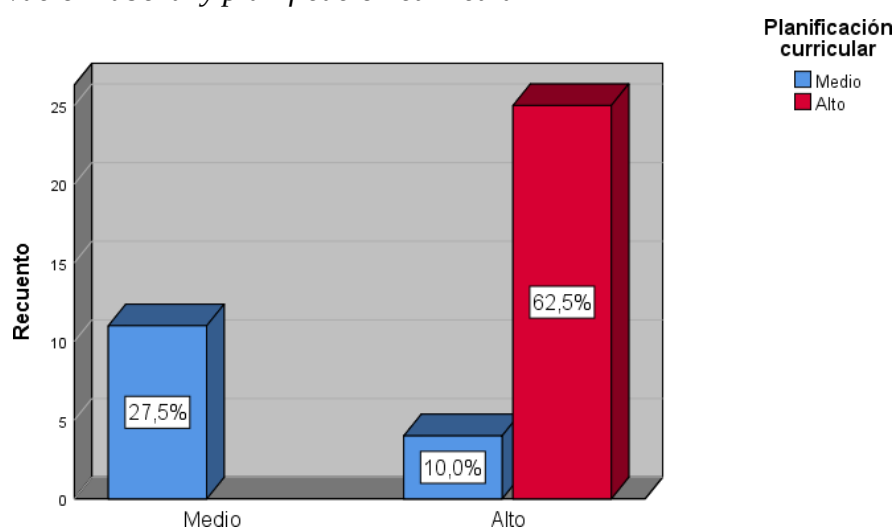
Figura 6*Nivel de motivación laboral y gestión pedagógica*

En la tabla 7 y figura 6 se muestran que, de los docentes con motivación laboral media, 9 (22,5 %) presentan una gestión pedagógica media y 2 (5,0 %) una gestión pedagógica alta. Por otro lado, entre quienes presentan motivación laboral alta, 7 (17,5 %) alcanzan una gestión pedagógica media y 22 (55,0 %) una gestión pedagógica alta. En este sentido, se observa que la mayor concentración de docentes se encuentra simultáneamente en los niveles altos de motivación laboral y gestión pedagógica, lo que evidencia una tendencia de correspondencia positiva entre ambas variables, la cual deberá confirmarse mediante la prueba de correlación correspondiente.

Tabla 8*Frecuencias del nivel de motivación laboral y planificación curricular*

Tabla cruzada Motivación laboral*Planificación curricular					
			Planificación curricular		Total
			Medio	Alto	
Motivación laboral	Medio	N	11	0	11
		%	27,5%	0,0%	27,5%
	Alto	N	4	25	29
		%	10,0%	62,5%	72,5%
Total		N	15	25	40
		%	37,5%	62,5%	100,0%

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

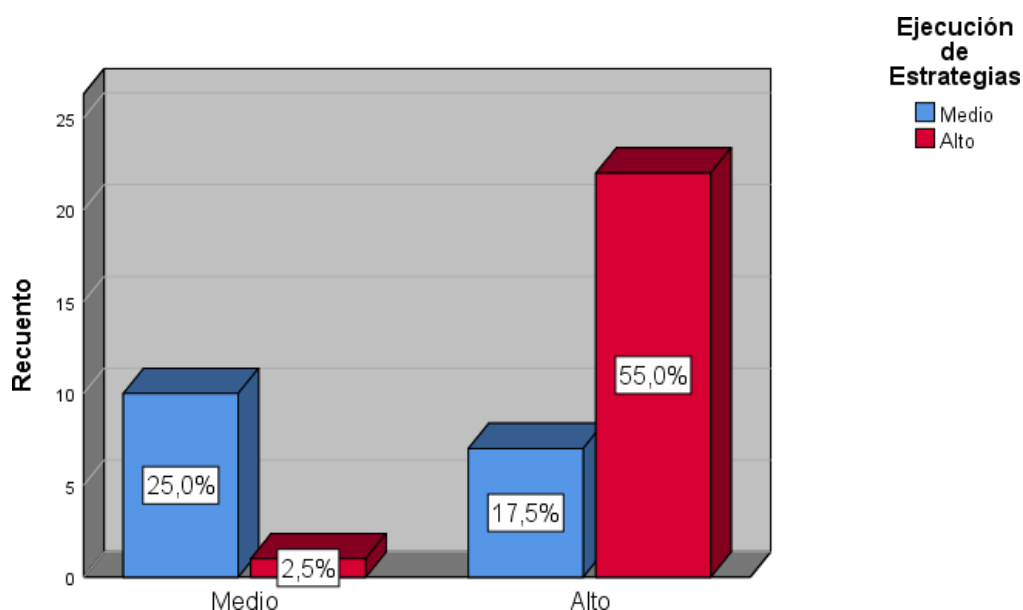
Figura 7*Nivel de motivación laboral y planificación curricular*

En la tabla 8 y figura 7 se muestran que, de los docentes con motivación laboral media, 11 (27,5 %) presentan un nivel medio de planificación curricular y ninguno alcanza el nivel alto. En cambio, entre los docentes con motivación laboral alta, 4 (10,0 %) presentan una planificación curricular media y 25 (62,5 %) una planificación curricular alta. En este sentido, se observa que la mayor concentración de docentes presenta simultáneamente niveles altos de motivación laboral y planificación curricular, evidenciándose una tendencia de relación positiva entre ambas variables, la cual deberá confirmarse mediante la prueba de correlación correspondiente.

Tabla 9*Frecuencias del nivel de motivación laboral y proceso pedagógico.*

Tabla cruzada Motivación laboral*Ejecución de Estrategias					
		Proceso pedagógico		Total	
			Medio	Alto	
Motivación laboral	Medio	N	10	1	11
		%	25,0%	2,5%	27,5%
	Alto	N	7	22	29
		%	17,5%	55,0%	72,5%
Total		N	17	23	40
		%	42,5%	57,5%	100,0%

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

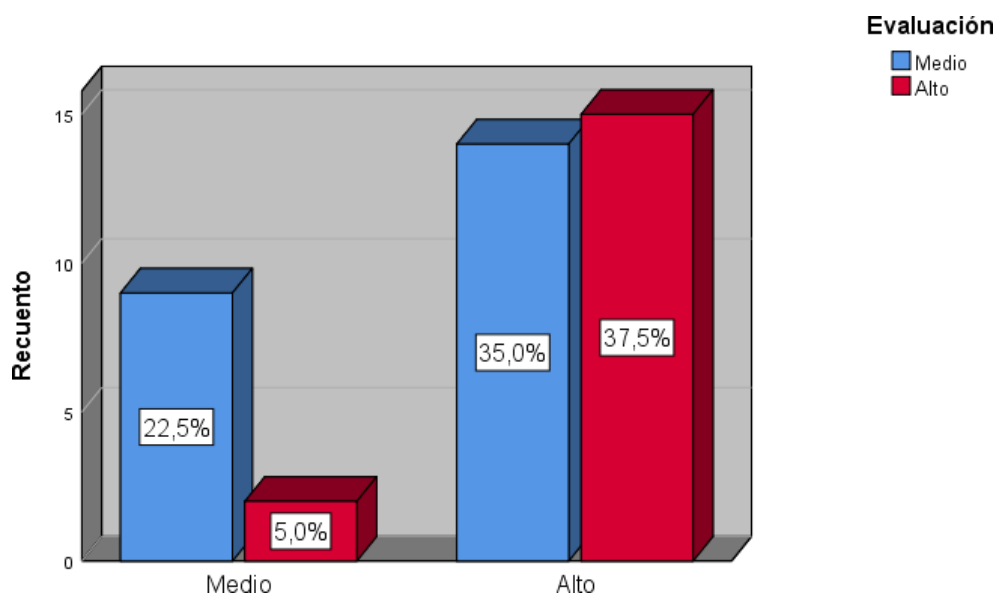
Figura 8*Nivel de motivación laboral y ejecución de estrategias*

En la tabla 9 y figura 8 se muestran que, de los docentes con motivación laboral media, 10 (25,0 %) presentan un nivel medio en la ejecución de estrategias y 1 (2,5 %) un nivel alto. Por otro lado, entre los docentes con motivación laboral alta, 7 (17,5 %) presentan un nivel medio y 22 (55,0 %) un nivel alto en la ejecución de estrategias. En este sentido, se observa que la mayor proporción de docentes presenta simultáneamente niveles altos de motivación laboral y ejecución de estrategias, evidenciándose una tendencia de relación positiva entre ambas variables, la cual deberá confirmarse mediante la prueba de correlación correspondiente.

Tabla 10*Frecuencias del nivel de motivación laboral y evaluación*

Tabla cruzada Motivación laboral*Evaluación					
			Evaluación		Total
			Medio	Alto	
Motivación laboral	Medio	N	9	2	11
		%	22,5%	5,0%	27,5%
	Alto	N	14	15	29
		%	35,0%	37,5%	72,5%
Total			N	23	40
			%	57,5%	100,0%

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

Figura 9*Nivel de motivación laboral y evaluación*

En la tabla 10 y figura 9 se muestran que, de los docentes con motivación laboral media, 9 (22,5 %) presentan un nivel medio de evaluación y 2 (5,0 %) un nivel alto. Por otro lado, entre los docentes con motivación laboral alta, 14 (35,0 %) presentan un nivel medio y 15 (37,5 %) un nivel alto de evaluación. En este sentido, se observa una mayor concentración de docentes con motivación laboral alta y evaluación alta; sin embargo, también existe una proporción importante con evaluación media, por lo que la relación entre ambas deberá confirmarse mediante la prueba de correlación correspondiente.

5.3. Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación laboral	,961	40	,177
Gestión pedagógica	,947	40	,058
Planificación curricular	,979	40	,647
Ejecución de Estrategias	,934	40	,021
Evaluación	,952	40	,088

En la tabla 11 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de las variables en estudio, se obtiene que los datos de la variable motivación la boral presentan distribución normal ($\text{sig.} = 0,177 > 0,05$), del mismo modo, la variable gestión pedagógica cumple con el supuesto de normalidad ($\text{sig.} = 0,058 > 0,05$); las dimensiones planificación curricular y evaluación cumplen con la distribución normal de los datos debido a que el valor de significancia es 0,647 y 0,088 respectivamente, sin embargo la dimensión ejecución de estrategias no cumple con el supuesto de normalidad ($\text{sig.} = 0,021 < 0,05$), por lo que, para las prueba de hipótesis general y las hipótesis específicas 1 y 3 se utilizará el estadístico r de Pearson, mientras que en la hipótesis específica 2 se utilizara el estadístico Rho de Spearman.

5.4. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Tabla 12

Análisis de correlación entre motivación laboral y gestión pedagógica

Correlaciones		Motivación laboral	Gestión pedagógica
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 12 se muestra el análisis de correlación entre motivación laboral y gestión pedagógica, se obtiene el valor de significancia de $0,00 < 0,01$ lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, siendo el coeficiente de correlación $r = 0,876$ lo que indica una correlación directa fuerte, es decir que al percibir niveles altos en la motivación laboral, el personal docente de la I. E. presentan niveles altos en las actividades de la gestión pedagógica.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025

Tabla 13

Análisis de correlación entre motivación laboral y la planificación curricular

Correlaciones			
		Motivación laboral	Planificación curricular
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Planificación curricular	Correlación de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 13 se muestra el análisis de correlación entre motivación laboral y la planificación curricular, se obtuvo el valor de significancia de $0,00 < 0,01$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, siendo el coeficiente de correlación $r = 0,978$ lo que indica una correlación positiva fuerte, es decir que al percibir niveles altos en la motivación laboral, el personal docente de la I. E. presenta niveles altos en las actividades de planificación curricular.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Tabla 14

Análisis de correlación entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias

Correlaciones			Motivación laboral	Ejecución de Estrategias
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Ejecución de Estrategias	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 14 se muestra el análisis de correlación entre motivación laboral y la ejecución de estrategias, se obtuvo el valor de significancia de $0,00 < 0,01$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, siendo el coeficiente de correlación $\rho = 0,887$ lo que indica una correlación positiva muy fuerte, es decir que al percibir niveles altos en la motivación laboral, el personal docente de la I. E. presenta niveles altos en las actividades de ejecución de estrategias.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.

Tabla 15

Análisis de correlación entre motivación laboral y evaluación

Correlaciones		Motivación laboral	Evaluación
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Evaluación	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 15 se muestra el análisis de correlación entre motivación laboral y la evaluación, se obtuvo el valor de significancia de $0,00 < 0,01$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025, siendo el coeficiente de correlación $r = 0,610$ lo que indica una correlación positiva fuerte, es decir que al percibir niveles altos en la motivación laboral, el personal docente de la I. E. presenta niveles altos en las actividades de evaluación.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación confirman que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica, lo cual coincide con los hallazgos de estudios previos. En este caso, el 55% de los docentes evaluados presenta tanto una alta motivación laboral como un alto nivel de gestión pedagógica, lo que evidencia que, cuando los docentes se sienten motivados, su desempeño en la planificación, ejecución y evaluación del proceso pedagógico mejora notablemente. Esta relación refuerza la necesidad de generar condiciones institucionales favorables que mantengan y fortalezcan la motivación del profesorado como elemento clave para mejorar la calidad educativa en el aula. En relación con lo anterior, los resultados también encuentran respaldo en el estudio de Galarza y Cochea (2022), quienes concluyeron que la actividad laboral orientada al trabajo con los alumnos, así como el desarrollo profesional y personal, son factores determinantes en la motivación y compromiso de los docentes. Si bien su estudio se enfocó en el compromiso organizacional, se aprecia una línea común en cuanto a la influencia positiva de la motivación en el desempeño docente. Por tanto, es posible afirmar que tanto el clima institucional como las oportunidades de crecimiento personal impactan directamente en la gestión pedagógica y el compromiso profesional de los docentes. Reflexionar sobre estos hallazgos invita a replantear la importancia de poner al docente en el centro de las políticas educativas institucionales. La motivación no debe entenderse solo como un estado emocional individual, sino como una construcción dinámica influida por el entorno laboral, el reconocimiento profesional, y las oportunidades de mejora continua. Es necesario que las instituciones educativas promuevan una cultura organizacional que valore el trabajo docente y estimule su desarrollo personal y profesional, ya que solo así se logrará un impacto sostenible en la calidad de los procesos pedagógicos y en los aprendizajes de los estudiantes.

Los resultados de esta investigación muestran una relación positiva entre la motivación laboral y la planificación curricular, siendo el 62,5% de los docentes quienes presentan niveles altos en ambas variables. Este hallazgo sugiere que los docentes motivados no solo se sienten comprometidos con su labor, sino que también son más eficaces al momento de diseñar, organizar y adaptar sus planes de enseñanza. La baja proporción de casos con discrepancias entre motivación y planificación confirma que la motivación actúa como un facilitador del desempeño pedagógico, especialmente en una de sus fases más fundamentales como es la planificación curricular. Asimismo, estos resultados coinciden con lo expuesto por Sahuja (2023), quien en su estudio encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en general. Ambos estudios destacan el papel central de la motivación como variable promotora del buen desempeño, ya sea en términos globales o en componentes específicos como la planificación. En ese sentido, se consolida la idea de que fortalecer la motivación no solo mejora la actitud del docente, sino también su práctica profesional, lo que incide directamente en la calidad educativa. Desde una perspectiva reflexiva, estos resultados invitan a comprender que la planificación curricular no es un proceso aislado, sino que está íntimamente relacionado con el estado motivacional del docente. Un profesor motivado se implica con mayor creatividad, responsabilidad y sentido pedagógico en el diseño de sus clases, lo que se traduce en experiencias de aprendizaje más significativas para los estudiantes. Por ello, se vuelve indispensable que las instituciones educativas promuevan un entorno que valore y estimule la motivación docente, a través de reconocimiento profesional, oportunidades de desarrollo y participación activa en la vida institucional. Solo así se logrará una planificación curricular de calidad y un verdadero impacto en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los resultados de la presente investigación evidencian una relación significativa entre la motivación laboral y el proceso pedagógico, especialmente en la ejecución de estrategias,

ya que el 55% de los docentes analizados presentan niveles altos en ambas dimensiones. Este hallazgo confirma que la motivación no solo impulsa el compromiso del docente con su labor, sino que también repercute directamente en la forma en que lleva a cabo las estrategias de enseñanza. Aunque se identificaron algunos casos de docentes con alta motivación pero con desempeño medio en el proceso pedagógico, la tendencia general refuerza la idea de que una mayor motivación favorece una práctica pedagógica más eficaz y dinámica en el aula. Estos hallazgos se relacionan con el estudio realizado por Garavito (2021), quien identificó una alta correlación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en instituciones de nivel inicial. Ambos estudios destacan la relevancia de factores internos del docente como la motivación y de factores organizacionales como la gestión pedagógica en la mejora del proceso educativo. Por tanto, se puede inferir que fomentar la motivación laboral contribuye directamente a fortalecer la ejecución pedagógica, lo cual, a su vez, se traduce en un impacto positivo en la calidad de la educación ofrecida. Desde una mirada reflexiva, los resultados invitan a considerar que el desempeño pedagógico no depende únicamente del conocimiento técnico del docente, sino también de su disposición emocional y actitud frente a la enseñanza. Un docente motivado está más dispuesto a innovar, aplicar estrategias variadas y adaptarse a las necesidades de sus estudiantes. Por ello, es fundamental que las instituciones no solo exijan resultados pedagógicos, sino que creen condiciones favorables para alimentar la motivación laboral, brindando apoyo, formación continua y reconocimiento. En ese sentido, motivar al docente no es solo una estrategia de bienestar, sino una inversión directa en la calidad educativa.

Los resultados de la investigación revelan una relación positiva entre la motivación laboral y el nivel de evaluación en los docentes, aunque esta relación no es tan marcada como en otras dimensiones del desempeño pedagógico. Si bien el 37,5% de los docentes presenta tanto alta motivación como un alto nivel en evaluación lo cual representa la combinación más

frecuente, también se observa que un 35% de docentes motivados solo alcanza un nivel medio en esta dimensión. Esta distribución más equitativa sugiere que, aunque la motivación influye en el desempeño evaluativo, existen otros factores que también inciden en la calidad de los procesos de evaluación aplicados por los docentes. Este planteamiento encuentra respaldo en la investigación de Espitia Sosa (2023), quien demostró que la gestión pedagógica influye significativamente en el trabajo colaborativo entre docentes, una dimensión clave para el desarrollo de procesos evaluativos más integrados y pertinentes. Si bien la motivación es un motor individual, su impacto puede verse limitado si no está acompañada de una gestión pedagógica eficaz y de prácticas colaborativas sólidas que fortalezcan el desarrollo profesional docente. Por lo tanto, tanto los factores personales como los contextuales deben ser abordados de manera integral para mejorar los resultados evaluativos en el ámbito escolar. Desde una perspectiva reflexiva, los resultados invitan a considerar que la evaluación docente no depende exclusivamente de la motivación personal, sino también de aspectos estructurales como la formación, el trabajo en equipo y el acompañamiento institucional. Un docente motivado puede estar dispuesto a mejorar su práctica, pero si carece de herramientas técnicas, espacios de retroalimentación o apoyo colaborativo, sus esfuerzos pueden no reflejarse plenamente en los resultados evaluativos. Por ello, es esencial promover no solo la motivación, sino también una cultura institucional que fomente el aprendizaje entre pares, la mejora continua y una gestión pedagógica que articule coherentemente todas las dimensiones del trabajo docente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó que existe una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. El coeficiente de correlación de Pearson fue de $r = 0,876$, con un nivel de significancia de $p < 0,001$, lo que evidencia una relación de intensidad fuerte entre ambas variables. En consecuencia, los docentes que presentan mayores niveles de motivación laboral tienden también a presentar mayores niveles de gestión pedagógica.

SEGUNDA. Se determinó que existe una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular. El coeficiente de correlación de Pearson alcanzó un valor de $r = 0,978$, con $p < 0,001$, evidenciando una relación de intensidad muy fuerte. Por tanto, a mayores niveles de motivación laboral tienden a corresponder mayores niveles de planificación curricular en los docentes evaluados.

TERCERA. Se determinó que existe una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la ejecución de estrategias. El coeficiente Rho de Spearman fue de $\rho = 0,887$, con $p < 0,001$, lo que evidencia una relación de intensidad muy fuerte. En este sentido, los docentes con mayores niveles de motivación laboral tienden a presentar mayores niveles en la ejecución de estrategias pedagógicas.

CUARTA. Se determinó que existe una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la evaluación. El coeficiente de correlación de Pearson fue de $r = 0,610$, con $p < 0,001$, evidenciando una relación positiva de intensidad moderada a fuerte. Por consiguiente, los docentes con mayores niveles de motivación laboral tienden a presentar mejores niveles en el desarrollo de las actividades de evaluación.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Se sugiere a la GEREDU fortalecer las estrategias de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, mediante acciones concretas de reconocimiento, acompañamiento pedagógico, comunicación efectiva, capacitación continua y mejora del clima institucional. Estas acciones contribuirán significativamente a optimizar la gestión pedagógica, dado que los resultados de la investigación demuestran una correlación positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente.

SEGUNDA. Se recomienda al UGEL implementar políticas y estrategias que favorezcan la motivación laboral del personal docente en la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo. Programas de incentivos, capacitación constante y el reconocimiento del esfuerzo docente serán fundamentales para fortalecer la planificación curricular y mejorar el rendimiento académico, ya que los resultados obtenidos sugieren que altos niveles de motivación están directamente relacionados con una mayor efectividad en la planificación educativa.

TERCERA. Se propone a los directivos de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo establecer programas y políticas que fomenten la motivación laboral del personal docente. La implementación de incentivos, la mejora del ambiente laboral y la capacitación continua contribuirán a una ejecución más eficaz de las estrategias pedagógicas, lo que a su vez impactará positivamente en los resultados educativos, como lo demuestra la fuerte correlación entre motivación laboral y la calidad de la ejecución de estrategias.

CUARTA. Se sugiere a los docentes involucrarse activamente en las iniciativas de motivación laboral, tales como programas de reconocimiento, bienestar laboral y capacitación

continua. Esto no solo contribuirá a la mejora de la calidad de la evaluación, sino que también optimizará el rendimiento educativo de los estudiantes, dado que la investigación muestra que un mayor nivel de motivación laboral se refleja en una mayor efectividad en las actividades de evaluación.

BIBLIOGRAFÍA

- Adelabu, M. (2005). *Motivación e incentivos docentes*. Nigeria: Revista Nigeriana de Administración de la Educación. 2 (6), 83 - 91.
- Alvez, L. (2013). *Motivación, percepciones y expectativas respecto al ejercicio docente en condiciones adversas en España*. Madrid España: México: Pearson educación.
- Arends, R. (2005). *Aprender a enseñar* (5ª edición. ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Avishar, A., Dvir, N., & Sheffi, F. (2006). *Los hombres frente a la docencia académica: características, motivaciones, agentes e impacto del género y los conceptos educativos*. Tel Aviv: Study Paths Research, 13, 58-65.
- Baker, M., & Fayol, A. (2008). *Investigación empresarial y de gestión. Cómo completar su investigación*. Londres: Revista de Educación e Investigación. 3 (1), 1-7.
- Baker, M., & Fayol, A. (2008). *Investigación empresarial y de gestión. Cómo completar su investigación*. Londres: Revista de Educación e Investigación. 3 (1), 1-7.
- Beisembayeva, A., Ibrayeva, K., Yerezhepov, T., & Sultangaliyeva, E. (2023). Pedagogical design as a tool to increase students' learning motivation during distance learning. Open Education Studies, 5(1). <https://doi.org/10.1515/edu-2022-0211>
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. Assessment in Education: Principles, Policy & Practice, 5(1), 7–74. <https://doi.org/10.1080/0969595980050102>
- Brown, S. (2015). La evaluación auténtica: el uso de la evaluación para ayudar a los estudiantes a aprender. RELIEVE: Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 21(2), 1–10. <https://doi.org/10.7203/relieve.21.2.7674>
- Buckingham, M., & Clifton, D. (2002). *Ahora, descubra sus fortalezas*. Tel Aviv: Mind Garden.

- Caingcoy, M. E. (2023). Culturally responsive pedagogy: A systematic overview. *Diversitas Journal*, 8(4), 3203–3212. <https://doi.org/10.48017/dj.v8i4.2780>
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid, p. 8.
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.
- Chaupis, L. (2019). *Gestión educativa estratégica y gestión pedagógica en la Institución Educativa 2026 Simón Bolívar de Comas*. Comas- Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Repositorio Institucional – UNE. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3593>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). La educación en América Latina en contextos de cambio. <https://doi.org/10.18356/cepal.2022>
- Dessler, G. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*. Nueva Delhi: Person Prentice Hall.
- Díaz, J. (2020). Motivación docente y calidad educativa: Un análisis en contextos rurales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 45-60.
- Diburga, J. B. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa del Nivel Secundaria. Ayacucho, 2017*. Ayacucho: Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa - Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19665>
- Dionicio, V. (2017). *Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017*. Lima: Universidad Privada del Norte.

- Dornyel, Z. (2001). *Estrategias de motivación en el aula de idiomas*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- Escuela de Profesores del Perú. (2024). *Proceso pedagógico, componentes del proceso pedagógico*. Recuperado de epperu.org
- Espitia Sosa, R. K. (2023). *Gestión pedagógica y trabajo colaborativo en docentes de primaria de una institución educativa de Cusco, 2023*. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126218>
- Fernández-López, M., García, R., & López, A. (2020). Factores de motivación laboral en docentes: Una revisión sistemática. *Educación y Sociedad*, 25(3), 112-128.
- Fidalgo, M., & Perez, J. (2013). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción Ministerio de trabajo y asuntos sociales. España*. Madrid España: Revista Electrónica Educare.
- Flores, M. R. (2017). *Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador*. Distrito Federal, México:: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.
- Friedman, J. (2004). *Un docente como profesional de una organización: los ideales de dar y recibir expectativas*. Cleveland: Estudios en Gestión y Organización de la Educación, 28, 95-141.
- Galarza Dazza, A. M., & Cochea Muñoz, G. S. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de la Unidad Educativa San José La Salle de la ciudad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/63764>

- Garavito Flores, E. (2021). *La gestión pedagógica y la calidad educativa de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, 2018*. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Recuperado de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20167>
- García, L., & López, M. (2019). Gestión pedagógica y su impacto en el rendimiento académico. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45(1), 78-95.
- Gerencia Regional de Educación del Cusco (GEREDU). (2022). Informe de monitoreo del desempeño docente en la región Cusco. Cusco, Perú.
- Hannagan, C. (2018). *Estudio de un programa de formación laboral emocional para profesores de aula*. Pittsburgh: Universidad de Pittsburgh - 2018. 13819969. <https://www.proquest.com/docview/2166880663/B66D46CC957B452DPQ/4>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico).
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más ¿Cómo motivar a los empleados?* New York: Harvard Business Review, 46 (1), 53-62.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más ¿Cómo motivar a los empleados?* New York: Harvard Business Review, 46 (1), 53-62.
- Hoffmann, H. (2009). *Tipo de escuela y estilo de liderazgo del director Contratos Empoderamiento y compromiso organizacional y tarea de compartir en la toma de decisiones como intermediario entre ellos*. Ramat-Ga: Trabajo para PhD, Ramat-Ga: Universidad Bar-Ilan.

- Hoffmann, H. (2009). Tipo de escuela y estilo de liderazgo del director Contratos Empoderamiento y compromiso organizacional y tarea de compartir en la toma de decisiones como intermediario entre ellos. Ramat-Ga: Trabajo para PhD, Ramat-Ga: Universidad Bar-Ilan.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355–372. <https://doi.org/10.1086/461740>
- Huanca Pilares, K. P. (2020). *Motivación laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, 2017* Recuperado de <https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>
- Kanfer, R. (1990). *Teoría de la Motivación, Industrial y Organizaciones*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologist Press.
- Kelly, B. J. (2019). *Factores de motivación y nivel de motivación en estudiantes universitarios de Ontario: un estudio correlacional*. Phoenix: Tesis doctoral o tesina 978-1-124-36215-1 Universidad de Phoenix. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/817560091/B66D46CC957B452DPQ/1>
- Laal, M., & Laal, M. (2012). Collaborative learning: What is it? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 491–495. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.092>
- Locke, E. A. (1968). *Hacia una teoría de la motivación y los incentivos para las tareas*. Londres: Comportamiento organizacional y desempeño humano, 3, 57-189. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- López, E., & Gómez, P. (2019). Estrategias de gestión pedagógica para la innovación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 15(4), 89-104.

- López, M. (2017). *La Gestión pedagógica*. Barcelona: Universidad Técnica de Ambato.
- Lunenburg, F. (2010). *El director y la escuela: ¿Qué hacen los directores?* Boston: Revista del Foro Nacional de Administración y Supervisión Educativa, 27, 1-13.
- Martínez, A., & Rodríguez, C. (2021). Motivación docente en contextos rurales: Un estudio cuantitativo. *Revista de Psicología Educativa*, 12(2), 67-82.
- Martinez, R y Espinal, K. (2023). *Cómo terminar una tesis*. (1ra ed.)
- Maslow, A. H. (1993). *Una teoría de la psicología de la motivación humana*. Melbourne, Australia: Psychological Review, 50 (4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1989). *Motivational factors in health and disease*. EE.UU: American Psychologist, 1989, vol. 44, no 4, p. 675.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyen escuela*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2021). Informe sobre la situación docente en el Perú. <https://www.gob.pe/minedu>
- Montaño, Z. (2017). *La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017*. Loja. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Mullins, L. (2005). *Comportamiento gerencial y organizacional*. Londres: FT Pitman.
- Mullins, L. (2005). *Comportamiento gerencial y organizacional*. Londres: FT Pitman.
- Obi, E. (1977). *Motivación y comportamiento organizacional*. Awka. Meks - Nigeria: inámica de la administración educativa y administración. Lagos: la perspectiva nigeriana.

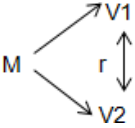
- Oliveira, J. N. (2020). *Herramientas de gestión de datos y motivación de resultados de aprendizaje disponibles para las escuelas del estado de Minas Gerais: un caso de gestión*. Juiz de Fora: Centro de Políticas Públicas y Evaluación de la Educación de la Universidad Federal de Juiz de Fora. Obtenido de <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/12000>
- Ouma, L. (2007). *Efecto de la Teoría Motivacional en el Desempeño del Docente de Educación Primaria. En el distrito de Kampala*. Kampala, Uganda: Tesis doctoral inédita (MA), Makere University, Kampala.
- Paas, F., Renkl, A., & Sweller, J. (2003). Cognitive load theory and instructional design: Recent developments. *Educational Psychologist*, 38(1), 1–4. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3801_1
- Panadero, E. (2017). A review of self regulated learning: Six models and four directions for research. *Frontiers in Psychology*, 8, 422. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422>
- Paredes Andrade, M. E. (2024). *Gestión pedagógica en el aula desde una perspectiva docente en los estudiantes de educación básica superior de la Unidad Educativa 'Madre Gertrudis'*. Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.puce.edu.ec/items/f124d5d2-662c-4557-b28c-62de89991b69>
- Peretomode, V. (1991). *La administración educativa aplica los conceptos y las perspectivas verticales para estudiantes y practicantes*. Nigeria: Lagos: JOJA Education research and Publishers limited.
- Pérez, M., & Torres, J. (2021). Estrés laboral y desgaste profesional en docentes: Un enfoque psicológico. *Psicología y Educación*, 10(3), 45-60.

- Pritzker, D., & Chen, D. (2010). *Causar desgaste por parte de los docentes en su primer trabajo docente*. Estados Unidos: Fulbright: Estudio e investigación en la formación del profesorado, 12, 94-131.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Nueva Jersey: Prentice-Hall. (6ª ed.). Upper Saddle River.
- Robbins, S., Judge, T., & Sanghi, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Nueva Delhi: Pearson Education.
- Ruiz, M. (2017). *Evaluación del desempeño docente*. México - Juárez: Pearson Educación.
- Ruiz, S. (2020). Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes: Un análisis desde la psicología positiva. *Revista de Psicología del Trabajo*, 18(1), 23-37.
- Saavedra, O. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral docente en la I.E. N° 20553 Julio C. Tello Rojas de Huarochirí*. Huarochirí: Universidad San Pedro. Escuela de Postgrado - Repositorio Institucional - USP. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13326>
- Sahua Tacora, F. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno*. Universidad Nacional del Altiplano Puno. Recuperado de <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20535>
- Supo, J (2020). *Metodología de la investigación científica*. (3ra Ed).
- Tafur e Izaguirre (2015) *Como hacer un proyecto de investigación*. Colombia. Editorial Alfaomega

- UNESCO. (2023). Informe mundial sobre docentes y calidad educativa. <https://doi.org/10.54676/unesco.2023>
- Vantage Circle. (2025). *Motivación intrínseca y extrínseca en el lugar de trabajo*. Recuperado de <https://www.vantagecircle.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca/>
- Vera, S. (2019). *Gestión educativa y motivación docente del colegio de bachillerato José Peralta, Guayaquil, 2018*. Tumbes: EPG - Cesar vallejo.
- Viana, J. C. (2008). *El perfil motivacional de los docentes del sistema estatal de educación primaria en Paraíba*. Paraíba: Universidad Federal de Paraíba - Tesis (Maestría en Administración) - Universidad Federal de Paraíba, João Pessoa. Obtenido de <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/3784>
- Villarroel Henríquez, V., Castillo Rabanal, I., & Santana Abásolo, J. (2025). Applying Kolb's experiential learning cycle for deep learning: A systematic literature review. *Social Sciences and Humanities Open*, 12, 102096. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102096>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y Motivación*. Nueva York: Wiley.
- Webscolar. (2023). *El planeamiento curricular y su definición por varios autores*. Recuperado el 10 de marzo de 2025, de <https://www.webscolar.com/el-planeamiento-curricular-y-su-definicion-por-varios-autores>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314. <https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Motivación laboral	Tipo de investigación: No experimental Diseño de la investigación: NoExperimental transeccional y correlacional  Población: La población estará constituida por los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. Muestra: Se asumió como muestra a un total de 40 docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario para ambas variables.
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Gestión pedagógica	
1) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025? 2) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025? 3) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la	1) Determinar la relación entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. 2) Determinar la relación entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. 3) Determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes	1) Existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación curricular en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025 2) Existe relación significativa entre la motivación laboral y el proceso pedagógico en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025. 3) Existe relación significativa entre la motivación laboral y la evaluación en los docentes de la Institución	Planificación curricular. Proceso pedagógico Evaluación	

evaluación en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025?	de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.	Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, 2025.		
--	---	---	--	--

b. Otros



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado/a docente, actualmente estamos llevando a cabo una encuesta y nos interesa obtener su opinión sobre la motivación laboral. Te agradeceríamos que respondieras las preguntas con objetividad y sinceridad, ya que esto nos ayudará a alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión: Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	Disfrutas realizar las tareas relacionadas con tu trabajo, sin importar las recompensas externas.					
2	Experimentas un sentido de logro y satisfacción cada vez que logras realizar con éxito las actividades planeadas en tu jornada laboral.					
3	Te sientes motivado por el desafío de las tareas, buscando siempre superarte en tu desempeño.					
4	Disfrutas del proceso de enseñanza, sin importar los resultados inmediatos de tu trabajo.					
5	Te sientes satisfecho al finalizar una tarea, aunque esta no haya sido reconocida por tus superiores o colegas.					
6	Sientes que tu trabajo te permite alcanzar metas personales y profesionales importantes para ti.					
7	Te sientes realizado al ver que las tareas que realizas contribuyen significativamente al bienestar y desarrollo de tus estudiantes.					
8	Consideras que tu labor educativa te da un sentido de propósito y satisfacción en tu vida.					
9	Sientes que al realizar tu trabajo logras una conexión profunda con tu vocación y lo que realmente te motiva.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

10	Te sientes realizado al enfrentar desafíos laborales y superarlos con éxito, lo que te impulsa a seguir creciendo profesionalmente.					
Dimensión: Motivación extrínseca						
11	Te sientes valorado cuando recibes reconocimientos o premios por tu desempeño laboral.					
12	Las bonificaciones u otros incentivos materiales influyen positivamente en tu satisfacción laboral.					
13	Aprecias las recompensas no económicas, como el reconocimiento público o el elogio de tus superiores.					
14	Las recompensas externas que recibes te impulsan a mejorar tu desempeño y productividad en el trabajo.					
15	Te resulta satisfactorio que tu trabajo sea reconocido a través de incentivos o recompensas tangibles.					
16	Los incentivos externos me motivan a trabajar de manera más eficiente cuando siento que no estoy alcanzando mis metas laborales.					
17	Me siento más motivado a mejorar mi rendimiento cuando recibo un reconocimiento por mis esfuerzos, incluso si el resultado final no es perfecto.					
18	Cuando se me ofrecen incentivos, siento que mi rendimiento mejora incluso en situaciones donde el trabajo es desafiante.					
19	Los incentivos me impulsan a tomar la iniciativa y a superar cualquier dificultad en mi desempeño laboral.					
20	La posibilidad de recibir incentivos me ayuda a mantenerme enfocado y a reducir los niveles de frustración cuando experimento dificultades en mi trabajo.					
21	Las sanciones afectan negativamente mi motivación para realizar las tareas asignadas.					
22	Siento que las sanciones me ayudan a mantenerme enfocado en mis responsabilidades laborales.					
23	Cuando recibo una sanción, trato de mejorar mi desempeño para evitar futuras consecuencias negativas.					
24	Las sanciones no son una fuente de motivación para mí y tienden a generar estrés en lugar de mejorar mi rendimiento.					
25	Las sanciones tienen un impacto negativo en mi bienestar general, lo que afecta mi rendimiento en el trabajo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado/a docente, actualmente estamos llevando a cabo una encuesta y nos interesa obtener su opinión sobre la gestión pedagógica en vuestra institución. Te agradeceríamos que respondieras las preguntas con objetividad y sinceridad, ya que esto nos ayudará a alcanzar los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.
- ✓ Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión: Planificación curricular	1	2	3	4	5
1	Participas activamente en la elaboración del plan curricular de tu asignatura o área.					
2	Sientes que tu opinión es tomada en cuenta durante el proceso de planificación curricular.					
3	Colaboras con otros docentes en la creación de actividades y estrategias de enseñanza para el plan curricular.					
4	Tienes la oportunidad de proponer cambios y mejoras al plan curricular antes de su implementación.					
5	Fomentas en tus estudiantes habilidades de comunicación efectiva durante tus clases.					
6	Promueves en tus estudiantes la empatía y el respeto hacia las opiniones y emociones de los demás.					
7	Consideras que las competencias socioemocionales son tan importantes como las competencias académicas en tu proceso de enseñanza.					
	Dimensión: Proceso pedagógico					
8	Organizas el contenido de tus clases de manera que cada tema se construya sobre el aprendizaje previo de los estudiantes.					
9	Planificas tus clases de forma que los estudiantes puedan conectar los nuevos conceptos con situaciones reales y prácticas.					
10	Te aseguras de que las actividades y los recursos sean apropiados y estén bien alineados					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

	con los objetivos de aprendizaje.					
11	Gestiona de manera efectiva el tiempo durante las clases, asegurando que cada actividad esté bien distribuida.					
12	Utilizas diversos recursos pedagógicos y tecnológicos para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
13	Mantienes un ambiente de aula organizado y estructurado que favorece el aprendizaje de todos los estudiantes.					
Dimensión: Evaluación						
14	Realizas evaluaciones de manera regular durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, no solo al final de un tema o unidad.					
15	Aseguras que las evaluaciones se distribuyan a lo largo del periodo de enseñanza, permitiendo un seguimiento continuo del progreso de los estudiantes.					
16	Utilizas diferentes momentos y formatos de evaluación para observar el progreso de los estudiantes de manera continua.					
17	Planificas la evaluación con anticipación, estableciendo momentos específicos para su aplicación a lo largo del curso.					
18	Fomentas la participación activa de los estudiantes en la autoevaluación de su propio aprendizaje.					
19	Los estudiantes tienen la oportunidad de reflexionar sobre sus propios logros y dificultades durante el proceso evaluativo.					
20	Invitas a los estudiantes a establecer metas de aprendizaje claras que luego pueden evaluar su progreso hacia ellas.					
21	Proporcionas a los estudiantes criterios claros y específicos para la autoevaluación y la coevaluación.					
22	Proporcionas retroalimentación clara y específica sobre el desempeño de los estudiantes para que puedan mejorar.					
23	La retroalimentación se entrega de manera oportuna, permitiendo que los estudiantes la utilicen para mejorar antes de que finalice el proceso.					
24	a retroalimentación que proporcionas está alineada con los objetivos de aprendizaje establecidos, ayudando a los estudiantes a comprender cómo alcanzarlos.					
25	Utilizas la retroalimentación para motivar a los estudiantes, reconociendo su progreso y alentándolos a seguir mejorando.					

Tabla 1*Baremo de la variable motivación laboral*

Dimensiones	Niveles	Rango
Motivación intrínseca	Bajo	10 – 23
	Medio	24 – 37
	Alto	38- 50
Motivación extrínseca	Bajo	15 – 35
	Medio	36 – 55
	Alto	56 - 75
Motivación laboral	Bajo	25 – 58
	Medio	59 – 92
	Alto	93 - 125

*Nota: Elaboración propia***Tabla 2***Baremo de la variable gestión pedagógica*

Dimensiones	Niveles	Rango
Planificación curricular	Bajo	7 – 16
	Medio	17 – 26
	Alto	27 - 35
Ejecución de Estrategias.	Bajo	6 – 14
	Medio	15 – 22
	Alto	23 - 30
Evaluación	Bajo	12 – 28
	Medio	29 – 44
	Alto	45 - 60
Gestión pedagógica	Bajo	25 – 58
	Medio	59 – 92
	Alto	93 - 125

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación : MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO SATURNINO HUILLCA QUISPE DE HUANCARANI – PAUCARTAMBO, 2025

Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO

Investigadores : Br. Adrian Champi Huanca

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-41%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los Items son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	10. METODOLOGÍA	Las estrategias de investigación responden al propósito del diagnóstico.				✓	

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Firma

Dr. O Mg.: Epifanio Luis Canal Apaza

DNI: 23814047

Teléfono: 950 331200

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación : MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO SATURNINO HUILLCA QUISPE DE HUANCARANI – PAUCARTAMBO, 2025

Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO

Investigadores : Br. Adrian Champi Huanca

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-41%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los Items son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	Las estrategias de investigación responden al propósito del diagnóstico.				X	

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85 %

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Dr. O Mg.:

Alvin Gamar Carrasco Sute

DNI:

23 98 92 28

Teléfono:

984 72 68 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación : MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO SATURNINO HUILLCA QUISPE DE HUANCARANI – PAUCARTAMBO, 2025

Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO

Investigadores : Br. Adrian Champi Huanca

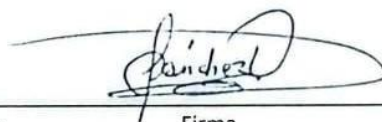
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-41%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los Items son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	Las estrategias de Investigación responden al propósito del diagnóstico.				X	

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐



Firma

Dr. O Mg.: Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Teléfono: 984614563

SOLICITO: Permiso para realizar
trabajo de investigación.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SATURNINO
HUILLCA QUISPE" – HUANCARANI.**

ADRIAN CHAMPI HUANCA con DNI
N.º 71588970 Bachiller en Educación
Matemática y física de la Universidad
Nacional de San Antonio Abad del
Cusco, con el debido respeto me
presento.

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Educación
Matemática y Física en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del
Cusco, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su
Institución sobre **"MOTIVACION LABORAL Y GESTION PEDAGOGICA EN
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SATURNINO HUILLCA
QUISPE DE HUANCARANI – PAUCARTAMBO, 2025"** para optar el Título de
Licenciado en Educación Matemática y Física.

POR LO EXPUESTO:
Ruego a Ud. Acceder a mi petición.

Cusco, 04 de junio de 2025



ADRIÁN CHAMPI HUANCA





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
I.E. MX. SATURNINO HUILLCA QUISPE



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA I.E. MX. "SATURNINO HUILLCA QUISPE" DEL DISTRITO
DE HUANCARANI, PROVINCIA DE PAUCARTAMBO Y DEPARTAMENTO DEL
CUSCO; QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el Bachiller **ADRIÁN CHAMPI HUANCA** con código 151879, egresado de la escuela profesional de Educación, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ha aplicado su instrumento de investigación titulado "**MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTO SATURNINO HUILLCA QUISPE DE HUANCARANI – PAUCARTAMBO, 2025**"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, y para los fines que viera conveniente.

Huancarani, 23 de junio del 2024

Atentamente



Lic. Jesús M. Luna Acuña
DIRECTOR (a)

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION







PLAN DE ACTIVIDADES SUGERENTE

Título: Motivación laboral y gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo

I. Objetivo general del plan

Fortalecer la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo, con la finalidad de mejorar la gestión pedagógica, la planificación curricular, la ejecución de estrategias y los procesos de evaluación educativa.

II. Plan de actividades

N.º	Actividad	Objetivo específico	Responsable	Participantes	Recursos	Indicador de logro
1	Jornada de sensibilización sobre motivación laboral docente	Reflexionar sobre la importancia de la motivación laboral en el desempeño pedagógico.	Directivos / UGEL	Docentes	Proyector, fichas, material impreso	Docentes participan activamente en la jornada.
2	Taller sobre clima institucional y bienestar laboral	Promover relaciones positivas, comunicación asertiva y compromiso institucional.	Directivos	Docentes y personal administrativo	Papelotes, plumones, diapositivas	Mejora de la convivencia y comunicación entre docentes.

3	Reconocimiento al desempeño docente	Valorar el esfuerzo, puntualidad, compromiso y buenas prácticas pedagógicas de los docentes.	Dirección de la I. E.	Docentes	Diplomas, actas, panel institucional	Docentes reconocidos por su desempeño y compromiso.
4	Capacitación en planificación curricular	Fortalecer las competencias docentes en la elaboración de sesiones, unidades y experiencias de aprendizaje.	UGEL / Directivos	Docentes	Currículo Nacional, formatos, laptop	Planificaciones curriculares elaboradas adecuadamente.
5	Trabajo colegiado para la mejora de la gestión pedagógica	Fomentar el intercambio de experiencias y estrategias entre docentes.	Directivos	Docentes por áreas o ciclos	Actas, cuadernos de campo, guías de trabajo	Reuniones colegiadas desarrolladas según cronograma.
6	Taller sobre ejecución de estrategias pedagógicas activas	Mejorar la aplicación de metodologías participativas, colaborativas y contextualizadas.	Especialista pedagógico / UGEL	Docentes	Material didáctico, fichas, recursos TIC	Docentes aplican estrategias activas en el aula.
7	Acompañamiento y monitoreo pedagógico interno	Orientar a los docentes en la mejora de su práctica pedagógica.	Directivos	Docentes	Fichas de monitoreo, rúbricas, cuaderno de campo	Docentes reciben retroalimentación oportuna.
8	Taller sobre evaluación formativa y retroalimentación	Fortalecer las capacidades docentes para evaluar los aprendizajes de manera continua y formativa.	UGEL / Directivos	Docentes	Instrumentos de evaluación, rúbricas, listas de cotejo	Docentes diseñan instrumentos de evaluación pertinentes.

9	Reuniones de reflexión pedagógica	Analizar avances, dificultades y propuestas de mejora en la gestión pedagógica.	Directivos	Docentes	Actas, informes, evidencias pedagógicas	Se establecen acuerdos de mejora institucional.
10	Evaluación del plan de actividades	Verificar el cumplimiento de las actividades y su aporte a la motivación laboral y gestión pedagógica.	Dirección / Comité pedagógico	Docentes	Encuestas, fichas de evaluación, informes	Informe final con logros, dificultades y recomendaciones.

III. Cronograma sugerido

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Jornada de sensibilización	X			
Taller sobre clima institucional	X			
Reconocimiento al desempeño docente		X		X
Capacitación en planificación curricular		X		
Trabajo colegiado	X	X	X	X
Taller sobre estrategias pedagógicas			X	
Monitoreo y acompañamiento pedagógico		X	X	X
Taller sobre evaluación formativa			X	
Reuniones de reflexión pedagógica		X	X	X
Evaluación del plan				X

IV. Resultado esperado

Con la ejecución del presente plan de actividades, se espera fortalecer la motivación laboral de los docentes, mejorar el clima institucional, promover el reconocimiento al desempeño docente y optimizar la gestión pedagógica en sus dimensiones de planificación curricular, ejecución de estrategias y evaluación educativa en la Institución Educativa Mixto Saturnino Huillca Quispe de Huancarani – Paucartambo.