

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Gestión directiva, tipos de motivación y desempeño de los docentes de Secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Parcona – Ica, año 2017

Presentada por

Eva CABRERA ARIAS

ASESOR

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

**Para optar al Grado Académico de
Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública**

**Lima – Perú
2019**

Gestión directiva, tipos de motivación y desempeño de los docentes de Secundaria de las
instituciones educativas públicas del distrito de Parcona – Ica, año 2017

Dedico esta tesis a Dios por darme la paciencia suficiente para continuar en la realización de mi tesis y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

Por su infinita bondad y amor en este proceso de estudio.

Reconocimientos

A nuestros maestros de la Escuela de Posgrado
de la Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle.

A los docentes de secundaria de las instituciones
educativas públicas del distrito de Parcona – Ica.

Tabla de Contenidos

Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos.....	iv
Tabla de Contenidos.....	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Determinación del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	1
1.2.1. Problema General.....	1
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3 Objetivos.....	2
1.3.1. Objetivo General.....	2
1.3.2. Objetivos Específicos.....	2
1.4 Importancia y Alcance de la Investigación.....	2
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	4
Capítulo II. Marco Teórico.....	5
2.1 Antecedentes del Estudio.....	5
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	5
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	15

2.2.1.	Gestión Directiva	15
2.2.2.	Desempeño de los Docentes	20
2.3	Definición de Términos Básicos.....	23
Capítulo III. Hipótesis y Variables.....		24
3.1	Hipótesis.....	24
3.1.1.	Hipótesis General.....	24
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	24
3.2	Variables.....	24
3.3	Operacionalización de Variables.....	26
Capítulo IV. Metodología.....		28
4.1	Enfoque de Investigación.....	28
4.2	Tipo de Investigación.....	28
4.3	Diseño de Investigación.....	29
4.4	Población y Muestra.....	30
4.4.1.	Población.....	30
4.4.2.	Muestra.....	30
4.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	30
4.5.1	Técnicas.....	30
4.5.2	Instrumentos.....	31
4.6	Tratamiento Estadístico.....	32
Capítulo V. Resultados.....		33
5.1	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	33
5.2	Presentación y Análisis de los Resultados.....	39
5.3	Discusión.....	51
Conclusiones.....		58

Recomendaciones.....	59
Referencias.....	60
Apéndices.....	65
Apéndice A. Matriz de Consistencia.....	66
Apéndice B. Cuestionario Gestión Directiva.....	68
Apéndice C. Ficha de Valoración Tipos de motivación y desempeño de los docentes.....	69
Apéndice D. Informe 1 de Opinión de expertos del instrumento de investigación....	70

Lista de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable X: “Gestión directiva”	26
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Y: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”	27
Tabla 3.	Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos.....	33
Tabla 4.	Valores de los niveles de validez para la Variable: “Gestión directiva”	34
Tabla 5.	Valores de los niveles de validez para la Variable: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”	34
Tabla 6.	Confiabilidad del cuestionario: “Gestión directiva”	35
Tabla 7.	Resultados de KMO y prueba de Bartlett aplicado al cuestionario: “Gestión directiva”	36
Tabla 8.	Confiabilidad de la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”	38
Tabla 9.	Resultados de KMO y prueba de Bartlett aplicado a la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”	38
Tabla 10.	Percepción sobre la Gestión directiva.....	39
Tabla 11.	Percepción sobre el Liderazgo distributivo.....	40
Tabla 12.	Percepción sobre el Empoderamiento.....	41
Tabla 13.	Percepción sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.....	43
Tabla 14.	Percepción sobre el Tipo de motivación del docente.....	44
Tabla 15.	Percepción sobre Calidad del desempeño profesional docente.....	45
Tabla 16.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	46

Tabla 17. Correlación entre la Gestión directiva y los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.....	47
Tabla 18. Correlación entre la Gestión directiva y el Tipo de motivación del docente.....	49
Tabla 19. Correlación entre la Gestión directiva y Calidad del desempeño profesional del docente.....	51

Lista de Figuras

Figura 1.	Correlación positiva y negativa entre las variables.....	29
Figura 2.	Percepción sobre la Gestión directiva.....	40
Figura 3.	Percepción sobre el Liderazgo distributivo.....	41
Figura 4.	Percepción sobre el Empoderamiento.....	42
Figura 5.	Percepción sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.....	43
Figura 6.	Percepción sobre el Tipo de motivación del docente.....	44
Figura 7.	Percepción sobre Calidad del desempeño profesional docente.....	45

Resumen

La presente tesis Gestión directiva, tipos de motivación y desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica, Año 2017; es una investigación correlacional de diseño descriptivo y se orientó a determinar en qué medida se relaciona la gestión directiva con los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017. Al analizarse la correlación estadística, se comprueba la existencia de una correlación muy alta de 0,918 entre la Gestión directiva y los Tipos de motivación y desempeño de los docentes; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Siempre” para la variable Tipos de motivación y desempeño de los docentes. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,843$) se tiene que los tipos de motivación y desempeño de los docentes está determinada en un 84,3% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

Palabras clave: Gestión directiva y los Tipos de motivación - desempeño de los docentes.

Abstract

This thesis Management management, types of motivation and performance of secondary teachers of public educational institutions of the district of Parcona - Ica, Year 2017; It is a correlational investigation of descriptive design and was oriented to determine to what extent the management is related to the types of motivation for the performance of secondary teachers of public educational institutions of the Parcona-Ica district, year 2017. When analyzing the statistical correlation, the existence of a very high correlation of 0.918 is verified between the Management and the types of motivation and performance of the teachers; with a confidence level of 95% and 5% error probability. This level of correlation is confirmed by noting the value "Very good" as the highest rating for the variable Management and the value "Always" for the variable Types of motivation and performance of teachers. And taking into account the coefficient of variability ($r^2 = 0,843$) it is found that the types of motivation and performance of teachers is determined by 84.3% by management. Therefore, it is verified that there is a direct relationship between management and the types of motivation for the performance of secondary school teachers in the public educational institutions of the Parcona - Ica district, 2017.

Keywords: Management and types of motivation - performance of teachers.

Introducción

En la actualidad es preocupante el mínimo manejo que tienen los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica y la poca utilidad que le dan a los materiales didácticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes. Esto, debido a la baja motivación percibida en los docentes y al manejo de la gestión directiva, durante el año 2017, contando con una población de 15 directivos y 145 docentes. Los estudiantes no prestan la debida atención a sus actividades en el aula; debido al poco uso de materiales educativos, ya que esta no se realiza de forma más dinámica.

Además, se debe tener en cuenta una buena gestión directiva para que mediante una alta motivación se pueda lograr el desempeño docente que se requiere, brindándoles capacitación para que su aplicación y ejecución facilite el logro de los objetivos propuestos en los estudiantes.

De ahí que nace la preocupación por conocer de manera indubitable, cómo se relaciona la gestión directiva y los tipos de motivación con el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, durante el año 2017.

Se defiende el estudio articulando teorías generales coherentes a las variables en estudio. Se toma el aporte de Pozner (2000) definió a la gestión directiva como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en la comunidad educativa” (pág.18). Por su parte Minedu (2014) se ocupa de la gestión directiva en el manual “marco del buen desempeño directo” que a su vez viene de la propuesta llamada “la escuela que queremos”, que formó parte del proyecto educativo nacional al 2021, en la cual se proponen cambios estructurales, en la gestión directiva de las escuelas, mediante los cuales se quiere alcanzar un conjunto de resultados,

especialmente centrados en la mejoría de los aprendizajes. Todo ello a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo.

El desarrollo de la presente tesis, estuvo estructurada por cinco capítulos los cuales. Capítulo I ; plantamiento del problema ,formulaciones de los problemas objetivos e importancia , limitaciones y alcance de la investigación. En el capítulo II , se desarrolló los antecedentes de internacionales , nacionales , bases teoricas, definicion de terminos básicos . En tanto que el capítulo III se desarrolló las hipótesis y variables , así como la operacionalización de variables. Asimismo el capítulo IV , se desarrolló la metodología ,tipo , diseño , enfoque , población y muestra , así como el tratamiento estadístico utilizado para el procesamiento de los datos. Asimismo en el capítulo V , se desarrolló la presentación y análisis de los resultados , discusión de resultados y conclusiones , recomendaciones y sugerencias.

Tal como lo manifiesta MINEDU (2104) “El marco de buen desempeño docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (p.24).

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Hoy en día en un mundo en donde existe el constante cambio en distintos contextos, como telecomunicaciones, tecnología, cultura, sociedades, entre otros. Se establece un mercado laboral de competencia en donde las personas más cualificadas tienen más oportunidades en el ámbito laboral profesional, cosa que definitivamente no es absoluta, pero si se establece de manera regular. Por tanto, en las escuelas no solo se debe impartir clases de la manera clásica, como se hacía hace unos 200 años atrás; el proceso de educación tiene que ir de la mano con el constante cambio que se establece en los ámbitos o contextos ya descritos en líneas anteriores.

Ahora, el tema no solo está en plantear de manera efímera una mejor educación para nuestros niños, sino también ponerlo en acción en un largo plazo, pues es entonces que como sabemos es la gestión directiva que se encarga de establecer la toma de decisiones en las escuelas, por lo tanto se debe establecer mejores políticas de mejorar la enseñanza; esta iniciativa no solo depende del equipo de gestión directiva sino también de los docentes, es decir saber si existe el tipo de motivación necesaria o mejor dicho óptima para que pueda llevar a cabo un mejor desempeño en su área de labor.

De ahí que nace la preocupación por conocer de manera indubitable, cómo se relaciona la gestión directiva, tipos de motivación y de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica, Año 2017.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es el grado de relación existente entre la gestión directiva y los tipos de motivación para desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017?

1.2.2 Problemas Específicos.

- ¿Cuánto se relaciona la gestión directiva con el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017?
- ¿Cuánto se relaciona la gestión directiva con la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida se relaciona la gestión directiva con los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.
- Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

1.4. Importancia y Alcance de la Investigación

Importancia.

El estudio es importante por las siguientes razones:

- Desde el ámbito metodológico: Se trata de establecer un trabajo descriptivo para verificar que grado de relación tendría la gestión directiva en la motivación y desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica, Año 2017.

- Desde el ámbito teórico: La propuesta descriptiva delimita información sistematizada sobre los procesos particulares y concretos que demande la gestión directiva.
- Las conclusiones del estudio sirven para la profundización de futuras investigaciones en la educación en la zona y en la línea de investigación de dichas escuelas pública. Fiorda (2010) afirmó que:

“Se puede tomar como punto de partida la investigación educativa, que aporta al estudio de los factores inherentes al acto educativo en sí, su historia, el conocimiento profundo de su estructura, y llegar hasta una investigación reflexiva y práctica, donde se pueden descifrar significados y construir acerca de escenarios concretos, simbólicos e imaginarios que forman parte del diario vivir”.

Alcance de la investigación.

La presente tesis tiene como alcance determinar en qué medida se relaciona la gestión directiva con los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

Los aspectos puntuales que comprende la investigación están referidos a la Gestión directiva, las cuales abarca temas de Liderazgo distributivo y Empoderamiento, por otra parte otro aspecto puntual es el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, dentro de los cuales abarca los temas de Nivel de motivación del docente y Calidad de desempeño profesional docente.

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta los siguientes alcances:

El desarrollo de la investigación, se llevó a cabo en el año 2017, en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona – Ica. Tal es así, que el comportamiento de las variables fue medido en el año lectivo establecido. Por lo que se considera que el estudio es descriptivo transeccional.

Para esta investigación se utiliza una mezcla del alcance descriptivo y el correlacional; sin embargo, predomina el descriptivo, por lo que se explica a continuación. Cazau (2006) afirma que “los estudios descriptivos pueden ofrecer también la posibilidad de hacer predicciones incipientes, aunque sean rudimentarias” (p. 27).

1.5 Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones son las dificultades que se ha obtenido al momento de iniciar la investigación, asimismo en el desarrollo de la misma. El período de tiempo de recolección de la información comprende un año de duración a partir de marzo de 2017.

Las limitaciones que restringirán la investigación son las siguientes:

- **Falta de instrumentos disponibles para mediciones técnicas.** Por la característica técnica de la investigación algunos aspectos como la medición de Gestión directiva, que abarca el Liderazgo distributivo y Empoderamiento, y medición sobre desempeño docente. Requieren de instrumentos de medición específicos para cada rubro, con los cuales no se cuentan.
- **Características de la muestra.** Dentro de la población usuaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona – Ica, existen varios estratos, como son los directivos y docentes, no se puede obtener una muestra homogénea debido a que todos no tienen conocimiento sobre dichas variables para efectuar una encuesta.
- **Sesgo del sujeto.** Las respuestas que se obtienen en la encuesta depende del grado de conocimiento que tengan acerca de Gestión directiva y Desempeño docente, o ítems afines, por tratarse de temas que a pesar que conviven y practican con ello, no lo han desarrollado en amplitud.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

Nuestro estudio está dirigido a establecer el grado de asociación existente entre la gestión directiva y la motivación y desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona – Ica, Año 2017, por lo que se consideran los siguientes antecedentes:

2.1.1 Antecedentes Nacionales.

Olmedo (2015), en su tesis: *La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño*, plantea en su investigación las siguientes conclusiones:

“La investigación es un campo novedoso, que permite ampliar y explorar diferentes ámbitos del área educativa en nuestro país. Resulta interesante, especialmente un buen grupo poblacional, los cuáles formados en las instituciones educativas maristas asumirán retos frente al futuro de nuestra nación.

En El Salvador, las propuestas educativas son variadas, pero coinciden en un aspecto, la mayoría pretende mejorar la realidad, obviamente desde diferentes perspectivas. Es el caso de las Instituciones a cargo de los Hermanos Maristas en El Salvador, específicamente en el Liceo Salvadoreño, que a través de su propuesta evangelizadora, busca mejorar la calidad de personas y con ello el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Se detallan a continuación, las conclusiones emanadas de esta investigación según los objetivos propuestos”.

Conclusiones generales sobre las relaciones de la gestión directiva y el desempeño docente.

“A través de esta investigación, se buscó generar información que permitiera determinar las relaciones de las dimensiones pedagógicas, administrativas, organizativas y liderazgo en la gestión directiva, encontrándose varios resultados. En general se determina

una relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del Liceo Salvadoreño como positiva media, esto significa es óptima, pero debe reforzarse.

La relación sobre la gestión, desde el punto de vista directivo se considera positiva moderada, desde la percepción docente se considera débil y de igual forma del sector estudiantes, se considera débil. Lo que se concluye que existe una relación positiva débil entre la gestión y el desempeño docente y que los directivos podrían considerar las debilidades para elaborar su plan de mejora y convertir el Liceo Salvadoreño en una institución más dinámica, que toma en cuenta las oportunidades y aprovecha las debilidades para fortalecer las dimensiones consideradas en este estudio”.

Conclusiones sobre las relaciones entre las diferentes dimensiones de cada variable.

Entre la dimensión pedagógica y la dimensión profesional de los docentes se encontró una relación positiva moderada coincidiendo los directivos y los estudiantes en presentar una relación mayor.

“En primer lugar, en la dimensión pedagógica de la gestión directiva del Liceo Salvadoreño se determina que los directivos poseen un buen desempeño en sus funciones, especialmente en los mecanismos que utilizan para motivar a los docentes a su cargo y la gestión que realizan para promover el desarrollo profesional docente.

Se concluye que existe una relación positiva débil entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la dimensión social detectando como fortalezas en esta influencia que la gestión pedagógica de los directivos provoca una buena participación de los docentes en actividades programadas por la dirección y un aspecto a potenciar sería aumentar el nivel de compromiso de los maestros hacia el trabajo y el buen trato hacia los estudiantes.

La relación existente entre la dimensión pedagógica y la dimensión de identidad marista resultó ser positiva débil presentando necesidad de mejora en la formación de valores y destacando la fortaleza de la pedagogía de la presencia.

Entre las fortalezas encontradas en esta investigación, se detallan los aspectos técnicos, es decir existe un personal cualificado para ejercer funciones docentes en forma eficiente y un equipo directivo capacitado para realizar labores de jefaturas ante un buen grupo de personas.

En la dimensión administrativa de la gestión directiva, se constata un buen desempeño en las funciones administrativas, sobre todo en la aplicación de reglamento y en procesos evaluativos de docentes, y se detalla la necesidad de realizar un involucramiento colaborativo con otros sectores al momento de tomar decisiones y una administración de la disciplina más oportuna y eficiente con el sector docente y alumnos.

Con relación a la dimensión organizacional de la gestión directiva, se requiere aumentar los procesos de difusión de documentos institucionales, tales como el Proyecto educativo, el proyecto curricular, de tal forma que los docentes lo conozcan plenamente y puedan tener una visión común con los objetivos de la Institución.

El desempeño docente, tiene como fortalezas la dimensión profesional, especialmente en el dominio que tienen los maestros al impartir su materia y en la planificación de sus clases, pero presenta deficiencias en el uso de los recursos tecnológicos y muy especialmente en la elaboración y ejecución de evaluaciones que no se consideran totalmente justas ni adecuadas para el sector alumnos.

En la dimensión social del desempeño docente, se necesita mejorar las acciones que promuevan el buen trato en el sector alumnos, creando espacios donde se promueva la tolerancia y el respeto entre alumnos y docentes, entre alumnos y directivos y entre docentes y directivos, con el fin de establecer un clima de armonía y trabajo cooperativo entre los sectores.

Con relación a la dimensión de identidad marista, existe un nivel de compromiso aceptable en el sector docente y un nivel bajo de aplicación de la pedagogía de la presencia entre los docentes.

Los alumnos consideran que sus docentes deben poseer una identidad marista profunda que se refleje en la promoción de actividades de solidaridad y evidenciar más el conocimiento de la pedagogía del fundador Marcelino Champagnat”.

Conclusiones sobre las características de liderazgo identificadas en el equipo directivo.

“El liderazgo del equipo directivo, tiene sus fortalezas en el clima organizacional, en la organización de actividades y en mantener buenas relaciones humanas entre los sectores, lo que indica que prevalecen características de los modelos tradicionales de liderazgo como el autoritario de Lewin, el educativo y humanista de Sergiovanni. Entre las características del liderazgo identificadas en el equipo directivo se encontraron las de promoción de trabajo cooperativo, considerada una fortaleza en grupos diversos y de un número considerable de docentes y la característica de transmitir confianza a los maestros al momento de organizar y ejecutar actividades en la que la responsabilidad del docente es primordial”.

Conclusiones sobre las funciones directivas más reconocidas por el sector docente.

Entre las competencias conductuales directivas que influyen positivamente en el desempeño docente se destacan la de liderazgo directivo de tipo tradicional, rescatando elementos del liderazgo educativo, humanista e instructivo.

“Dentro de las competencias funcionales de los directivos, que influyen en el desempeño docente, se encuentran las contenidas en las dimensiones administrativas y organizativas, más que en la dimensión pedagógica, prevaleciendo una gestión administrativa más que una gestión educativa”.

Palomino (2012), en su tesis: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*, establece las siguientes conclusiones:

- “Existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.
- Entre las Estrategias didácticas y Aprendizaje de los estudiantes la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.
- Grado de dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación verbal y no verbal, la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Pues los resultados de Capacidades pedagógicas y el Aprendizaje de los estudiantes la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.395$; $p=0.038$).
- Se Afirma que las capacidades pedagógicas y el Aprendizaje de los estudiantes tiene una correlación es positiva y moderada ($r_s=0.395$; $p=0.038$)
- Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres”.

Angulo (2008), en su tesis: *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*, establece las siguientes conclusiones:

1. “Con base a los objetivos planteados se puede concluir que la motivación para el estudio de educación y la satisfacción con la profesión elegida están relacionados significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
2. Los factores motivacionales intrínseca – extrínseca y los factores de satisfacción con la profesión elegida intrínseca – extrínseca se relacionan con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
3. La motivación intrínseca no está relacionado significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación. La motivación extrínseca está relacionada significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación.
4. Sólo el 33% de estudiantes poseen un perfil motivacional pertinente con la profesión magisterial. El 67% tendría motivaciones discrepantes con la profesión del educador.
5. Aceptamos que existe un alto porcentaje (65%) que eligieron la profesión de educación como medio para satisfacer otras necesidades que no correspondan a la Autorrealización. El 35% de los examinados son estudiantes desean brindar un servicio a los demás, buscan el progreso y desarrollo de otros mediante la profesión elegida convirtiéndose en su propia satisfacción.
6. Parece existir una orientación motivacional y de satisfacción con la profesión elegida de carácter extrínseco en los estudiantes de la Facultad de Educación la cual alcanza un 67% y un 65% en el segundo caso.
7. El alto grado de rendimiento académico (60%) se debe a que los estudiantes están motivados para estudiar en razón a las calificaciones (motivador externo)”.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Espinoza (2014), en su tesis: *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014, establece las siguientes conclusiones:*

- Los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea estas internas y externas, en las cuales se basan para actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.
- Los docentes participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o microcurricular, planificado las actividades educativas en función a las necesidades e interés de los alumnos y en base al currículo vigente; considerando las destrezas con criterio d desempeño que desea desarrollar en sus alumnos al momento de realizar la planificación anual de la asignatura, la de bloque curricular o el plan de clase, procurando aprovechar los recursos del entorno y los materiales didácticos disponibles en el establecimiento educativo; lamentablemente no están capacitados para realizar adaptaciones curriculares para atender a la diversidad de los estudiantes.
- Los docentes están conscientes de la necesidad de realizar una evaluación permanente del proceso de aprendizaje de los alumnos, sin embargo, no se aplican los estándares de calidad educativa al momento de realizar la evaluación de los aprendizajes, ciñéndose la misma a los conocimientos teóricos de las diversas asignaturas con instrumentos tradicionales y en forma cuantitativa con el fin de determinar la promoción o no de los estudiantes hacia los años superiores exclusivamente”.

- “Los docentes afirman mantener una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia, a fin de conocer sus necesidades y opiniones, favoreciendo la participación de los estudiantes en clase.
- El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. Durante el desarrollo de las clases procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afinamiento de los aprendizajes”.

Mateus, Álvarez y García (2011), en su tesis: “*La transformación de la gestión directiva en una Institución Educativa de Básica y Media: Un estudio de caso*”, establece las siguientes conclusiones:

Primero, en como el modelo ha incidido en los procesos de la gestión directiva, el antes y el después; segundo las transformaciones y caracterización de los diferentes procesos de la cultura organizacional y la gestión directiva, por último, la importancia que se observó en las transformaciones y en los procesos de socialización del modelo. Respecto al primer aspecto, la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del directivo, como líder, una persona respetuosa, receptiva y dispuesta al cambio en beneficio de la institución y la metodología del modelo de excelencia. Este perfil de directivo ya se venía cumpliendo en la institución antes de optar por el modelo, es decir, para la comunidad educativa no obtuvo gran relevancia la implantación y mucho menos para los directivos, su efecto real vendría a ser la confirmación de su capacidad para dirigir. Dentro de los tipos de administración no se llegó a ningún hallazgo debido posiblemente a la falta de información sobre la gestión de recursos y sus manejos, por desconocimiento del modelo administrativo de ese momento o por la poca participación de la comunidad en la toma de decisiones de

corte gerencial. A pesar de tomar decisiones en beneficio de la comunidad solo se pensaba en alcanzar niveles de calidad estandarizados por las políticas de calidad educativas, ahora sumado a esos niveles calidad se complementó con la búsqueda de la excelencia entendida como una mejora constante y retroalimentación de la evaluación institucional que influencia directamente en los ajustes al plan de mejora y acciones a ejecutar anualmente.

Intrínsecamente la cultura organizacional fue afectada, sus docentes carecían de liderazgo, la dirección era centralizada y los alumnos eran buenos estudiantes, después del modelo se encontraron profesores más comprometidos; rector y docentes líderes, descentralización y excelentes estudiantes.

Segundo aspecto de las transformaciones es importante resaltar que la institución en su anterior gestión directiva procuraba la mejora de la educación, por ende los cambios no son tan relevantes como se pretendían. La figura de líder se acentuó sobre la rectora de la institución pues es en ella donde se materializa y personifica el concepto de gestión directiva caracterizada como la cabeza sobresaliente, da las pautas a seguir, promueve los canales de participación y comunicación. Aunque su papel sobre sale en la gestión no jerarquiza ni centraliza el poder pues se evidencia un ambiente democrático en la toma de decisiones. El elemento que presentó un mayor cambio fue la organización, el modelo aportó una mejor manera de hacer las cosas, más clara y precisa, mostrando una faceta positiva en cuanto a la documentación y evidencias de los procesos.

El impacto en el liderazgo es relevante como se había comentado anteriormente. Las directivas de la institución tenían grandes rasgos de líderes simplemente fortalecieron las vías de participación y comunicación, y se hizo aún más notorio su liderazgo frente a toda la comunidad. Acerca de la calidad de la educación, toda la comunidad educativa se apropió del concepto gracias a la implementación del modelo, los resultados fueron medibles en las pruebas de estado y evaluaciones internas mostrando mejoras en lo académico. En la gestión

curricular fue positivo el cambio, la planeación curricular fue más minuciosa, con mayor compromiso de los docentes y en busca de la innovación educativa. Un punto muy importante dentro de esta categoría son las capacitaciones a docentes, las cuales tienen dos puntos clave, primero, hace parte de los incentivos a docentes y segundo, procura el mejoramiento de sus prácticas. Al introducir la categoría modelos de calidad y modelos de excelencia se manifestó el poco conocimiento de estos modelos aplicados a la educación. Reconocieron superficialmente el modelo de calidad ISO 9001 y el modelo de excelencia EFQM. Cuando se hace referencia a sus características y diferencias es evidente el desconocimiento y concluyen generalmente clasificando al ISO 9001 con procesos de calidad y al EFQM con procesos de excelencia ejecutado gracias a la propuesta de mejora continua”.

Bueno (1993), en su tesis: *“La motivación de los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención*, desarrolla las siguientes conclusiones: El programa de intervención motivacional no ha provocado los efectos deseados al no verificarse los cambios en la dirección postulada por las hipótesis de partida. Dejando a un lado las posibles connotaciones evolutivas que pudieran surgir de estos resultados (del subprograma retribucional en concreto), que indicarían ciertos rasgos de ese perfil poblacional, es evidente que el programa ha fracasado en su intento de intervención dirigida. No por ello hemos de descartarlo por completo, más bien atribuir, identificar y profundizar, en definitiva, aquellas posibles causas que han podido influir en ese resultado. Así podemos plantearnos lo acertado que son los dos subprogramas, pues en el caso del retribucional no se ha tenido en cuenta la reacción emocional con la que el maestro transmitía su retroalimentación, y en el caso del socializador el hecho de que tales expresiones no sólo pudieran haber sido poco acertadas para esas clases en concreto sino extremadamente superficiales. otro elemento a considerar es el cuándo se llevó a cabo la intervención, ya que al desarrollarse durante el periodo abril— mayo podrían haber incidido factores como

vacaciones de semana santa, puentes festivos, viaje fin de curso y próximos exámenes de junio”.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Gestión Directiva.

Al momento de establecer una clara definición acerca de la gestión directiva en las escuelas, se establecen distintas reflexiones y definiciones a tomar en cuenta.

Es entonces que Filmus (1999) nos establece la definición acerca de la gestión directiva como “El liderazgo pedagógico institucional ejercido por personas que entienden el centro escolar como fuente de identidad y de autonomía escolar, brindando así la importancia a los valores compartidos, la comunicación y toma de decisiones participadas de manera comunitaria” (p. 83). Cabe resaltar entonces que el hecho de poder establecer una óptima gestión directiva en los centros estudiantiles, promueve no solo el crecimiento de mejoras financieras o económicas, sino también colabora que se refuerce el tema de la calidad estudiantil en las escuelas”.

Por otra parte, Lepeley (2000) define la gestión directiva, “es el conjunto integral de principios, fundamentos y actividades necesarias para crear, planificar, evaluar y mejorar la gestión de una institución” (p. 58). Es de mucha relevancia que se establezca un claro proceso de secuencia de acciones para llevar a cabo una gestión directiva en una organización, dependerá de este la posibilidad de tener una mejor calidad en los docentes y los resultados que obtengan como instituciones”.

También nos comparte el MEN (2008) establece una conceptualización acerca de gestión directiva que lo refiere de esta manera: “La Gestión Directiva se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico y horizonte institucional, gobierno escolar, cultura institucional, clima escolar y

relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el rector o director y su equipo de Gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución”

Por otro lado, González, Nieto y Portela (2003) nos comparte y dice que: “La Gestión Directiva es el conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos de las instituciones mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, tiene la capacidad de generar y poner en marcha el proyecto educativo institucional y las óptimas condiciones para el buen desarrollo de la institución u organización. El poder establecer una política de acción eficaz de la gestión directiva, no solo es un trabajo aislado de los altos mandos como lo son los directivos en una institución educativa, sino también de los docentes que en este caso están en contacto directo con los estudiantes”.

Para González (2000) “la Gestión Directiva es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad”.

Dimensiones de la gestión directiva.

Según lo propuesto por Pozner (2000) existen solo tres dimensiones de la gestión directiva, las cuales son: “dimensión pedagógica, dimensión organizativa, dimensión administrativa” (p. 23). Sin embargo, también se considerará la dimensión de liderazgo, ya que es una variable de mucha relevancia en el contexto interno organizacional”.

Liderazgo distribuido.

Según lo establecido por Harris (2009) “define el liderazgo distribuido como un tipo o forma de liderazgo colectivo, en donde los profesores desarrollan conocimiento y aptitudes a través del trabajo en conjunto. Cabe resaltar que es una forma de liderar óptima de llevar a cabo en las instituciones ya sean públicas o privadas”.

Por otra parte, López - Yáñez (2010) nos comparten que se trata de un fenómeno sinfónico, en el cual intervienen conocimientos y habilidades de distinto tipo, desplegados desde posiciones formales como informales.

“Además de poner un énfasis especial en las actividades, erradica la posibilidad de establecer jerarquías, es decir se enfoca más que en influenciar, en los cumplimientos de las actividades o los objetivos. En esta visión distribuida, se da por sabido que el liderazgo viene desde cualquier punto desde dentro de la organización, y que más que estar vinculado a un estatus, tiene que ver con la dinámica de trabajo que los grupos e individuos despliegan en un contexto organizativo específico”. (Gronn, 2003).

Lo que nos manifiestan los enfoques analítico-descriptivos acerca de las prácticas de liderazgo distribuido en las organizaciones, es que, sin embargo, co-existen con prácticas individuales, que la distribución del trabajo varía y mucho, en función del tipo de actividad. (Gronn, 2009a; Spillane, Camburn, & Pareja, 2007; Timperley, 2009). Aun siendo una forma de liderar de manera óptima, todavía existen prácticas que ejercen más que autonomía, independencia, que hasta un cierto límite puede ser perjudicial para la organización.

Por otra parte, Longo (2008) estima que: “El Liderazgo Distribuido se concibe como la realización de las tareas propias del mismo, las que se extiende a más personas que se ven impulsadas a liderar al mismo tiempo y que realizan sus actividades profesionales ordinarias. De tal forma que pueden intercambiar a menudo sus tareas con otros colaboradores y que se dejan liderar por ellas”. “En definitiva, significa que las organizaciones y grupos sociales tienden a convertirse en constelaciones de liderazgo múltiple, cuya vitalidad está, en buena medida, vinculada a decisiones descentralizadas de ejercicio y aceptación de liderazgo de diverso tipo” (p. 86).

En tal sentido, como señala López - Yáñez (2010), “el liderazgo distribuido no representa algo más cómodo, sino más exigente para los líderes formales. Se requiere que

coordinen y supervisen todo ese liderazgo más disperso, que desarrollen capacidades en los seguidores y que proporcionen la retroalimentación adecuada en relación con los esfuerzos” (p. 76). Es una forma de liderazgo compleja que requiere más que ganas, los conocimientos necesarios y óptimos para emprender esta iniciativa, es por esto que se requerirá de una capacitación constante dentro de la organización.

Hablar del Liderazgo Distribuido “supone un conjunto de prácticas para fijar rumbos y ejercer influencia, potencialmente por personas de todos los niveles, más que un conjunto de características personales y atributos” (PREAL 2010, p.1).

Empoderamiento.

Ronquillo (2006) en cuanto al empoderamiento dice que “se considera como el movimiento que busca dar poder a la gente vía entrenamiento; lleva la capacidad de decisión a la gente que está al frente” (p. 94). De lo desarrollado con anterioridad por el autor, podemos extraer que es relevante que las organizaciones brinden capacitaciones, de tal manera que brinden más capacidades y poder delegar situaciones en donde exija la toma de decisiones del personal.

Suárez (2007) considera que el “empoderamiento es parte de un solo y único concepto que se denomina: alineación integral de las personas” (p. 268), este proceso impulsa a que las personas que trabajan o laboran dentro de la organización establezcan más experiencia y confianza en su puesto de trabajo y por lo tanto generara a largo plazo una mejora en la empresa u organización.

De igual manera, Mosley, Meggison y Pietri (2005) en sus teorías innovadoras para el campo organizacional, expresan que “el empoderamiento es esencialmente la concesión de autoridad a los empleados para tomar decisiones dentro del área de responsabilidad. La idea que subyace al empoderamiento es que los individuos cercanos al trabajo son quienes deben tomar las decisiones” (p. 140).

Motivación.

Básicamente cuando hablamos de motivación hacemos referencia al impulso que puede ser interna o externa a la persona, por lo tanto, a continuación, tenemos algunas perspectivas acerca de este tema que es muy controversial en distintas áreas.

“La motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos difíciles de relacionar e integrar de acuerdo con las múltiples teorías que han aparecido sobre el tema. Sin embargo, se da una gran coincidencia en definir a la motivación como el conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta” (Beltrán, 1993).

Para Schunk (1997) “La motivación se refiere al proceso de fomentar y sostener conductas orientadas a metas. Esta no se observa directamente sino que se infiere de los indicios conductuales de la gente: expresiones verbales, elección de áreas, esfuerzo invertido y dedicación. La motivación es un concepto explicativo que se utiliza para entender el comportamiento” (p.284).

“Un motivo es una necesidad o deseo específico que activa al organismo y dirige la conducta hacia una meta. Todos los motivos son desencadenados por algún tipo de estímulo: una condición corporal, como bajos niveles de azúcar en la sangre o deshidratación; una señal en el ambiente, como un letrero de “oferta”; o un sentimiento, como la soledad, la culpa o el enojo. Cuando un estímulo induce una conducta dirigida a una meta, decimos que ha motivado a la persona” (Morris y Maisto, 2005, p. 329).

Tipos de motivación.

Teniendo en cuenta la relevancia y generalidad que se establece en el proyecto de investigación realizado, se establecieron dos tipos de motivación, que son la mayoría de casos, los más desarrollados a fondo.

Motivación extrínseca.

Se denomina motivación extrínseca al impulso que tiene una ser vivo o en este caso un colaborador en una empresa que es externa al mismo. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” (Reeve, 1994, p. 22), es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han programadas socialmente, como, por ejemplo, los halagos y el dinero.

Motivación intrínseca.

Cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causacion personal (autodeterminacion), efectividad o curiosidad entonces actuan por motivacion intrínseca” (Reeve, 1994, p. 130). Es decir que el impulso para realizar alguna actividad, nace de la persona de manera interna.

2.2.2. Desempeño de los Docentes.

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En consecuencia, el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Esto significa para Díaz, Citado por Rueda y Landesman (1999) que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una

formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo - la más exigida en los procesos de examinación - o de un dominio de un procedimiento” (p.89).

Nivel de motivación.

Uno de los estudios más aceptados por distintos autores, es la teoría que estableció Abraham Maslow en 1954, en donde establece que los niveles de la motivación son 5. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- **Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- **Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- **Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- **Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- **Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Calidad de desempeño.

El mundo está cambiando, ha empezado una nueva época histórica que debe afrontar nuevos retos y, en consecuencia, están surgiendo nuevas formas de concebir la organización y las soluciones innovadoras y originales. Muncio (2000, p.7) sostiene:

“Uno de los cambios radicales que se han producido es la toma de conciencia de las personas, de cada uno, de la gente, de la sociedad y de su protagonismo en el gobierno de su

vida, de sus instituciones y de su propio destino. Este protagonismo conlleva un efecto inmediato: la distinta calidad de las cosas, de los proyectos, de los servicios, de las instituciones y de todo cuanto demandamos o recibimos o utilizamos”.

Es a partir de esto, que el término calidad expresa algo más que la concepción estrecha, calidad del producto. En su interpretación más profunda, calidad implica: calidad de la labor, del servicio, del proceso, de la información, de las personas que prestan el servicio (ingenieros, gerentes, obreros). Esta concepción amplia da lugar a un sistema de gestión institucional diferente al existente al anterior paradigma. Las situaciones se ven desde el exterior con una perspectiva diferente y los problemas dejan, por tanto, de tener las mismas referencias de la época anterior.

Según Lepeley (2001, p. 5): “Calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio. Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de necesidades de los consumidores, clientes o usuarios. [...] Pero, sobre todo, calidad es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio.” (p.6).

Cuando hablamos de indicadores de calidad, estamos obligados a pensar en los factores de calidad y los criterios para considerar la calidad de los fines, métodos, acción docente y acción institucional. Delgado (1998) menciona cuatro factores:

- La naturaleza humana en su desarrollo biopsicosocial.
- Los intereses que expresan la política de las instituciones.
- La relación entre el estudio-aprendizaje y la cultura popular.
- La indispensable relación democrática entre educadores y educandos.

2.3 Definición de Términos Básicos

Calidad: se refiere a la capacidad que posee un objeto o un servicio determinado para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de calidad.

Desempeño: Se le denomina al agrado de desenvolvimiento que una persona o entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.

Docente: hace referencia que se dedican de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico.

Gestión directiva: todos los procesos y estrategias de organización, planificación, seguimiento y evaluación que realizan los directivos dentro de los centros escolares para garantizar el desempeño óptimo de todo personal de una institución educativa (UNESCO, 2011).

Liderazgo: arte de motivar. Comandar y conducir a personas. Es entonces la cualidad de una persona para estar en la situación de líder.

Nivel: Se establece como las jerarquías u órdenes a ciertos tipos de procesos en una organización.

Motivación: es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

Las hipótesis surgen de una teoría previa y a veces también de la experiencia. Aunque formular una hipótesis requiere cierta dosis de creatividad, se basa siempre en una teoría previa, implícita o explícita. Selltiz et al. (1980) citado por Cazau (2006) señalaron: “Una hipótesis puede originarse a partir de cuatro fuentes: como una simple sospecha, como resultado de otros estudios, como consecuencia lógica de una teoría, o finalmente como resultado de la observación de ciertas relaciones entre variables” (p.73).

3.1.1 Hipótesis General.

Existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

3.1.2 Hipótesis Específicas.

- Existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.
- Existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

3.2 Variables

“Variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente” (Núñez, 2007, p.167).

Variable X: Gestión directiva.

González (2003) nos comparte y dice que: La Gestión Directiva es el conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos de las instituciones mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, tiene la capacidad de generar y poner en marcha el proyecto educativo institucional y las óptimas condiciones para el buen desarrollo de la institución u organización. El poder establecer una política de acción eficaz de la gestión directiva, no solo es un trabajo aislado de los altos mandos como lo son los directivos en una institución educativa, sino también de los docentes que en este caso están en contacto directo con los estudiantes.

Dimensiones.

- Liderazgo distributivo.
- Empoderamiento.

Variable Y: Tipos de motivación y desempeño de los docentes.

Para Schunk (1997) “La motivación se refiere al proceso de fomentar y sostener conductas orientadas a metas. Esta no se observa directamente, sino que se infiere de los indicios conductuales de la gente: expresiones verbales, elección de áreas, esfuerzo invertido y dedicación. La motivación es un concepto explicativo que se utiliza para entender el comportamiento” (p.284).

Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

Dimensiones.

- Tipo de motivación del docente.
- Calidad del desempeño profesional docente.

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable X: “Gestión directiva”

Dimensiones	Indicadores	categorías	Nivel de medición	N° ítems	Porcentaje
Liderazgo distributivo	Liderazgo compartido			1,2,3,4,5	50 %
	Influencia óptima				
	Satisfacción laboral				
	Optimo clima laboral	- Muy bueno	Nivel ordinal		
	Cultura de ayuda reciproca	- Bueno			
Empowerment	- Regular				
Comunicación efectiva	- Deficiente				
	- Muy deficiente				
Empoderamiento	Compromiso efectivo			6,7,8,9,10	50 %
	Autodeterminación				
	Competencia				

Tabla 2

Operacionalización de la variable Y: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

Dimensiones	Indicadores	Categorías	Nivel de medición	N° ítems	Porcentaje
Tipo de motivación del docente	Remuneraciones			1,2,3,4,5	50%
	Condiciones laborales				
	Trascendencia personal				
	Estados emocionales				
	Estabilidad laboral	- Siempre - Casi siempre	Nivel ordinal		
Objetivos a largo plazo	- A veces - Casi nunca				
Objetivos a mediano plazo	- Nunca				
Calidad del desempeño profesional docente	Objetivos a corto plazo			6,7,8,9,10	50%
	Planificación estratégica optima				
	Costo – efectividad de procesos				

Capítulo IV. Metodología

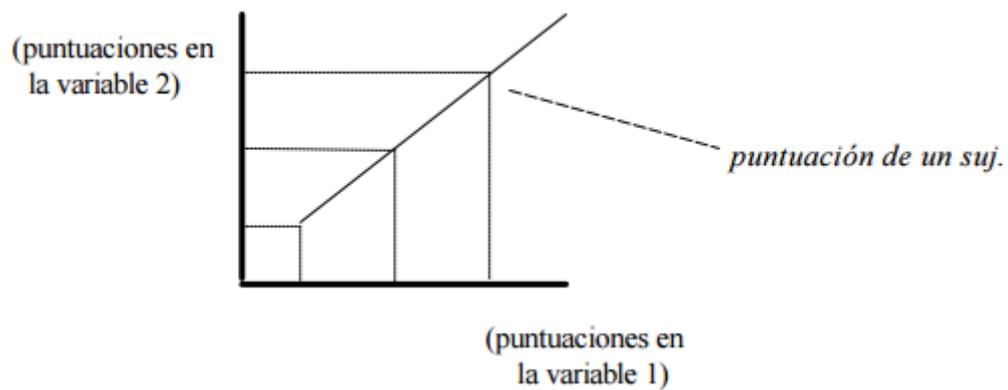
4.1 Enfoque de Investigación

La investigación realizada responde al modelo cuantitativo con enfoque metodológico hipotético deductivo. El enfoque cuantitativo de la investigación establece un panorama global positivista, hipotético-deductivo, objetivo, particularista y orientado a los objetivos o resultados para describir ciertos acontecimientos. Se plantea de manera directa en la tarea de verificar y comprobar teorías por medio de investigaciones muestrales representativas. Aplica los test, entrevistas, cuestionarios, escalas para medir actitudes y medidas objetivas, utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad. En este proceso utiliza las técnicas estadísticas en el análisis de datos y generaliza los resultados.

4.2 Tipo de Investigación

Una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas. Un estudio correlacional puede intentar determinar si individuos con una puntuación alta en una variable también tiene puntuación alta en una segunda variable y si individuos con una baja puntuación en una variable también tienen baja puntuación en la segunda. Estos resultados indican una relación positiva. (Introducción a la psicología).

Una manera de representar las relaciones enunciadas puede ser gráficamente. Mediante un eje de coordenadas podemos representar en el eje de abscisas las puntuaciones en la primera variable, y en el de coordenadas las de la segunda variable. Así una relación positiva perfecta se representa del siguiente modo.



Una relación negativa perfecta se representaría del siguiente modo.

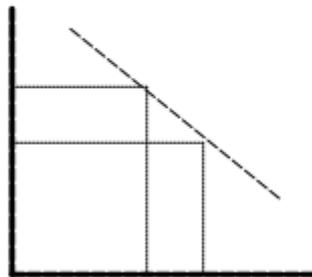


Figura 1. Correlación positiva y negativa entre las variables

4.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación es descriptivo

Arnau (1986) define a un diseño de investigación como "un procedimiento de asignación de sujetos a las condiciones experimentales, así como la selección de las técnicas estadística de análisis adecuadas".

Es de tipo descriptiva, debido a que desarrolla un carácter evaluativo en el ámbito de la educación superior. "La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (Danhke, 1989 citado por Hernández, et al., 2010, p. 117).

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (2010), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

La población estuvo constituida por 160 colaboradores entre directivos y docentes de 3 Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica.

4.4.2 Muestra.

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (2010), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

La muestra estuvo distribuida de la siguiente manera:

- Muestra 1: 15 directivos de 3 Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica.
- Muestra 2: 145 docentes del nivel secundaria de 3 Instituciones Educativas Públicas del distrito de Parcona – Ica.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1 Técnicas.

Según el autor Tamayo y Tamayo (2010) consideró que: “la técnica es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos”. También es considerado como un régimen de principios y criterios que ayudan el poder aplicar los métodos, pero de una manera distinta. Estas técnicas de recolección de datos

se comprueban por sus beneficios, en otras palabras, es la “optimización de los esfuerzos”, “la mejor administración de los recursos” y “la comunicabilidad de los resultados”.

Además, se utiliza la técnica de Encuesta, es una técnica de investigación social que permite el recojo de información en grupos grandes y en menor tiempo, el cual nos da a conocer los mecanismos de observación a través de los cuestionarios establecidos con anticipación. Así como también la técnica de Observación. Según Pardinás (2005) estimó que la observación es la acción de observar, de mirar detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo a ciertos principios para llevar a cabo la observación. Observación significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y conjunto de fenómenos. En este sentido, que pudiéramos llamar objetivo, observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos (p. 89).

4.5.2 Instrumento.

Los autores Bernardo y Calderero (2000) discurren que “los instrumentos son un recurso que ayuda al investigador el poder acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. Se pueden distinguir dos aspectos diferentes en el interior de los instrumentos: forma y contenido.

La forma, es considerada como el tipo de acercamiento que se forma de la experiencia, hacia las técnicas en esta investigación. Por su parte, el contenido es considerado como la descripción de los datos precisos que se necesita adquirir; por lo tanto se efectúa mediante ítems que en realidad vendrían ser los indicadores revestidos en forma de interrogantes, elementos a observar, etc.

Como instrumento se utiliza los Cuestionarios que nos permite obtener información sobre la percepción que tienen los colaboradores sobre la “Gestión directiva”. Los

cuestionarios se establecen mediante una cierta cantidad de preguntas consignadas a acopiar, procesar y analizar información sobre algunos hechos que se estudian en grupo o pequeña parte de una población. Estas preguntas intentan conseguir información mediante las respuestas recogidas por la población.

Por otra parte, se utiliza la Ficha de valoración para medir los Tipos de motivación y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

4.6. Tratamiento Estadístico

La organización de la información recopilada durante el trabajo de campo se ha efectuado siguiendo las pautas de la estadística descriptiva, a fin de que faciliten la interpretación de los indicadores de las variables de estudio y la explicación adecuada de los niveles de relación de éstas.

Acopiada la información relacionada a las variables de la hipótesis se procede a ordenar la información a fin de proceder a su procesamiento estadístico, para lo cual se procede de la manera convencional:

- Ordenar la información.
- Tabular los resultados.
- Analizar e interpretar los datos.
- Prueba de hipótesis: Aplicar T de Student para medir diferencia de medias.

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez.

La validación de los instrumentos se realiza a través de la validez de expertos (especialistas en la materia), quienes describen el grado en la que un instrumento mide la variable en estudio.

Basado en el procedimiento de validación, los especialistas consideran la presencia de una fuerte relación entre los criterios y objetivos de estudio, así como los ítems de ambos instrumentos y su respectiva recopilación de información.

Proporcionada la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos, dado que el Cuestionario: “Gestión directiva” obtuvo el valor de 90% y la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes” obtuvo un valor de 88%, dedujeron que dichos instrumentos tienen muy buena validez. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla 3, en forma siguiente:

Tabla 3

Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos

Expertos	Gestión directiva		Tipos de motivación y desempeño de los docentes	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Víctor Bendezú Hernández	90	90 %	88	88 %
2. Dra. Maribel Rangel Magallanes	90	90 %	88	88 %
3. Dra. Danny Mejía Gamboa	90	90 %	88	88 %
Promedio de valoración	90	90 %	88	88 %

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto de la Gestión directiva como de los Tipos de motivación y desempeño de los docentes respecto a la percepción que tienen los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, se determinó el nivel de validez:

Tabla 4

Valores de los niveles de validez para la Variable: “Gestión directiva”

Valores	Nivel de Validez
5	Muy bueno
4	Bueno
3	Regular
2	Deficiente
1	Muy deficiente

Fuente. De la fuente y Martínez (2004).

Tabla 5

Valores de los niveles de validez para la Variable: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

Valores	Nivel de Validez
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Fuente. De la fuente y Martínez (2004).

Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos. Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Prueba de confiabilidad del cuestionario: “Gestión directiva”, aplicado a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

El Cuestionario: “Gestión directiva” se divide en dos partes que recogen organizadamente información de las dimensiones: Liderazgo distributivo y Empoderamiento.

Está dividido en las siguientes partes:

- El pedido de cooperación: consiste en un enunciado que solicita la colaboración del personal seleccionados para responder las preguntas de la encuesta, explicando brevemente el propósito y/o tema general de la investigación.
- Preguntas referidas a las variables objeto de la investigación: aquí se ubican las preguntas referidas a los indicadores de los datos buscados, comenzando con las más fáciles e interesantes y continuando con las más importantes.

La ventaja principal que se tuvo al aplicar el cuestionario fue en gran parte la economía de tiempo y personal que implicó, puesto que los cuestionarios se entregaron al personal para su desarrollo y luego se recogió.

Para la prueba de confiabilidad del cuestionario: “Gestión directiva”, se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach. En psicometría, el Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Su interpretación fue que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Para obtener la confiabilidad del instrumento “Gestión directiva”:

- Se determinó una muestra piloto de 20 colaboradores.
- Se aplicó el cuestionario validado por juicio de expertos a la muestra.
- Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V23,0 para análisis de confiabilidad fue el siguiente:

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario: “Gestión directiva”

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,867	10

*Aplicado a una muestra de 20 docentes y estudiantes

Aplicando el cuestionario de 10 ítems a una muestra piloto de 20 colaboradores entre directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica. Se obtiene un valor de alfa de 0,867 este valor indica que el test tiene alta consistencia interna.

Validez estadística del instrumento.

La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. Ese proceso de validación se vincula a las variables entre si y la hipótesis de la investigación.

Previamente, se comprobó la idoneidad de la matriz de intercorrelaciones de los ítems del Test para ser sometido al análisis factorial, aplicando el test de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de muestreo (KMO) para cada una de las variables que se pretende medir con el cuestionario: “Gestión directiva”, así determinar la unicidad de cada parte del mismo.

Tabla 7

Resultados de KMO y prueba de Bartlett aplicado al cuestionario: “Gestión directiva”

Medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin.		0,538
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	112,235
	Grados de libertad	159
	Valor de significancia	0,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,538, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

Prueba de confiabilidad de la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”, aplicado a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

La ficha de valoración permitió apreciar los aspectos relacionados a las dimensiones “Tipo de motivación del docente” y “Calidad del desempeño profesional docente” a través de 10 ítems. Se trata de un instrumento a través del cual se observó a los colaboradores sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.

Para la prueba de confiabilidad Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”, se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach. En psicometría, el Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

Su interpretación es que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Para obtener la confiabilidad del instrumento “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”:

- Se determinó una muestra piloto de 15 colaboradores entre directivos y docentes.
- Se aplicó la ficha de valoración validado por juicio de expertos a la muestra.
- Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V23,0 para análisis de confiabilidad fue el siguiente:

Tabla 8

Confiabilidad de la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,891	10

*Aplicado a una muestra de 20 personas

Aplicando el cuestionario de 10 ítems a una muestra piloto de 15 colaboradores, se obtiene un valor de alfa de 0,891, este valor indica que el test tiene alta consistencia interna, lo que garantiza que, en la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Validez estadística.

Se procedió a comprobar la idoneidad de la matriz de intercorrelaciones de los ítems del Test para ser sometido al análisis factorial, aplicando el test de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de muestreo (KMO) para cada una de las variables que se pretende medir con el instrumento, así determinar la unicidad de cada parte del mismo.

Tabla 9

Resultados de KMO y prueba de Bartlett aplicado a la Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,634
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	121,504
	Grados de libertad	159
	Valor de significancia	0,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,634, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

A continuación, presentamos las tablas y figuras en relación a las variables en estudio: Gestión directiva y Tipos de motivación y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Análisis descriptivo de la percepción sobre la gestión directiva.

Lepeley (2000) lo definió como el conjunto integral de principios, fundamentos y actividades necesarias para crear, planificar, evaluar y mejorar la gestión de una institución” (p. 58).

En ese sentido, después de aplicar el cuestionario, se determinó que el 23% de los encuestados, manifiestan que es “Muy bueno” el manejo de la Gestión directiva, el 21% concuerdan que es “Bueno”. En tanto que, el 20% de los encuestados lo valoran como “Regular”, el 18% lo consideran como “Deficiente” y finalmente el 18% de los encuestados consideran como “Muy deficiente” la Gestión directiva en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Tabla 10

Percepción sobre la Gestión directiva

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	54	23.08%	23%	23%
Bueno	50	21.03%	21%	44%
Regular	48	20.00%	20%	64%
Deficiente	44	17.95%	18%	82%
Muy deficiente	44	17.95%	18%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Cuestionario: “Gestión directiva”

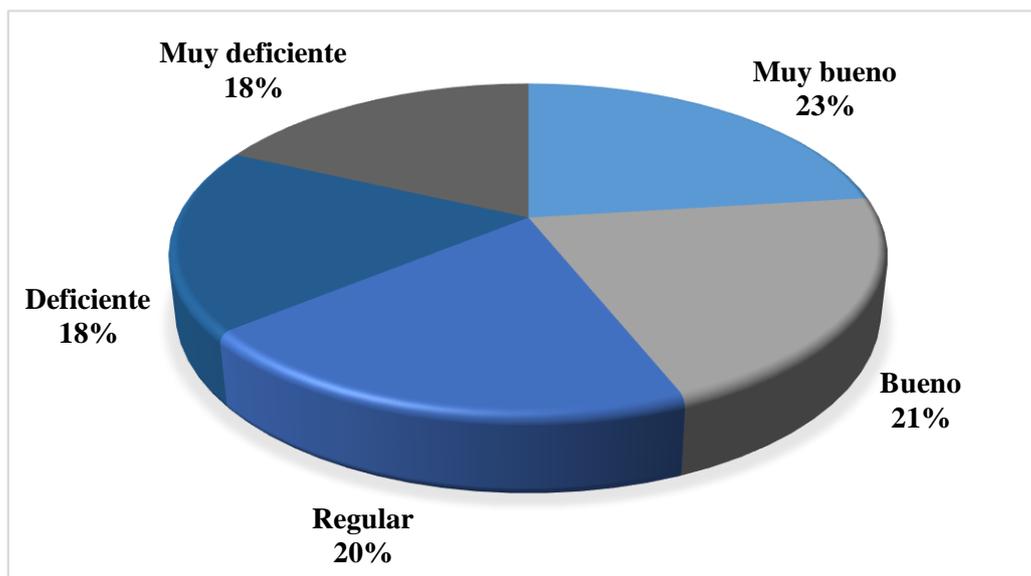


Figura 2. Percepción sobre la Gestión directiva

Análisis descriptivo de la percepción sobre el Liderazgo distributivo.

Luego de aplicar el cuestionario se realizó el análisis descriptivo, determinándose que el 19% de los encuestados, manifiestan que es “Muy bueno” el Liderazgo directivo, el 20% concuerdan que es “Bueno”. En tanto que, el 23% de los encuestados lo valoran como “Regular”, el 21% lo consideran como “Deficiente” y finalmente el 17% de los encuestados consideran como “Muy deficiente” el Liderazgo distributivo en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Tabla 11

Percepción sobre el Liderazgo distributivo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	46	18.97%	19%	19%
Bueno	48	20.00%	20%	39%
Regular	53	22.56%	23%	62%
Deficiente	50	21.03%	21%	83%
Muy deficiente	43	17.44%	17%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Cuestionario: “Gestión directiva”

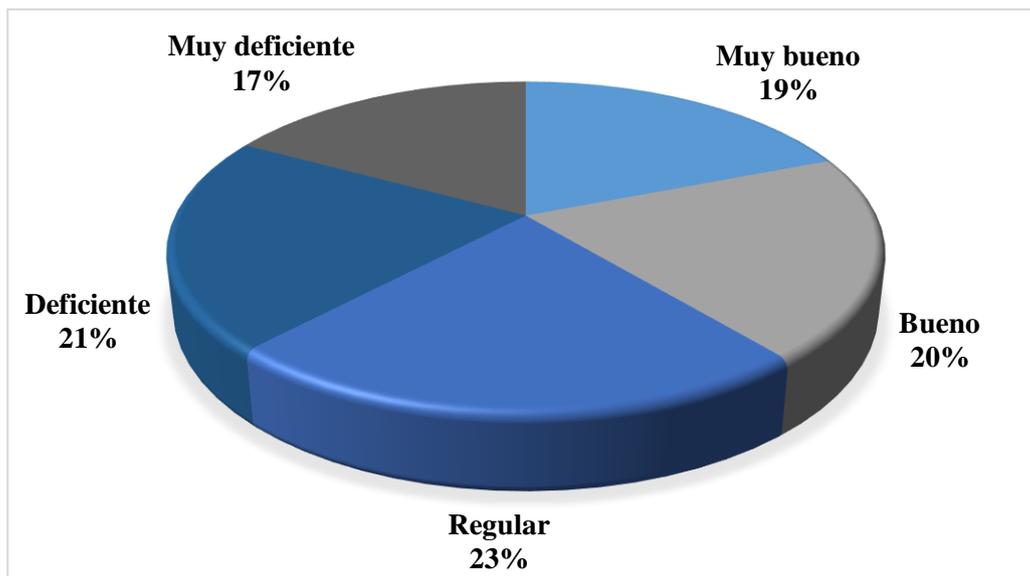


Figura 3. Percepción sobre el Liderazgo distributivo

Análisis descriptivo de la percepción sobre el empoderamiento.

Luego de aplicar el cuestionario se realizó el análisis descriptivo, determinándose que el 21% de los encuestados, manifiestan que es “Muy bueno” el Empoderamiento, el 19% concuerdan que es “Bueno”. En tanto que, el 23% de los encuestados lo valoran como “Regular”, el 19% lo consideran como “Deficiente” y finalmente el 18% de los encuestados consideran como “Muy deficiente” el Empoderamiento en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Tabla 12

Percepción sobre el Empoderamiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	34	21.03%	21%	21%
Bueno	30	18.97%	19%	40%
Regular	38	23.08%	23%	63%
Deficiente	30	18.97%	19%	82%
Muy deficiente	28	17.95%	18%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Cuestionario: “Gestión directiva”

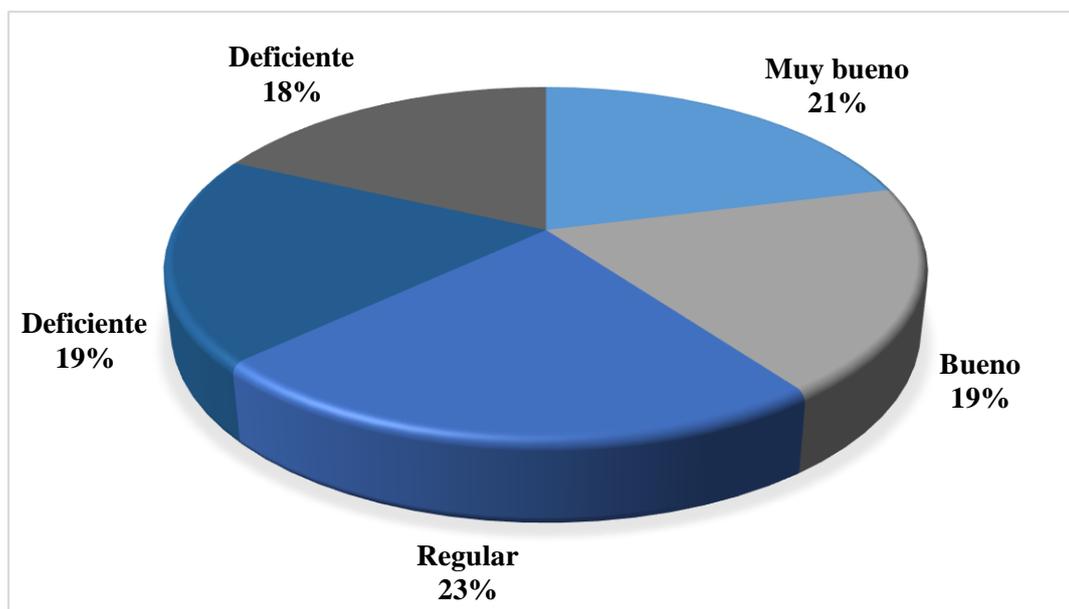


Figura 4. Percepción sobre el Empoderamiento

Análisis descriptivo de la percepción sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.

Schunk (1997) “La motivación se refiere al proceso de fomentar y sostener conductas orientadas a metas. Esta no se observa directamente, sino que se infiere de los indicios conductuales de la gente: expresiones verbales, elección de áreas, esfuerzo invertido y dedicación. La motivación es un concepto explicativo que se utiliza para entender el comportamiento” (p.284). Y Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

Luego de aplicar la Ficha de valoración se realizó el análisis descriptivo, determinándose que el 25% de los encuestados “Siempre” practican y acrecientan los tipos de motivación y desempeño de los docentes, el 17% establecen que “Casi siempre”. En tanto que, el 21% de los encuestados manifiestan que “A veces”, el 16% declaran que “Casi nunca” y finalmente el 21% de los encuestados consideran que “Nunca” practican y acrecientan los tipos de motivación y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Tabla 13

Percepción sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	41	24.62%	25%	25%
Casi siempre	27	17.44%	17%	42%
A veces	34	21.03%	21%	63%
Casi nunca	24	15.90%	16%	79%
Nunca	34	21.03%	21%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes

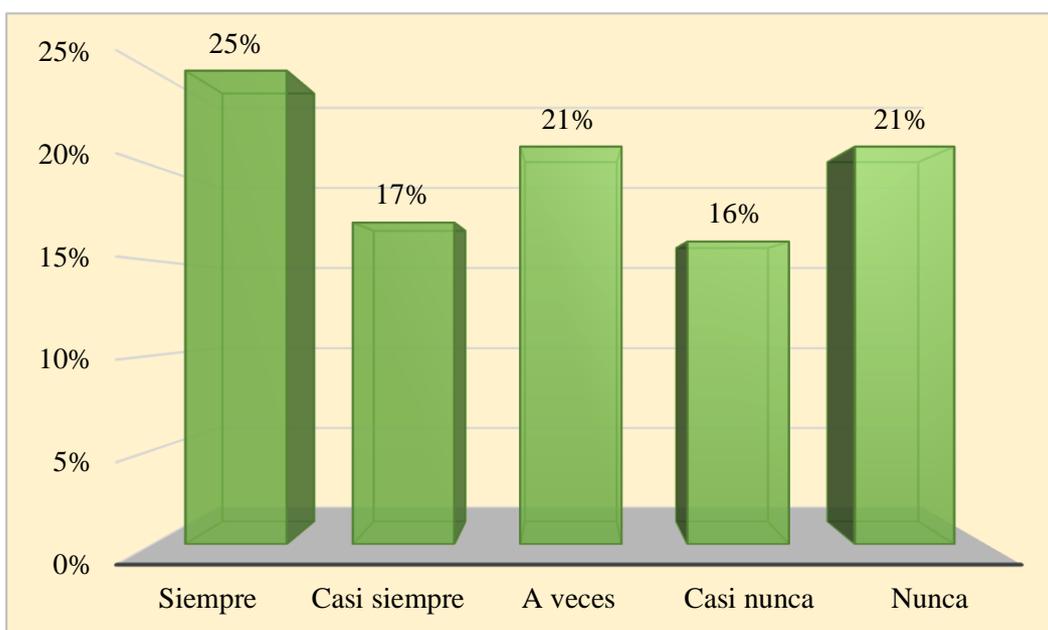


Figura 5. Percepción sobre los Tipos de motivación y desempeño de los docentes

Análisis descriptivo de la percepción sobre el tipo de motivación del docente.

Luego de aplicar la Ficha de valoración se realizó el análisis descriptivo, determinándose que el 17% de los encuestados “Siempre” demuestran un tipo de motivación, el 25% establecen que “Casi siempre”. En tanto que, el 20% de los encuestados manifiestan que “A veces”, el 23% declaran que “Casi nunca” y finalmente el 15% de los encuestados consideran que “Nunca” demuestran un tipo de motivación en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica.

Tabla 14

Percepción sobre el Tipo de motivación del docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	27	17.44%	17%	17%
Casi siempre	42	25.13%	25%	42%
A veces	32	20.00%	20%	62%
Casi nunca	37	22.56%	23%	85%
Nunca	22	14.87%	15%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

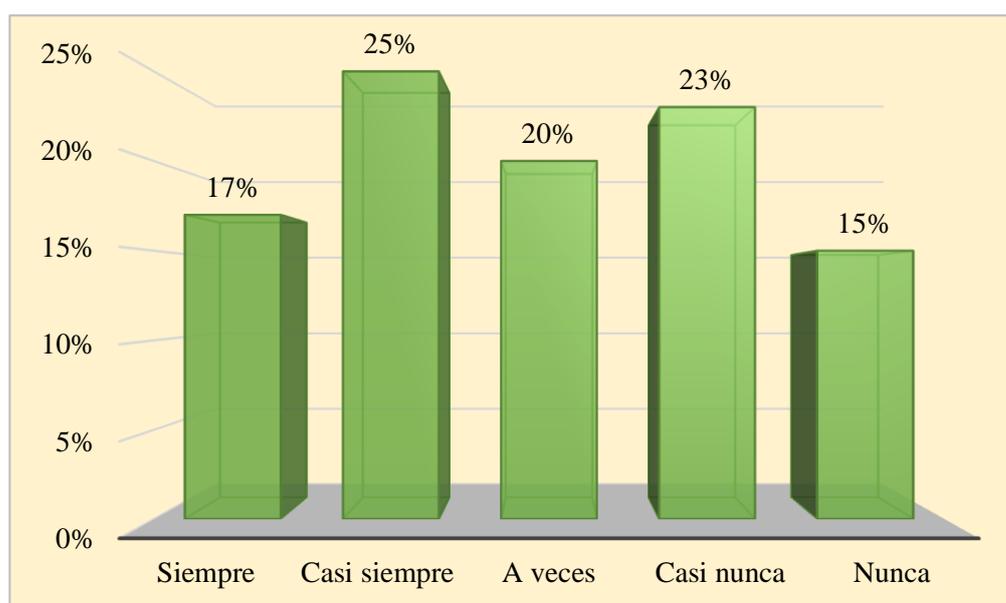


Figura 6. Percepción sobre el Tipo de motivación del docente

Análisis descriptivo de la percepción sobre la Calidad del desempeño profesional docente.

Luego de aplicar la Ficha de valoración se realizó el análisis descriptivo, determinándose que el 18% de los encuestados “Siempre” demuestran Calidad del desempeño profesional docente, el 26% establecen que “Casi siempre”. En tanto que, el 18% de los encuestados manifiestan que “A veces”, el 20% declaran que “Casi nunca” y finalmente el 18% de los encuestados consideran que “Nunca” demuestran Calidad del

desempeño profesional docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcon-
Ica.

Tabla 15

Percepción sobre Calidad del desempeño profesional docente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	28	17.95%	18%	18%
Casi siempre	43	25.64%	26%	44%
A veces	28	17.95%	18%	62%
Casi nunca	32	20.00%	20%	82%
Nunca	29	18.46%	18%	100%
Total	160	100%	100%	

Fuente: Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

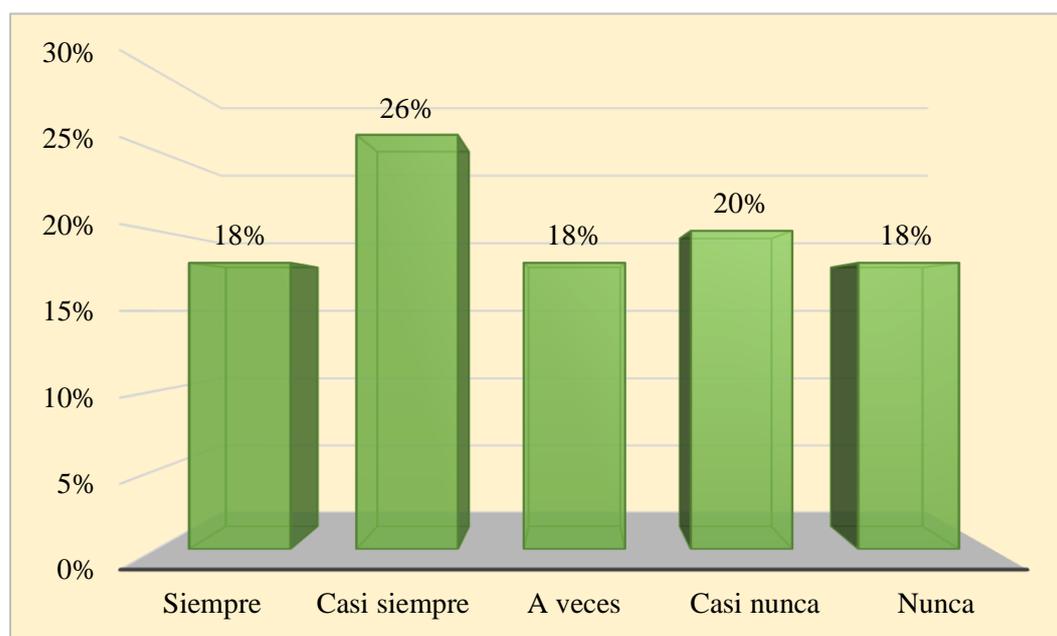


Figura 7. Percepción sobre la Calidad del desempeño profesional docente

Prueba de contrastación de hipótesis.

Para la contrastación de las hipótesis debemos conocer las características de normalidad de la población estudiada. Teniendo en cuenta la normalidad de la población se erigiran las pruebas estadísticas para la contrastación de hipótesis.

Para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov.

A) Para aplicar la prueba de normalidad, planteamos las hipótesis de Trabajo:

H_1 Los datos de la población estudiada provienen de una distribución normal.

H_0 Los datos de la población estudiada no provienen de una distribución normal.

B) Para un nivel de significancia de alfa igual a 0,05.

C) Para Sig. (Alfa) < 0,05 Se rechaza la hipótesis nula.

Para Sig. (Alfa) > 0,05 Se acepta la hipótesis nula.

D) El resultado de la prueba de normalidad para las variables fue:

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Gestión directiva	Tipos de motivación y desempeño de los docentes
N	160	160
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,749	0,685
Sig. Asintót. (bilateral)	0,034	0,041

E) De los resultados de la prueba de Kolmogorov- Smirnov, se tiene:

- El valor de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,034 y 0,041, luego el valor Sig. (alfa) menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
- Luego los datos de las variables de estudio provienen de una distribución normal.
- Este resultado permite aplicar la prueba paramétrica r de Pearson.

Prueba de contrastación de hipótesis general.

Existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_1 Existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

H_0 No existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

- B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$
- C. El estadístico de prueba correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i - \sum_{i=1}^n x_i \cdot \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2][n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo:

$$-1 < r < 1$$

- D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 23,0)

Tabla 17

Correlación entre la Gestión directiva y los Tipos de motivación y desempeño de los docentes

Correlación	Gestión directiva	Tipos de motivación y desempeño de los docentes
Gestión directiva	Correlación de Pearson	0,918(**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	160
Tipos de motivación y desempeño de los docentes	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	160

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

- E. Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00 y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se comprueba la existencia de una correlación muy alta de 0,918 entre la Gestión directiva y los Tipos de motivación y desempeño de los docentes;

con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Siempre” para la variable Tipos de motivación y desempeño de los docentes. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,843$) se tiene que los Tipos de motivación y desempeño de los docentes está determinada en un 84,3% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

Prueba de contrastación de hipótesis específica 1.

Existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_1 Existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

H_0 No existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$

C. El estadístico de prueba correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i - \sum_{i=1}^n x_i \cdot \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2] [n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo:

$$-1 < r < 1$$

D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 23,0)

Tabla 18

Correlación entre la Gestión directiva y el Tipo de motivación del docente

Correlación		Gestión directiva	Tipo de motivación del docente
Gestión directiva	Correlación de Pearson	0,721(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	160	160
Tipo de motivación del docente	Correlación de Pearson	1	0,721(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	160	160

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

E. Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00 y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se comprueba la existencia de una correlación alta de 0,721 entre la Gestión directiva y el Tipo de motivación del docente; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Casi siempre” para la dimensión Tipo de motivación del docente. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,520$) se tiene que el Tipo de motivación del docente está determinada en un 52,0% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

Prueba de contrastación de hipótesis específica 2.

Existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

A. Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H₁ Existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

H₀ No existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

B. Para un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$

C. El estadístico de prueba correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i - \sum_{i=1}^n x_i \cdot \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2] [n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestral r está en el intervalo:

$$-1 < r < 1$$

D. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 23,0)

Tabla 19

Correlación entre la Gestión directiva y Calidad del desempeño profesional del docente

Correlación		Gestión directiva	Calidad del desempeño profesional del docente
Gestión directiva	Correlación de Pearson	0,753(**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	160	160
Calidad del desempeño profesional del docente	Correlación de Pearson	1	0,753(**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	160	160

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

- E. Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00 y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Luego, del resultado obtenido se comprueba la existencia de una correlación alta de 0,753 entre la Gestión directiva y la Calidad del desempeño profesional del docente; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Casi siempre” para la dimensión Calidad del desempeño profesional del docente. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2=0,567$) se tiene que la Calidad del desempeño profesional del docente está determinada en un 56,7% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

5.3 Discusión

Los resultados nos indican que la “Gestión directiva”, constituido por las dimensiones: “Liderazgo distributivo” y “Empoderamiento” manifiestan como calificación “Muy bueno” para el 23% de los encuestados. En tanto que la variable “Tipos de motivación y desempeño

de los docentes”, constituida por las dimensiones: “Tipo de motivación del docente” y “Calidad del desempeño profesional docente” ha sido calificada como “Siempre” por el 25% de los encuestados.

Al analizarse la correlación estadística, se comprueba la existencia de una correlación muy alta de 0,918 entre la Gestión directiva y los Tipos de motivación y desempeño de los docentes; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Siempre” para la variable Tipos de motivación y desempeño de los docentes. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2=0,843$) se tiene que los Tipos de motivación y desempeño de los docentes está determinada en un 84,3% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.

Por tanto, habría la fuerte asociación entre las variables estudiadas, lo cual significaría que los tipos de motivación para el desempeño de los docentes están condicionadas por la existencia de la Gestión directiva.

Nuestro resultado se puede verificar en lo expuesto por Mateus, Álvarez y García (2011), en su tesis: La transformación de la gestión directiva en una Institución Educativa de Básica y Media: Un estudio de caso, establece las siguientes conclusiones:

Primero, en como el modelo ha incidido en los procesos de la gestión directiva, el antes y el después; segundo las transformaciones y caracterización de los diferentes procesos de la cultura organizacional y la gestión directiva, por último, la importancia que se observó en las transformaciones y en los procesos de socialización del modelo. Respecto al primer aspecto, la gestión directiva fue influenciada de manera positiva, mostrando el perfil del directivo, como líder, una persona respetuosa, receptiva y dispuesta al cambio en beneficio de la

institución y la metodología del modelo de excelencia. Este perfil de directivo ya se venía cumpliendo en la institución antes de optar por el modelo, es decir, para la comunidad educativa no obtuvo gran relevancia la implantación y mucho menos para los directivos, su efecto real vendría a ser la confirmación de su capacidad para dirigir. Dentro de los tipos de administración no se llegó a ningún hallazgo debido posiblemente a la falta de información sobre la gestión de recursos y sus manejos, por desconocimiento del modelo administrativo de ese momento o por la poca participación de la comunidad en la toma de decisiones de corte gerencial. A pesar de tomar decisiones en beneficio de la comunidad solo se pensaba en alcanzar niveles de calidad estandarizados por las políticas de calidad educativas, ahora sumado a esos niveles calidad se complementó con la búsqueda de la excelencia entendida como una mejora constante y retroalimentación de la evaluación institucional que influencia directamente en los ajustes al plan de mejora y acciones a ejecutar anualmente.

Intrínsecamente la cultura organizacional fue afectada, sus docentes carecían de liderazgo, la dirección era centralizada y los alumnos eran buenos estudiantes, después del modelo se encontraron profesores más comprometidos; rector y docentes líderes, descentralización y excelentes estudiantes.

Segundo aspecto de las transformaciones es importante resaltar que la institución en su anterior gestión directiva procuraba la mejora de la educación, por ende los cambios no son tan relevantes como se pretendían. La figura de líder se acentuó sobre la rectora de la institución pues es en ella donde se materializa y personifica el concepto de gestión directiva caracterizada como la cabeza sobresaliente, da las pautas a seguir, promueve los canales de participación y comunicación. Aunque su papel sobre sale en la gestión no jerarquiza ni centraliza el poder pues se evidencia un ambiente democrático en la toma de decisiones. El elemento que presentó un mayor cambio fue la organización, el modelo aportó una mejor

manera de hacer las cosas, más clara y precisa, mostrando una faceta positiva en cuanto a la documentación y evidencias de los procesos.

El impacto en el liderazgo es relevante como se comentó anteriormente. Las directivas de la institución tenían grandes rasgos de líderes simplemente fortalecieron las vías de participación y comunicación, y se hizo aún más notorio su liderazgo frente a toda la comunidad. Acerca de la calidad de la educación, toda la comunidad educativa se apropió del concepto gracias a la implementación del modelo, los resultados fueron medibles en las pruebas de estado y evaluaciones internas mostrando mejoras en lo académico. En la gestión curricular fue positivo el cambio, la planeación curricular fue más minuciosa, con mayor compromiso de los docentes y en busca de la innovación educativa. Un punto muy importante dentro de esta categoría son las capacitaciones a docentes, las cuales tienen dos puntos clave, primero, hace parte de los incentivos a docentes y segundo, procura el mejoramiento de sus prácticas. Al introducir la categoría modelos de calidad y modelos de excelencia se manifestó el poco conocimiento de estos modelos aplicados a la educación. Reconocieron superficialmente el modelo de calidad ISO 9001 y el modelo de excelencia EFQM. Cuando se hace referencia a sus características y diferencias es evidente el desconocimiento y concluyen generalmente clasificando al ISO 9001 con procesos de calidad y al EFQM con procesos de excelencia ejecutado gracias a la propuesta de mejora continua.

En tanto, lo manifestado por Espinoza (2014), en su tesis: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014”, establece las siguientes conclusiones:

- Los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea estas internas y externas, en las cuales se basan para

actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.

- Los docentes participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o microcurricular, planificando las actividades educativas en función a las necesidades e interés de los alumnos y en base al currículo vigente; considerando las destrezas con criterio de desempeño que desea desarrollar en sus alumnos al momento de realizar la planificación anual de la asignatura, la de bloque curricular o el plan de clase, procurando aprovechar los recursos del entorno y los materiales didácticos disponibles en el establecimiento educativo; lamentablemente no están capacitados para realizar adaptaciones curriculares para atender a la diversidad de los estudiantes.
- Los docentes están conscientes de la necesidad de realizar una evaluación permanente del proceso de aprendizaje de los alumnos, sin embargo, no se aplican los estándares de calidad educativa al momento de realizar la evaluación de los aprendizajes, ciñéndose la misma a los conocimientos teóricos de las diversas asignaturas con instrumentos tradicionales y en forma cuantitativa con el fin de determinar la promoción o no de los estudiantes hacia los años superiores exclusivamente.
- Los docentes afirman mantener una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia, a fin de conocer sus necesidades y opiniones, favoreciendo la participación de los estudiantes en clase.
- El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. Durante el desarrollo de las clases procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afinamiento de los aprendizajes.

Por tanto, habiendo examinado cada de los estudios antes mencionados se considera que ambos estudios guardan relación con respecto a nuestra investigación realizada.

Por consiguiente, la calificación que se le otorga a la Gestión directiva es de un 20% para la valoración “Regular”, mientras que un 44% se ubica en el rango Bueno – Muy bueno. Por otro lado, el Tipo de motivación del docente, es calificada por el 20% como “A veces”, mientras que en el rango Casi siempre-Siempre se ubica en un 42%. Este resultado obtenido comprueba la existencia de una correlación alta de 0,721 entre la Gestión directiva y el Tipo de motivación del docente; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Casi siempre” para la dimensión Tipo de motivación del docente. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,520$) se tiene que el Tipo de motivación del docente está determinada en un 52,0% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

Por consiguiente, la calificación que se le otorga a la Gestión directiva es de un 20% para la valoración “Regular”, mientras que un 44% se ubica en el rango Bueno – Muy bueno. Por otro lado, la Calidad del desempeño profesional docente, es calificada por el 18% como “A veces”, mientras que en el rango Casi siempre-Siempre se ubica en un 44%. Este resultado obtenido comprueba la existencia de una correlación alta de 0,753 entre la Gestión directiva y la Calidad del desempeño profesional del docente; con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Este nivel de correlación se confirma al señalar el valor “Muy bueno” como la calificación más alta para la variable Gestión directiva y el valor “Casi siempre” para la dimensión Calidad del desempeño profesional del docente. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,567$) se tiene que

la Calidad del desempeño profesional del docente está determinada en un 56,7% por la Gestión directiva. Por lo tanto, se comprueba que existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.

Conclusiones

1. Existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017; correlación muy alta de 0,918. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,843$) se tiene que los Tipos de motivación y desempeño de los docentes está determinada en un 84,3% por la Gestión directiva.
2. Existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017; con una correlación alta de 0,721. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,520$) se tiene que el Tipo de motivación del docente está determinada en un 52,0% por la Gestión directiva.
3. Existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017, con una correlación alta de 0,753. Y tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,567$) se tiene que la Calidad del desempeño profesional del docente está determinada en un 56,7% por la Gestión directiva.

Recomendaciones

1. Se sugiere que tanto los directivos y docentes de los distintos niveles de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, tomen conciencia que mediante el desarrollo de gestión directiva, se podrá lograr motivar e incrementar el desempeño profesional en los docentes.
2. Desarrollar talleres motivacionales sobre el mejoramiento de la Gestión directiva, para fortalecer el tipo de motivación del docente, en los distintos niveles de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica.
3. Descubrir nuevos factores de la Gestión directiva, que permita acrecentar la calidad del desempeño profesional del docente, en los distintos niveles de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona, y porque no decirlo en los demás distritos de la Provincia de Ica.

Referencias

- Angulo, J. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM. Tesis para optar al grado académico de Magíster en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Arnau, G (1986). Diseños experimentales en Psicología y Educación. México, Edit. Trillas.
- Beltrán, J. (1993) Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. Madrid: Síntesis.
- Bernardo, J. y Calderero, J.F. (2000). Aprendo a Investigar en Educación. Madrid: Rialp.
- Bueno, J. (1993). La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención. Tesis para optar al grado de doctor de la facultad de filosofía y ciencias de la educación, Departamento de psicología evolutiva y de la educación. Universidad complutense de Madrid. Madrid.
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. Argentina: Ediciones Buenos Aires.
- De la fuente y Martínez (2004). Escala adaptada de las escalas para la evaluación interactiva del proceso enseñanza-aprendizaje. EIPEA. Guía de evaluación UDLA (2015:67-69).
- Delgado, K. (1998). Evaluación y Calidad de la Educación (2ª ed). Bogotá: Editorial Mesa Redonda – Magisterio, p. 33, 35, 36, 37.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 08 de mayo del 2017, de http://tarea.org.pe/módulos/Boletín/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Díaz.pdf.
- Espinoza (2014). “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014”. Trabajo final para optar al grado de licenciada en ciencias de la educación con mención

- educación básica. Universidad técnica particular de Loja. Centro Universitario Portovelo.
- Filmus, D. (1999). La Gestión Directiva Escolar y las transformaciones sociales de la educación. Actualidades investigativas en educación. San José: Universidad de Costa Rica. Vol. 9, n. 2 recuperado de <http://revista.inie.ucr.ac.cr>.
- Fiorda, M. (2010). La Importancia de la Investigación en el Campo de la Educación. Ensayo sometido como requisito parcial para el curso EDUC603. Dra. Edith M. Santiago Caribbean University Recinto de Carolina EE. UU.
- González, M. (2000). Evaluación y gestión de la calidad educativa, un enfoque metodológico. Ediciones Aljibe. Málaga, España.
- González, M., Nieto, J. y Portela, A. (2003). Organización y gestión de centros escolares: Dimensiones y procesos. Pearson Educación. Madrid, España.
- Gronn, P. (2003). The new work of educational leaders: Changing leadership practice in an era of school reform. London: Paul Chapman Publishing.
- Gronn, P. (2009a). Distributed Leadership According to the Evidence – Kenne Leithwood.
- Harris, A. (2009). Distributed Leadership in Schools: Developing leader tomorrow, Londres: Routledge & Falmer Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill Education / Interamericana Editores, S.A., 5ª Edición.
- Lepeley, M. (2000). Gestión y calidad en educación. Un modelo de educación. Chile: Mc Graw Hill.
- López - Yáñez, J. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Revista de Curriculum y Formación del profesorado, 14 (1), 71-92.

- Longo, F. (2008). Liderazgo distribuido en la administración pública. XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Salvador de Bahía, Brasil, 27 - 30 oct. 2009. Consulta: 15 junio de 2011.
- López, J. (2010). Liderazgo para sostener procesos de innovación en la escuela. Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado. Sevilla, volumen 14, número 1, pp. 71-76. Consulta: 12 abril de 2011.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. Nueva York: Harper & Row.
- Mateus, Álvarez y García (2011). La transformación de la gestión directiva en una Institución Educativa de Básica y Media: Un estudio de caso. Investigación para optar al Título de Magíster en Educación. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
- MEN. (2008). Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá. Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de educación del Perú (2014). Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela. Minedu. D.R. Lima, Perú.
- Morris, C. y Maisto, A. (2005). Psicología. México: Pearson Educación
- Mosley, Megginson y Pietri. (2005). Supervisión, la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación (6ª. edición). México: Editorial Thomson Editores.
- Municio, P (2000). Herramientas para la Evaluación de la Calidad. Mecnografías Escuela Española, edit. CISS Praxis: Madrid. P. 7, 9, 10, 16, 17.
- Núñez, M. (2003). Guía para el diseño curricular por competencias. Documento de trabajo no publicado. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado el 28 de Febrero de 2017 de http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1040/1/Guia_para_el_dise%C3%B1o_curricular_por_competencia.pdf

Olmedo, J. (2015). La gestión directiva y el desempeño docente en el Liceo Salvadoreño.

Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Educativa. Universidad Marcelino Champagnat. Lima – Perú.

Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Pardinas, F. (2005). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México: Trigésimoctava edición. Siglo XXI editores.

Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Argentina: Aique editorial, 5ªed.

PREAL (2010). Liderazgo distribuido en el campo educativo: pasando del concepto a la práctica. Formas & reformas de la educación. Series Mejores Prácticas. Santiago de Chile, año 12, número 34, pp.1 - 4. Consulta: 1 de junio de 2017.

Reeve, J. (1994). Motivación y emoción. Madrid: McGraw Hill, pp. 2-235.

Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. PRELAC, 1, p. 148.

Ronquillo, H. (2006). Administración Básica de la Empresa Familiar. México: Editorial Panorama.

Rueda, M., y Landesmann, M. (1999). Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?, Pensamiento Universitario 88.Mexico, UNAM.

Schunk, D. (1997). Teorías del aprendizaje. México: Pearson educación.

Spillane, J., Camburn, E., y Pareja, A. (2007). Taking a distributed perspective to the school principal's workday. Leadership and Policy in Schools, 6, 103-125.

Suarez, M. (2007). El Kaisen: La Filosofía de la Mejora Continua e Innovación Incremental.

México: Editorial Panorama.

Tamayo y Tamayo, M. (2010). El proceso de la investigación científica. México: Editorial

Limusa S.A.

Timperley, H. (2009). Distributed Leadership According to the Evidence - Kenne Leithwood

- Google Books y Strauss.

UNESCO, (2011). Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas. Perú:

Editorial Lance Gráfico S.A.C.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Gestión directiva, tipos de motivación y desempeño de los docentes de Secundaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Parcona – Ica, año 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el grado de relación existente entre la gestión directiva y los tipos de motivación para desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuánto se relaciona la gestión directiva con el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017?</p> <p>¿Cuánto se relaciona la gestión directiva con la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la gestión directiva con los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre la gestión directiva y los tipos de motivación para el desempeño de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe significativa relación entre la gestión directiva y el tipo de motivación del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona-Ica, año 2017.</p> <p>Existe significativa relación entre la gestión directiva y la calidad del desempeño profesional del docente de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito Parcona - Ica, año 2017.</p>

Metodología	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none">- Enfoque: Cuantitativo- Tipo de Investigación: Correlacional- Diseño: Descriptivo.	<p>Unidad de análisis: 3 instituciones educativas.</p> <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none">- 15 directivos- 145 docentes de secundaria <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none">- Muestra 1: 15 directivos- Muestra 2: 145 docentes de secundaria

Apéndice B. Cuestionario Gestión directiva

Instrucciones:

El presente instrumento consta de 10 ítems y será útil para identificar la percepción que tienen los directivos y docentes en relación a la Gestión directiva.

Tómese en cuenta la siguiente escala:

Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

N°	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
01	¿Cómo percibe la manifestación del liderazgo compartido por el director, que motiva el crecimiento profesional del docente?					
02	¿Cuál es su percepción sobre la influencia óptima que tiene el director para la toma de decisiones en su institución?					
03	¿Cuál es su apreciación sobre la satisfacción laboral del director?					
04	¿Cómo percibe el óptimo clima laboral en la institución donde labora?					
05	¿Cuál es su apreciación con respecto a la cultura de ayuda recíproca en su institución?					
06	¿Cómo percibe el Empowerment en la institución donde labora?					
07	¿Cuál es su percepción con respecto a la comunicación efectiva con todos los colaboradores en su institución?					
08	¿Cómo percibe la manifestación del compromiso efectivo entre los miembros que laboran en su institución?					
09	¿Cuál es su apreciación sobre la autodeterminación manifestada en la institución educativa donde usted labora?					
10	¿Cuál es su percepción con respecto a la competencia desarrollada entre los miembros de su institución?					

Apéndice C. Ficha de valoración Tipos de motivación y desempeño de los docentes

Instrucciones:

El presente instrumento consta de 10 ítems y será útil para observar el manejo y desarrollo tienen los docentes en relación a los Tipos de motivación y desempeño de los docentes.

Tómese en cuenta la siguiente escala:

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

N°	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
01	Las remuneraciones que perciben los docentes es el adecuado para su desempeño profesional.					
02	Las condiciones laborales dentro de la institución son los adecuados, ya que cuentan con estándares de calidad.					
03	La trascendencia personal de cada docente, acrecienta su desempeño profesional.					
04	Los estados emocionales son factores esenciales para el mejoramiento del desempeño docente.					
05	Su estabilidad laboral es motivo primordial para su desempeño profesional como docente.					
06	Los objetivos a largo plazo que se traza el docente motivan su desempeño en la institución.					
07	Los objetivos a mediano plazo que se traza el docente motivan su desempeño en la institución.					
08	Los objetivos a corto plazo que se traza el docente motivan su desempeño en la institución.					
09	La planificación estratégica establecida en la institución educativa es óptima para el desarrollo del desempeño profesional del docente.					
10	El costo – efectividad de procesos que se manifiesta en la institución es el adecuado en la mejoría del desempeño docente.					

Apéndice D. Informe 1 de opinión de expertos del instrumento de investigación

Cuestionario Gestión directiva

I. Datos Generales:

- 1.1 Apellidos y nombre del informante : Dr. Víctor Bendezú Hernández
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación
- 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario: “Gestión directiva”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 - 60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Gestión directiva.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Liderazgo distributivo y Empoderamiento.	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Gestión directiva.	X				
Coherencia	Entre los índices e indicadores.	X				

Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				
-------------	--	---	--	--	--	--

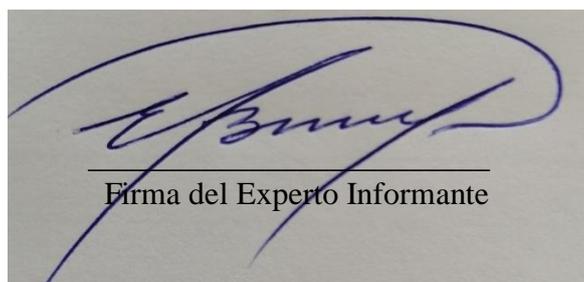
III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta consistencia interna determinada por la relación visible entre los ítems, indicadores y variables. Por tanto, se recomienda su aplicación en la recolección de datos.

IV. Promedio de valoración

90 %

Lugar y Fecha: Chincha, enero de 2018



Firma del Experto Informante

Informante N° 2

I. Datos generales:

- 1.1 Apellidos y Nombre del informante : Dra. Maribel Rangel Magallanes
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista
- 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario: “Gestión directiva”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 - 60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Gestión directiva.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Liderazgo distributivo y Empoderamiento.	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Gestión directiva.	X				
Coherencia	Entre los índices e indicadores.	X				
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				

III. Opinión de aplicabilidad:

Los ítems están relacionados con los índices y variable estudiada. Resulta pertinente su aplicación.

IV. Promedio de valoración

90 %

Lugar y Fecha: Lima, enero de 2018



Firma del Experto Informante

Informante N° 3

I. Datos Generales:

- 1.1 Apellidos y Nombre del informante : Dra. Danny Mejía Gamboa
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Autónoma de Ica
- 1.3 Nombre del instrumento : Cuestionario: “Gestión directiva”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 - 60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Gestión directiva.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Liderazgo distributivo y Empoderamiento.	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Gestión directiva.	X				
Coherencia	Entre los índices e indicadores.	X				
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				

III. Opinión de Aplicabilidad:

Los ítems están relacionados con los índices y variable estudiada. Resulta pertinente su aplicación.

IV. Promedio de Valoración

90 %

Lugar y Fecha: Lima, enero de 2018



Firma del Experto Informante

Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”

Informante N° 1

I. Datos generales:

- 1.1 Apellidos y nombre del informante : Dr. Víctor Bendezú Hernández
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación
- 1.3 Nombre del instrumento : Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 -60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Tipos de motivación y desempeño de los docentes.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Tipo de motivación del docente y Calidad del desempeño profesional docente	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Tipos de	X				

	motivación y desempeño de los docentes.					
Coherencia	Entre los índices e indicadores	X				
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				

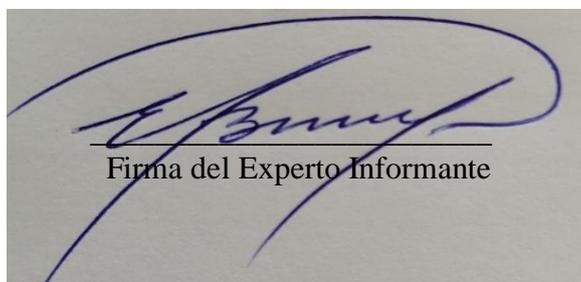
III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento presenta consistencia interna determinada por la relación visible entre los ítems, indicadores y variables. Por tanto se recomienda su aplicación en la recolección de datos.

IV. Promedio de valoración

88 %

Lugar y Fecha: Lima, enero de 2018



Firma del Experto Informante

Informante N° 2

I. Datos generales:

- 1.1 Apellidos y Nombre del informante : Dra. Maribel Rangel Magallanes
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Privada San Juan Bautista
- 1.3 Nombre del instrumento : Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 - 60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Tipos de motivación y desempeño de los docentes.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Tipo de motivación del docente y Calidad del desempeño profesional docente	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Tipos de motivación y desempeño de los docentes.	X				

Coherencia	Entre los índices e indicadores.	X				
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				

III. Opinión de aplicabilidad:

Los ítems están relacionados con los índices y variable estudiada. Resulta pertinente su aplicación.

IV. Promedio de valoración

88 %

Lugar y Fecha: Lima, enero de 2018



Firma del Experto Informante

Informante N° 3

I. Datos generales:

- 1.1 Apellidos y Nombre del informante : Dra. Danny Mejía Gamboa
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Autónoma de Ica
- 1.3 Nombre del instrumento : Ficha de valoración: “Tipos de motivación y desempeño de los docentes”
- 1.4 Objetivo de la evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento
- 1.5 Autora del instrumento : Eva CABRERA ARIAS
Exalumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Excelente 81 -100%	Muy Buena 61 -80%	Buena 41 - 60%	Regular 21 -40%	Deficiente 00 – 20%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro.	X				
Objetividad	Los ítems se plantean con objetividad, sin orientar respuestas.	X				
Actualidad	Está de acuerdo a los avances las teorías de Tipos de motivación y desempeño de los docentes.	X				
Organización	Existe una organización lógica y coherente.	X				
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.	X				
Intencionalidad	Adecuado para establecer los conocimientos de Tipo de motivación del docente y Calidad del desempeño profesional docente	X				
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de las teorías de Tipos de motivación y desempeño de los docentes.	X				

Coherencia	Entre los índices e indicadores.	X				
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva.	X				

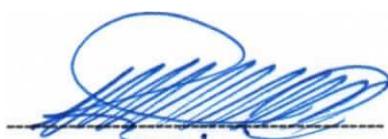
IV. Opinión de aplicabilidad:

Los ítems están relacionados con los índices y variable estudiada. Resulta pertinente su aplicación.

IV. Promedio de valoración

88 %

Lugar y Fecha: Lima, enero de 2018



Firma del Experto Informante